



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN SKILL DAN KAPABILITAS KARYAWAN PT. BPR. ROHIL PERSPEKTIF MAQASID AL-SYARI'AH ABU YUSUF

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Ekonomi (ME) Program Studi Ekonomi Syariah



OLEH:

AMRIN

NIM: 22390315363

PASCASARJANA

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2026**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا

THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Sertifikat Pengesahan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip atau mengalihungkapkan seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang mengutip atau mengalihungkapkan seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tanggal Pengesahan

14/01/2026

: Amrin

: 22390315363

: M.E. (Magister Ekonomi Syariah)

: Implementasi pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan skill dan kapabilitas karyawan PT.BPR Rohil perspektif maqasid syariah abu Yusuf

Abdul Hadi, S.Pd., MA., Ph.D.

Pengaji I/Ketua

Devi Megawati, SE.I., ME.Sy., Ph.D

Pengaji II/Sekretaris

Dr. Mahyarni, SE., MM.

Pengaji III

Dr. Tasriani, S.Ag., M.Ag.

Pengaji IV

Dr. Mulia Sosiady, SE., MM., Ak

Pengaji V



© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk keperluan pengetahuan, pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Bertandatangan di bawah ini

: Amrin
: Sungai Pinang, 22 Februari 1985
: 22390315363
: Ekonomi Syariah
: Pascasarjana/Uin Sultan Syarif Kasim Riau
: **“Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkat Skill dan Kapabilitas Bersaing Karyawan PT BPR ROHIL Perspektif Maqasid Syariah Abu Yusuf”**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Penulisan tesis ini sebagaimana judul diatas adalah hasil dari pemikiran dan karya saya sendiri
2. Semua kutipan pada karya saya ini sudah disebut sumbernya sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan karya ilmiah.
3. Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari penulisan tesis ini bukan hasil karya saya, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaraan dan tanpa adanya paksaan pihak manapun.

Pekanbaru, 11 Desember 2025

Amrin
NIM. 22390315363





© Hak

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Pembimbing Tesis menyetujui bahwa tesis yang berjudul : Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkat Skill dan Kapabilitas Bersaing Karyawan PT BPR ROHIL Perspektif Maqasid Syariah Abu Yusuf yang di tulis oleh :

Nama : Amrin
NIM : 22390315363
Program Studi : Ekonomi Syariah

Untuk diajukan dalam Sidang Munaqasah tesis pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 17 Nopember 2025
Pembimbing I

Dr. Rustam, S.E., M.Esy
NIP. 19860215202321105

Pembimbing II

Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M, Ak
NIP. 197404122006042002

Mengetahui
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

Dr. Tasriani, S.Ag., M.Ag
NIP. 197002172007012029

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



©

Rustam S.E., M.ESy

H DRUSTAM S.E., M.ESy
DOSEN DILAKUKAN PADA PROGRAM PASCASSARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM

1. Diketahui Dosen dilakukan pada program pascasarjana
Dilakukan pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

DILAKUKAN PADA DINAS PEMBIMBING
Tesis : Saudara Amrin

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Assalamualaikum warahimatullahi wabarakatuh

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis
Kepada Yth,

Direktur Program Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
di-
Pekanbaru

: Amrin
: 22390315363
: Ekonomi Syariah
:-
: Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkat Skill
Dan Kapabilitas Bersaing Karyawan PT.BPR ROHIL Perspektif Maqasid
Al-Syari'ah Abu Yusuf

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan berikan penilaian dalam sidang ujian
Tesis Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikialah yang dapat saya sampaikan, atas perhatiannya saya ucapan terima kasih.

Pekanbaru, 17 Nopember 2025
Pembimbing I

Dr. Rustam, S.E., M.ESy
NIP. 19860215202321105

Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
di-
Pekanbaru

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

©

Dr. Desrir Mifah,S.E.,M.M.Ak

PROGRAM PASCASSARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM

DILAKUKAN DI UNTUK DINAS PEMBIMBING

Saudara Amrin

Tesis

UIN Suska Riau

UIN

Suska

Riau

UIN

Suska

Riau

UIN

Suska

Riau

UIN

Suska

Riau

UIN

Suska

Riau

UIN

Suska

Riau

UIN

Suska

Riau

UIN

Suska

Riau

UIN

Suska

Riau

UIN

Suska

Riau

UIN

Suska

Riau

UIN

Suska

Riau

UIN

Suska

Riau

UIN

Suska

Riau

UIN

Suska

Riau

UIN

Suska

Riau

Hasil

Citra

UHD

Undang

</div



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "**Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkat Kan Skill Dan Kapabilitas Karyawan PT. BPR. Rohil Perspektif Maqasid Al-Syari'ah Abu Yusuf**".

Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini.

Penelitian ini merupakan upaya untuk menganalisis implementasi pengembangan Sumber Daya Insani di lembaga keuangan syariah, khususnya di PT. BPR Rohil, dengan menggunakan pendekatan maqasid al-syari'ah Abu Yusuf. Dalam konteks perkembangan ekonomi syariah yang semakin pesat, pengembangan Sumber Daya Insani yang berkualitas menjadi kunci utama dalam meningkatkan daya saing lembaga keuangan syariah di era modern.

Penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta **Idris Salim (Alm)** yang semasa hidupnya selalu memberi nasihat supaya menjadi orang yang bermanfaat untuk orang lain, serta Ibunda tercinta **Romani** yang terus mendoakan supaya mendapatkan kemudahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Ibu **Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Pembantu Rektor I, II, III dan seluruh jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di kampus tercinta.
3. Ibu **Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag** selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan fasilitas dan kemudahan dalam proses perkuliahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bapak **Abdul Hadi, M.A., Ph.D** selaku Wakil Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau atas segala dukungan akademik yang diberikan.
5. Ibu **Dr. Tasriani, S.Ag., M.Ag** selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah yang telah memberikan arahan dan motivasi selama masa studi.
6. Ibu **Devi Megawati, SE.I., ME.Sy., Ph.D** selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah atas segala bantuan administrasi dan akademik.
7. Bapak **Dr. Muhammad Albahi, S.E., M.Si., Ak, CA** selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama masa perkuliahan.
8. Bapak **Dr. Rustam, S.E., M.E.Sy** selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian tesis ini.
9. Ibu **Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M.Ak** selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, dan memberikan saran serta kritik konstruktif dalam penyempurnaan tesis ini.
10. Bapak **Wan Muhammad Kudri, S.E., M.M** selaku Direktur Utama PT. BPR Rokan Hilir yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
11. Ibu **Nurasiah, S.E., M.M** selaku Direktur PT. BPR Rokan Hilir atas dukungan dan kerja sama selama proses penelitian.
12. Bapak **Eko Atmojo** selaku Komisaris Utama PT. BPR Rokan Hilir atas perhatian dan dukungan yang diberikan.
13. Bapak **Syaiful Anwar** selaku Komisaris PT. BPR Rokan Hilir atas pengawasan dan masukan yang membangun.
14. Seluruh **Kepala Bagian dan Pimpinan Cabang PT. BPR Rokan Hilir** yang telah membantu kelancaran penelitian ini.
15. Seluruh **Kepala Seksi dan Pimpinan Kas PT. BPR Rokan Hilir** atas informasi dan data yang diberikan.
16. Seluruh **Karyawan PT. BPR Rokan Hilir** yang telah bersedia menjadi responden dan informan dalam penelitian ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17. Istri tercinta **Fadilah Turahmah, S.Sos.I** yang selalu memberikan semangat, doa, dan dukungan penuh dalam menyelesaikan tesis ini.

18. Saudara-saudara, keluarga besar, dan sahabat-sahabat seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas doa dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk perbaikan dan penyempurnaan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ekonomi syariah dan manajemen sumber daya insani.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan, khususnya bagi pengembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Riau, 20 September 2025

Penulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi pengembangan Sumber Daya Insani dalam meningkatkan skill dan kapabilitas karyawan PT. BPR Rohil, dan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat implementasi tersebut dalam perspektif Maqasid al-Syari'ah Abu Yusuf. Alasan pemilihan topik ini karena PT. BPR Rohil mengalami pertumbuhan laba signifikan (50% dalam 4 tahun), namun kesenjangan antara pertumbuhan bisnis dan kesejahteraan karyawan masih tinggi, yang bertentangan dengan prinsip keadilan distributif Abu Yusuf.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap 6 informan kunci dari manajemen dan karyawan PT. BPR Rohil.

Hasil penelitian Implementasi pengembangan SDI masih didominasi pelatihan teknis tanpa integrasi nilai Islam, dengan partisipasi kajian keislaman hanya 30-40%; serta Faktor pendukung meliputi komitmen manajemen dan pertumbuhan finansial, sedangkan faktor penghambat mencakup keterbatasan anggaran (2-3% dari operasional), beban kerja tinggi, dan minimnya transparansi sistem kompensasi.

Novelty penelitian ini pengembangan framework empat pilar (kompetensi teknis, karakter islami, kepemimpinan, kesejahteraan) berbasis Maqasid al-Syari'ah Abu Yusuf yang mengintegrasikan prinsip hifdz al-din, hifdz al-nafs, hifdz al-aql, dan hifdz al-mal dalam pengembangan SDI lembaga keuangan konvensional dengan nilai syariah.

Kata Kunci: Implementasi, Pengembangan Sumber Daya Insani, Skill, Kapabilitas, Maqasid al-Syari'ah, Abu Yusuf, BPR.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

This study aims to: analyze the implementation of Human Resources development in improving the skills and capabilities of employees of PT. BPR Rohil, and (2) identify the supporting and inhibiting factors of the implementation in the perspective of Maqasid al-Syari'ah Abu Yusuf. The reason for choosing this topic is because PT. BPR Rohil experienced significant profit growth (50% in 4 years), but the gap between business growth and employee welfare is still high, which is contrary to Abu Yusuf's principle of distributive justice.

The research method uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, observations, and documentation of 6 key informants from the management and employees of PT. BPR Rohil.

The results of the study showed The implementation of SDI development is still dominated by technical training without the integration of Islamic values, with the participation of Islamic studies only 30-40%; Supporting factors include management commitment and financial growth, while inhibiting factors include budget constraints (2-3% of operations), high workload, and lack of transparency in the compensation system.

The novelty of this research is the development of a four-pillar framework (technical competence, Islamic character, leadership, welfare) based on Maqasid al-Syari'ah Abu Yusuf which integrates the principles of hifdz al-din, hifdz al-nafl, hifdz al-aql, and hifdz al-mal in the development of SDI of conventional financial institutions with sharia values.

Keywords: Implementation, Human Resource Development, Skills, Capabilities, Maqasid al-Syari'ah, Abu Yusuf, BPR.



المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تنفيذ تطوير الموارد البشرية في تحسين مهارات وقدرات موظفي العلاج الطبيعي. BPR روھيل، وتحديد العوامل الداعمة والمعيقه للتنفيذ من منظور مقصد الشريعة أبو يوسف. سبب اختيار هذا الموضوع هو أن العلاج الطبيعي. شهدت BPR Rohil BPR نمواً كبيراً في الأرباح (50٪ خلال 4 سنوات)، لكن الفجوة بين نمو الأعمال ورفاهية الموظفين لا تزال كبيرة، وهو ما يتعارض مع مبدأ أبو يوسف في العدالة التوزيعية.

يستخدم منهج البحث نهجاً نوعياً وصفياً مع تقنيات جمع البيانات من خلال مقابلات معمقة، وملاحظات، وتوثيق ستة مخبرين رئيسيين من الإدارة وموظفي PT. Bi Bi آر روھيل.

أظهرت نتائج الدراسة لا يزال تنفيذ تطوير SDI يهيمن عليه التدريب الفني دون دمج القيم الإسلامية، مع مشاركة الدراسات الإسلامية فقط 30-40٪. تشمل العوامل الداعمة التزام الإدارة والنمو المالي، بينما تشتمل العوامل المعيقة قيود الميزانية (2-3٪ من العمليات)، وارتفاع عبء العمل، ونقص الشفافية في نظام التعويضات.

تكمّن ابتكار هذا البحث في تطوير إطار من أربعة أعمدة (الكفاءة التقنية، الطابع الإسلامي، القيادة، الرفاهية) المستند إلى مقصد الشريعة أبو يوسف، والذي يدمج مبادئ حفظ الدين، وحفظ النفس، وحزب العادل، وحفظ المال في تطوير المؤشر الذاتي للمؤسسات المالية التقليدية ذات القيم الشرعية.

الكلمات المفتاحية: التنفيذ، تطوير الموارد البشرية، المهارات، القدرات، مقصد الوصيغة، أبو يوسف، BPR.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
NOTA DINAS PEMBIMBING I	
NOTA DINAS PEMBIMBING II	
PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
المستخلص	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	7
C. Tujuan dan Mafaat Penelitian	9
BAB II TELAAH PUSAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Konsep Dasar dan Penegasan Istilah	11
2. Kapabilitas Bersaing Karyawan	18
3. Skill Karyawan	25
4. Pengembangan sumber daya insani	36
5. Maqashid Syariah	45
6. Pengembangan Karyawan	69
7. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dalam Perspektif <i>Maqasid al-Syari'ah</i> Abu Yusuf	75
B. Penelitian yang Relevan	81
C. Kerangka Pemikiran	84
BAB III METODE PENELITIAN	89
A. Jenis Penelitian	89
B. Tempat dan Waktu Penelitian	89
C. Sumber Data Penelitian	91



D. Informan Penelitian	92
E. Teknik Pengumpulan Data.....	92
F. Teknik Analisis Data Huberman	95
G. Pendekatan Teori dan Analisis Data.....	97
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	101
A. Deskripsi Objek Penelitian/Gambaran Umum	101
1. Lokasi dan Konteks Penelitian.....	101
2. Profil Perusahaan	101
3. Kinerja Keuangan dan Pertumbuhan Bisnis	101
4. Struktur Organisasi dan Jumlah Karyawan.....	102
B. Hasil Penelitian	106
1. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani Saat Ini di PT. BPR Rohil dalam Konteks Nilai-Nilai Ekonomi Islam	106
2. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani di PT. BPR Rohil	116
C. Pembahasan	133
1. Implementasi Pengembangan SDI di PT. BPR Rohil dalam Konteks Maqashid Al-Syari'ah Abu Yusuf	133
2. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani di PT BPR Rohil dalam Perspektif Maqasid Al-Syariah Abu Yusuf	143
BAB V PENUTUP	156
A. Kesimpulan	156
B. Saran	158
DAFTAR KEPUSTAKAAN	161
LAMPIRAN	171
DOKUMENTASI	171

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Laporan Kinerja Keuangan PT. BPR Rohil Tahun 2021–2024.....	5
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	81
Tabel 3.1:Jumlah Informan Penelitian	92
Tabel 4.1: Daftar Lengkap Karyawan PT. BPR Rohil Tahun 2025.....	102
Tabel 4.2: Profil Lengkap Informan Penelitian.....	105



PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi adalah pemindahalihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan tesis ini mengacu pada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987, tertanggal 22 Januari 1987 tentang Pedoman Transliterasi Arab-Latin

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut adalah daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	Ş	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ه	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ڙ	Syin	Sy	Es dan ye
ڦ	Şad	Ş	Es (dengan titik di bawah)
ڻ	ڏad	ڏ	De (dengan titik di bawah)
ڻ	Ta	T	Te (dengan titik di bawah)
ڻ	ڙa	ڙ	Zet (dengan titik di bawah)
ڻ	'Ain	'	Apostrof terbalik
ڻ	Gain	G	Ge

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
ـ	Fathah	A
ــ	Kasrah	I
ـــ	Dammah	U

Contoh: كَتَبَ = kataba, ذُكْرٌ = žukira

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
ـ ... ي	Fathah dan ya	Ai
ـ ... و	Fathah dan wau	Au

Contoh: كَيْفَ = kaifa, هَوْلَ = haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
ـ ... ا	Fathah dan alif	Ā
ـ ... ي	Kasrah dan ya	Ī
ـ ... و	Dammah dan wau	Ū

Contoh: قَالَ = qāla, قِيلَ = qīla, يَقُولُ = yaqūlu

D. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Ta marbutah hidup, yaitu ta marbutah yang mendapat harakat fatḥah, kasrah, atau ḍammah, transliterasinya adalah "t". Contoh: الْأَطْفَالِ رُوضَةٌ = rauḍatu al-afṭāl
2. Ta marbutah mati, yaitu ta marbutah yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h". Contoh: طَلْحَةٌ = ṭalḥah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh: رَبَّنَا = rabbanā, نَّزَّلَ = nazzala, الْبَرُّ = al-birru

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah.

Contoh: الْرَّجُلُ = al-rajulu, السَّمْسُ = al-syamsu, الْقَمَرُ = al-qamaru

G. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasi dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh: أَكَلَ = akala, تَحْذُونَ = ta'khużūna, النَّوْءُ = al-nau'u

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun ḥarf (kata sandang), ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَالرَّازِقِينَ خَيْرٌ لَهُوَ اللَّهُ وَإِنَّ • Wa innallāha lahuwa khairu al-rāziqīn
- وَالْمِيزَانَ الْكَيْلَ فَأَوْفُوا • Wa al-mīzāna fa-awfu



I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila mana diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- = رَسُولُ إِلَّا مُحَمَّدٌ وَمَا = Wa mā Muḥammadun illā rasūl
- = بِبَكَّةَ لَلَّذِي لِلنَّاسِ وُضِعَ بَيْتُ أَوَّلِ إِنْ = Inna awwala baitin wuḍī'a li al-nāsi lallažī bi Bakkata
- = الْفُرْقَانُ فِيهِ أَنْزِلَ اللَّهُ رَمَضَانَ شَهْرُ = Syahru Ramadāna allažī unzila fīhi al-Qur'ānu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan memiliki tujuan yang jelas. Tujuan didirikannya perusahaan adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan.¹

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai.² Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaannya. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi dan kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawainya dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Untuk itu pemimpin perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja.³

Persaingan yang ketat pula membuat perusahaan PT Bpr rohil harus bekerja keras dalam memeberikan kinerja yang baik agar dapat bersaing dengan bank bank yang lain. Di dalam mendirikan perusahaan atau organisasi harus memperhatikan setiap kinerja dari tiap-tiap karyawan yang membuat perusahaan akan bertahan dengan persaingan yang ada. Maka Motivasi dan Harapan karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan.⁴

¹ AN R. T. Astuti, "Islamic Work Ethics, Employee Response, and Job Satisfaction," *Jurnal Minds* 11, No. 1 (2024), hlm.59–72

² Muhammad Ali Imran Caniago et al., "The Role of Human Resources in The Development of Islamic Banking in Indonesia," *Journal of Business Management and Islamic Banking* 3, No. 1 (2022), hlm.15–30

³ Muhammad Ali Imran Caniago, Joko Setyono, dan Lukman Hakim Harahap, "The Role of Human Resources in The Development of Islamic Banking in Indonesia," *Journal of Business Management and Islamic Banking* 3, No. 1 (2022), hlm.15–30

⁴ Siti A. Caniago dan Denny Mustoko, "The Effect Of Islamic Work Ethics On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Intentions of Islamic Microfinance in Pekalongan," *IJIBEC* 4, No. 1 (2020), hlm.30–39

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Namun demikian, fenomena yang terjadi di PT. BPR Rohil menunjukkan adanya kesenjangan antara pertumbuhan bisnis perusahaan dengan pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) yang berbasis nilai-nilai ekonomi Islam. Observasi awal mengidentifikasi beberapa fenomena krusial: Pertama, meskipun perusahaan mengalami pertumbuhan laba yang signifikan hampir 50% dalam empat tahun terakhir (2021-2024), peningkatan kesejahteraan karyawan tidak sebanding dengan pertumbuhan tersebut. Kedua, beban kerja karyawan meningkat seiring dengan pertambahan jumlah nasabah dari 2.837 orang (2021) menjadi 3.068 orang (2024), namun kompensasi tidak mengalami peningkatan proporsional. Ketiga, partisipasi karyawan dalam program kajian keislaman yang diselenggarakan rutin hanya mencapai 30-40%, mengindikasikan bahwa nilai-nilai Islam belum terinternalisasi dengan baik dalam budaya kerja. Keempat, program pengembangan SDI yang ada masih didominasi oleh pelatihan teknis operasional tanpa integrasi yang kuat dengan pembinaan karakter islami.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa meskipun PT. BPR Rohil sebagai lembaga keuangan berbasis syariah memiliki komitmen terhadap nilai-nilai Islam, implementasi dalam pengembangan SDI masih menghadapi tantangan signifikan. Kondisi ini menjadi ironis mengingat dalam perspektif ekonomi Islam, khususnya pemikiran Abu Yusuf, pertumbuhan ekonomi harus diikuti dengan distribusi kesejahteraan yang adil dan pengembangan kualitas manusia yang holistik.

Seseorang karyawan termotivasi akan bersemangat dan sebaliknya seseorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kinerja menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber Daya Insani merupakan salah satu faktor dalam perubahan ekonomi, yaitu bagaimana menciptakan Sumber Daya Insani yang berkualitas dan yang memiliki keterampilan serta daya saing tinggi didalam persaingan yang selama ini sangat kita anggap remeh.⁵

Sumber Daya Insani merupakan faktor sangat penting dalam suatu aktivitas kehidupan. Sebab berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung

⁵ Arie Yusnelly, "Islamic Work Ethic as A Mediator of The Influence of Compensation and Career Development on the Employee Performance of Syaria Bank in Riau Province, Indonesia," *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi* 4, No. 2 (2023), hlm.373–83



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada sumber daya manusianya.⁶ Untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan karyawan, manajemen Sumber Daya Insani memusatkan perhatian pada tiga hal utama yaitu Pertama, Implementasi perencanaan Sumber Daya Insani yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan Sumber Daya Insani organisasi menjadi Sumber Daya Insani yang kompetitif.⁷ Kedua, Fungsi manajemen Sumber Daya Insani secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan perundungan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas Sumber Daya Insani yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi dan individu karyawan.⁸ Ketiga, Evaluasi fungsi manajemen Sumber Daya Insani mencakup penilaian terhadap kebijakan manajemen Sumber Daya Insani untuk menentukan apakah berbagai kebijakan Sumber Daya Insani benar-benar efektif. Setidaknya ada 5 usaha yang direkomendasikan dalam pengembangan sumber dayamanusia, yaitu pelatihan, pendidikan, program pembinaan, recruitment, dan perubahan system.⁹

Lembaga keuangan seperti PT. BPR Rohil yang beroperasi dalam konteks lokal memiliki potensi besar untuk mengembangkan program Pengembangan Sumber Daya Insani yang berbasis komunitas. Hal ini mencakup penyelenggaraan kajian keIslamam berkala, pelatihan karakter Islami, serta pendampingan rohani oleh tokoh agama lokal.¹⁰ Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat relevan untuk menggali potensi penerapan model serupa di PT. BPR Rohil. Keterlibatan manajemen puncak juga merupakan elemen kunci dalam keberhasilan implementasi nilai-nilai ekonomi Islam dalam pengembangan akademik karyawan. Keteladanan pimpinan, komitmen organisasi terhadap nilai-nilai Islam, dan kebijakan internal yang mendukung transformasi budaya kerja Islami adalah faktor-

⁶ Zulkifli Harahap dan Rasyid Salim, "Lingkungan Kerja Islami dan Loyalitas Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah," *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* 9, No. 1 (2021), hlm.55–67

⁷ Ahmad Fadli dan Nurul Aini, "Integrasi Spiritualitas Islam dalam Pelatihan Karyawan: Studi pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah," *Jurnal Etika Bisnis dan Profesi* 2, No. 1 (2021), hlm.45–60

⁸ Rani Suryani, "Penguatan Karakter Islami Melalui Pelatihan Terstruktur di BPRS Jawa Barat," *Jurnal Pendidikan Islam* 6, No. 2 (2023), hlm.115–130

⁹ Siti Inayatul Faizah et al., "Discover Islamic Work Ethics Factors for Shaping Work Culture in Indonesia," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 10, No. 2 (2024)

¹⁰ Olimov Sayakhmad et al., "An Analysis of Human Capital Development in Indonesian Islamic Banking System," *Tapis: Jurnal Penelitian Ilmiah* 6, No. 2 (2022), hlm.114–29



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

faktor penentu utama. Dalam konteks ini, keberadaan visi dan misi perusahaan yang berlandaskan pada nilai-nilai syariah menjadi landasan yang kokoh bagi seluruh aktivitas pengembangan Sumber daya insani.¹¹

Pengembangan Sumber Daya Insani memiliki peran sentral dalam membentuk keunggulan kompetitif berkelanjutan (*sustainable competitive advantage*). Dalam konteks BPR yang berbasis nilai-nilai syariah, peran Sumber Daya Insani tidak hanya dipahami secara teknokratis tetapi juga harus menyentuh dimensi etik dan spiritual. Peningkatan kapasitas karyawan tidak boleh dilepaskan dari tujuan-tujuan luhur syariat Islam (*maqashid syariah*), yang mencakup perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Oleh karena itu, Pengembangan Sumber Daya Insani yang efektif dalam perspektif maqashid syariah tidak hanya menghasilkan karyawan yang produktif, tetapi juga berintegritas tinggi, beretika, dan mampu membawa keberkahan dalam aktivitas korporasi.

Berbagai studi menunjukkan bahwa strategi Pengembangan Sumber Daya Insani yang selaras dengan nilai-nilai Islam berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara signifikan. Hal ini terlihat pada pendekatan berbasis maqashid syariah yang mampu memberikan arah nilai (*value direction*) terhadap pengembangan Sumber daya insani, bukan sekadar pengembangan teknis. Misalnya, pelatihan berbasis syariah tidak hanya fokus pada kompetensi teknis, tetapi juga integritas, amanah, dan tanggung jawab sosial yang melekat dalam peran karyawan sebagai khalifah di tempat kerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Nurhayati, implementasi Sumber Daya Insani dalam kerangka maqashid syariah berkontribusi besar terhadap pembentukan karakter profesional Islami yang menjadi landasan moral dalam bekerja dan melayani pelanggan.¹²

Di sisi lain, kebutuhan akan *Skill* dan kapabilitas bersaing menjadi semakin kompleks, terutama dalam menghadapi transformasi digital dan meningkatnya ekspektasi pelanggan. Dalam konteks BPR, keterampilan seperti literasi keuangan digital, pelayanan pelanggan berbasis teknologi, dan penguasaan terhadap regulasi

¹¹ Firdaus Hamzah, "Peran Kepemimpinan Islami dalam Membangun Budaya Organisasi Syariah," *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 12, No. 1 (2022), hlm.25–39

¹² Nurhayati, Siti. "Peran Manajemen SDM Syariah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Pendekatan Maqashid Syariah." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 5, No. 2 (2021), hlm. 102–114



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keuangan syariah menjadi kompetensi wajib. Namun demikian, penguasaan *Skill* tersebut tidak cukup tanpa adanya dasar nilai yang kuat. Oleh karena itu, kombinasi antara kompetensi profesional dan penguatan nilai maqashid syariah menjadi strategi unggul dalam menciptakan Sumber Daya Insani yang tangguh, unggul, dan berdaya saing.

Penelitian oleh Hasanah dan Mardhatillah, mengungkapkan bahwa penguatan SDM berbasis *maqashid syariah* dalam lembaga keuangan mikro mampu meningkatkan loyalitas karyawan dan efektivitas pelayanan kepada nasabah.¹³ Mereka menemukan bahwa aspek *hifdz al-mal* (penjagaan terhadap harta) dan *hifdz al-'aql* (penjagaan akal) sangat relevan dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dalam lembaga keuangan syariah tidak hanya ditentukan oleh insentif ekonomi, tetapi juga oleh nilai spiritual dan moral.¹⁴ PT. BPR Rohil sebagai institusi keuangan lokal memiliki peran penting dalam meningkatkan kapasitas ekonomi masyarakat, khususnya di wilayah Rokan Hilir. Perusahaan ini tidak hanya bertugas memberikan layanan finansial, tetapi juga mendidik masyarakat untuk mengelola keuangan secara sehat. Berdasarkan hasil evaluasi laporan Kinerja keuangan PT. BPR Rohil dalam kurun waktu 2021–2024 menunjukkan tren pertumbuhan yang positif dan stabil. Untuk lebih jelas penulis menampilkan laporan keuangan PT BPR Rohil yang sudah publikasikan kepada masyarakat dapat dilihat pada table dibawah :

Tabel 1.1. Laporan Kinerja Keuangan PT. BPR Rohil Tahun 2021–2024

Indikator Kinerja	2021	2022	2023	2024
Total Aset				
Nominal (Miliar Rp)	167,77	168,03	175,66	197,89
Pertumbuhan (%)	-	0,16	4,54	12,65
Total Laba Bersih				
Nominal (Miliar Rp)	3,97	5,04	5,11	5,85
Pertumbuhan (%)	-	26,98	1,33	14,51

¹³ Hasanah, Lailatul, dan Dwi Mardhatillah. "Pengembangan SDM Berbasis Maqashid Syariah pada Lembaga Keuangan Mikro." *Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah (JIES)*, vol. 13, No. 1 (2023), hlm.55–67

¹⁴ Prasetyo, Fajar, dan Rina Halimatusa'diyah. "Motivasi Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah: Pendekatan Spiritual dan Profesional." *Jurnal Al-Tijary*, vol. 8, No. 3 (2022), hlm.221–233



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Total Dana Pihak Ketiga				
Nominal (Miliar Rp)	126,78	125,34	125,70	140,85
Pertumbuhan (%)	-	-1,14	0,29	12,05
Total Pembiayaan				
Jumlah Debitur	2.837 orang	2.802 orang	3.055 orang	3.068 orang
Nominal (Miliar Rp)	103,14	112,64	136,23	151,45
Pertumbuhan (%)	-	9,21	20,95	11,17

Sumber: Daftar Olah Skunder PT. BPR Rohil (2024)

Pada tahun 2021-2024 , laporan keuangan yang tersedia masih terbatas, namun terlihat adanya posisi kas dan penempatan dana pada bank lain yang mencerminkan kondisi likuiditas yang cukup baik. Memasuki tahun 2023, kinerja semakin meningkat dengan capaian laba bersih sekitar Rp 5,1 miliar serta total aset yang tumbuh hingga Rp 175,66 miliar, didukung skor *Good Corporate Governance* (GCG) 1,60 dengan kategori *sangat baik*.

Tahun 2024 menjadi capaian terbaik sepanjang sejarah PT. BPR Rohil, di mana laba bersih naik menjadi Rp 5,8 miliar atau meningkat sekitar 14,55% dibandingkan tahun sebelumnya, serta total aset bertambah hingga Rp 198,64 miliar. Selain itu, perusahaan mampu menyetorkan dividen sebesar Rp 3,19 miliar kepada Pemerintah Daerah Rokan Hilir sebagai pemegang saham. Peningkatan kinerja ini mencerminkan pengelolaan keuangan yang sehat, pertumbuhan aset yang berkelanjutan, dan tata kelola perusahaan yang konsisten dijalankan dengan baik.

Secara keseluruhan, periode 2022–2024 memperlihatkan bahwa PT. BPR Rohil mampu menjaga stabilitas keuangan, meningkatkan profitabilitas, serta memberikan kontribusi nyata bagi pemegang saham dan pembangunan daerah melalui dividen yang terus meningkat. Untuk mencapai tujuan ini, kualitas Sumber Daya Insani menjadi faktor penentu. Oleh karena itu, Pengembangan Sumber Daya Insani di PT. BPR Rohil perlu terus mengevaluasi strategi pengembangan karyawan dengan pendekatan integratif-mengabungkan aspek profesionalisme dengan maqashid syariah sebagai landasan filosofis dan operasional.

Dalam implementasinya, strategi Pengembangan Sumber Daya Insani harus disesuaikan dengan konteks lokal dan tantangan zaman. Di sinilah pentingnya



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

analisis mendalam terhadap praktik Pengembangan Sumber Daya Insani di PT. BPR Rohil dalam perspektif *maqashid syariah*. Lebih lanjut, pendekatan maqashid syariah juga menuntut perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan antara pencapaian target bisnis dan perlindungan terhadap hak-hak karyawan sebagai manusia. Konsep *hifdz al-nafs* (menjaga jiwa) dan *hifdz al-'ird* (menjaga martabat) menuntut adanya jaminan kesejahteraan, perlakuan adil, serta lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.¹⁵ Maka, analisis implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam konteks ini tidak hanya berorientasi pada hasil ekonomi, tetapi juga pada pencapaian maslahat (kebaikan umum) secara holistik

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, dengan mengangkat judul: **“Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkat Kan Skill Dan Kapabilitas Karyawan PT. BPR. Rohil Perspektif Maqasid Al-Syari’ah Abu Yusuf”**

B. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti menemukan beberapa fenomena yang perlu dikaji lebih mendalam:

a) Aspek Keadilan dalam Pengembangan SDI

Data menunjukkan pertumbuhan jumlah debitur PT. BPR Rohil meningkat signifikan dari 2.837 orang pada tahun 2021 menjadi 3.068 orang pada tahun 2024. Peningkatan jumlah nasabah ini tentunya membawa konsekuensi bertambahnya beban kerja karyawan. Namun demikian, perlu ditelusuri lebih lanjut apakah penambahan beban kerja tersebut telah diimbangi dengan sistem kompensasi dan kesejahteraan yang proporsional. Hal ini menjadi penting mengingat Abu Yusuf menekankan prinsip keadilan dalam setiap transaksi ekonomi, termasuk hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja.

¹⁵ Azzahra, Hanifah. “Etika Bisnis dalam Manajemen SDM Islam: Perspektif Maqashid Syariah.” *Al-Muzara'ah: Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis Islam*, vol. 12, No. 1 (2024), hlm.40–53.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Keseimbangan Kompetensi Teknis dan Spiritualitas

Pengamatan awal menunjukkan bahwa program pengembangan SDI di PT. BPR Rohil masih dominan berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis perbankan. Sementara itu, aspek pembinaan karakter dan nilai-nilai keislaman belum mendapat porsi yang memadai. Padahal dalam perspektif ekonomi Islam, khususnya pemikiran Abu Yusuf, kesuksesan usaha tidak hanya diukur dari capaian finansial semata, tetapi juga dari kualitas moral dan spiritual pelakunya.

c) Urgensi Program Berbasis Nilai Ekonomi Islam

Meskipun PT. BPR Rohil menunjukkan kinerja keuangan yang positif dengan laba bersih mencapai Rp 5,85 miliar pada tahun 2024, pertanyaan mendasar yang muncul adalah bagaimana keberlanjutan kinerja tersebut dapat dijaga melalui pengembangan SDI yang komprehensif. Diperlukan program pelatihan dan pembinaan yang tidak hanya meningkatkan *Skill* teknis, tetapi juga menanamkan nilai-nilai ekonomi Islam sebagaimana digagas oleh Abu Yusuf, sehingga karyawan memiliki daya saing sekaligus integritas yang kuat.

d) Keterbatasan Kajian Empiris

Tinjauan pustaka yang dilakukan peneliti menunjukkan masih terbatasnya studi empiris yang secara spesifik mengkaji implementasi pemikiran Abu Yusuf dalam konteks pengembangan SDI lembaga keuangan modern. Kebanyakan penelitian terdahulu berfokus pada aspek maqashid syariah secara umum, namun belum menyentuh secara detail bagaimana konsep-konsep Abu Yusuf tentang keadilan ekonomi, kesejahteraan pekerja, dan tanggung jawab sosial dapat diterapkan dalam strategi pengembangan karyawan di era kontemporer.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang dipaparkan, penulis mengidentifikasi masalah yang ditulis yaitu:

- a. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan *Skill* dan Kapabilitas Bersaing Karyawan PT. BPR. Rohil Perspektif Maqashid Syariah Abu Yusuf.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Faktor pendukung dan penghambat Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan *Skill* dan Kapabilitas Bersaing Karyawan PT. BPR. Rohil Perspektif Maqashid Syariah Abu Yusuf.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, penulis melakukan rumusan masalah antara lain:

- a. Bagaimana Mana Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan *Skill* Dan Kapabilitas Di PT BPR Rohil Dalam Konteks Perspektif Maqasid Al Syariah Abu Yusuf ?
- b. Apa Sajakah Faktor Pendukung Dan Penghambat Implementasi Pengembangan SDI Di PT BPR Rohil?

C. Tujuan dan Mafaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka peneliti ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani di PT. BPR Rohil dalam meningkatkan *Skill* dan kapabilitas bersaing karyawan.
- b. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani di PT. BPR Rohil.

2. Manfaat Penelitian

Kegunaan atau dapat dikatakan manfaat peneliti dalam hal ini terbagi menjadi 2 bagian sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Pengembangan Sumber Daya Insani dan ekonomi Islam. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur tentang implementasi maqasid al-syari'ah dalam konteks Pengembangan Sumber Daya Insani di lembaga keuangan syariah.

b. Manfaat Praktis

- 1) Penerapan metode kitabah dapat memberikan pengalaman baru bagi peserta didik, khususnya dalam Implementasi Pengembangan Sumber



Daya Insani dalam Meningkatkan Skill dan Kapabilitas Bersaing Karyawan PT. BPR. Rohil Perspektif Maqashid Syariah

- 2) Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Skill dan Kapabilitas Bersaing Karyawan PT. BPR. Rohil Perspektif Maqashid Syariah Abu Yusuf.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSAKA

A. Landasan Teori

1. Konsep Dasar dan Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa istilah kunci yang perlu didefinisikan secara jelas untuk menghindari kesalahpahaman dan memberikan batasan konseptual yang tepat. Penegasan istilah ini penting untuk membangun pemahaman yang sama antara peneliti dan pembaca mengenai konsep-konsep fundamental yang digunakan dalam penelitian.

a. Implementasi

Implementasi secara etimologis berasal dari bahasa Inggris "implementation" yang berarti pelaksanaan atau penerapan. Dalam konteks manajemen dan organisasi, implementasi merujuk pada serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mewujudkan rencana atau kebijakan menjadi tindakan nyata dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Implementasi merupakan tahap krusial dalam siklus manajemen karena pada fase ini semua perencanaan strategis diterjemahkan ke dalam tindakan operasional yang konkret dan terukur.¹⁶

Dalam perspektif administrasi publik dan manajemen strategis, implementasi dipahami sebagai proses transformasi dari formulasi kebijakan menuju eksekusi kebijakan dengan melibatkan berbagai sumber daya organisasi, mekanisme koordinasi, dan sistem monitoring untuk memastikan pencapaian hasil sesuai dengan rencana awal. Menurut Van Meter dan Van Horn, implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi baik pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan.

Dalam konteks penelitian ini, implementasi diartikan sebagai serangkaian proses sistematis, terencana, dan terukur yang dilakukan oleh

¹⁶ Mahsa Amaliasita & Rini Juni Astuti, *Islamic Work Ethic and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction as a Mediator*. International Journal of Islamic Business Ethics 8(2), 2023, hlm.83–93

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. BPR Rohil dalam menjalankan program pengembangan sumber daya insani yang mencakup perencanaan strategis SDI, pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan, monitoring dan evaluasi berkelanjutan, serta upaya perbaikan dan penyesuaian program untuk meningkatkan *skill* dan kapabilitas bersaing karyawan sesuai dengan nilai-nilai *Maqasid al-Syari'ah*.

b. Pengembangan Sumber Daya Insani

Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) merupakan konsep yang lebih komprehensif dan holistik dibandingkan dengan istilah konvensional Sumber Daya Manusia (SDM). Istilah "insani" berasal dari bahasa Arab "*insan*" yang memiliki makna filosofis mendalam tentang manusia sebagai makhluk yang sempurna, yang diciptakan Allah SWT dengan dilengkapi akal pikiran, hati nurani, dan fitrah ketuhanan yang membedakannya dari makhluk lain.¹⁷

Dalam perspektif Islam, konsep Sumber Daya Insani memandang manusia tidak hanya sebagai faktor produksi atau aset ekonomi, melainkan sebagai khalifah Allah di muka bumi yang memiliki dimensi jasmani, akal, dan rohani yang harus dikembangkan secara seimbang. Pengembangan SDI mencakup upaya peningkatan kompetensi teknis dan profesional, pembentukan karakter dan akhlak mulia, serta penguatan kesadaran spiritual dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan, pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, pengembangan SDI tidak hanya berorientasi pada pencapaian target bisnis dan kinerja finansial, tetapi juga pada pembentukan karakter islami yang mencerminkan nilai-nilai *shiddiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (komunikatif), dan *fathanah* (cerdas dan profesional).

¹⁷ Azhari N. N. A. et al, Islamic Work Ethic, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behavior among Public Servants. Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities 8(6), 2023.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian ini, pengembangan SDI dimaknai sebagai proses sistematis, berkelanjutan, dan terencana yang dilakukan PT. BPR Rohil untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi, dan kualitas karyawan secara menyeluruh yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), dan karakter islami melalui berbagai metode seperti pelatihan formal, *coaching*, *mentoring*, pembelajaran di tempat kerja, dan program pengembangan kepemimpinan yang selaras dengan prinsip-prinsip syariah.

c. Skill

Skill atau keterampilan dalam bahasa Indonesia adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide, dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah, atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Secara konseptual, *skill* dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi.

Menurut Gordon, *skill* adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Nadler mendefinisikan *skill* sebagai kegiatan yang memerlukan praktik atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Sementara itu, Iverson menyatakan bahwa *skill* adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat. Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *skill* merupakan kemampuan teknis dan operasional untuk melaksanakan tugas dengan tingkat keahlian, kecepatan, dan ketelitian yang memadai.¹⁸

Dalam konteks manajemen SDM modern, *skill* dibagi menjadi dua kategori utama: *hard skills* (keterampilan teknis) dan *soft skills* (keterampilan interpersonal). *Hard skills* mencakup keterampilan teknis yang spesifik dan terukur seperti kemampuan mengoperasikan sistem, penguasaan teknologi informasi, atau keahlian dalam analisis keuangan. Sementara *soft skills* meliputi kemampuan komunikasi, kepemimpinan,

¹⁸ Mahsa Amaliasita & Rini Juni Astut, *Islamic Work Ethic and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction as a Mediator*. International Journal of Islamic Business Ethics 8(2), 2023, hlm.83–93

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja sama tim, pemecahan masalah, dan kecerdasan emosional yang semakin penting dalam lingkungan kerja modern. Dalam penelitian ini, *skill* dimaknai sebagai kemampuan teknis dan non-teknis karyawan PT. BPR Rohil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya yang mencakup *technical skills* (keterampilan operasional perbankan syariah), *management skills* (keterampilan manajerial), *entrepreneurship skills* (keterampilan kewirausahaan), dan *personal maturity skills* (keterampilan kedewasaan pribadi) yang dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan.

d. Kapabilitas Bersaing

Kapabilitas bersaing (*competitive capability*) adalah kemampuan fundamental yang dimiliki oleh individu atau organisasi untuk memberikan kontribusi unggul, berkualitas, dan membedakan diri dari pesaing dalam lingkungan yang kompetitif dan dinamis. Dalam konteks SDM, kapabilitas bersaing karyawan merujuk pada kombinasi kompetensi teknis, kemampuan adaptasi, daya inovasi, keterampilan interpersonal, dan kemampuan pengambilan keputusan yang memungkinkan karyawan untuk berkinerja superior dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Menurut Prahalad dan Hamel, kapabilitas inti (*core capabilities*) adalah pembelajaran kolektif dalam organisasi yang mencakup koordinasi berbagai keterampilan produksi dan integrasi aliran teknologi yang majemuk. Dalam era globalisasi dan transformasi digital, kapabilitas bersaing menjadi faktor krusial yang menentukan tidak hanya kesuksesan individu dalam mencapai tujuan karirnya, tetapi juga keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis dan mempertahankan keunggulan kompetitif.¹⁹

Kapabilitas bersaing mencakup berbagai dimensi yang saling berkaitan seperti kompetensi teknis yang mendalam, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, daya inovasi dalam menghasilkan solusi baru, keterampilan interpersonal dalam berkolaborasi, kemampuan berpikir

¹⁹ Mahsa Amaliasita & Rini Juni Astut, *Islamic Work Ethic and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction as a Mediator*. International Journal of Islamic Business Ethics 8(2), 2023, hlm.83–93

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kritis dan analitis, literasi digital, serta resiliensi mental dalam menghadapi tekanan dan ketidakpastian. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, kapabilitas bersaing juga harus mencakup dimensi integritas dan karakter islami yang kuat berdasarkan nilai-nilai syariah.

Dalam penelitian ini, kapabilitas bersaing karyawan PT. BPR Rohil dimaknai sebagai kombinasi kemampuan teknis, manajerial, dan karakter islami yang memungkinkan karyawan untuk berkinerja optimal, memberikan layanan berkualitas tinggi kepada nasabah, beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, dan berkontribusi terhadap pencapaian visi misi perusahaan yang selaras dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah.

e. *Maqasid al-Syari'ah Abu Yusuf*

Maqasid al-Syari'ah secara etimologis berasal dari kata "*maqasid*" (jamak dari *maqshad*) yang berarti tujuan atau maksud, dan "*al-syari'ah*" yang berarti hukum Islam. Secara terminologis, *Maqasid al-Syari'ah* adalah tujuan-tujuan fundamental, hikmah, dan filosofi yang ingin dicapai oleh syariat Islam untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia di dunia dan akhirat.

Al-Syatibi mendefinisikan *Maqasid al-Syari'ah* sebagai tujuan Allah menetapkan syariat untuk kemaslahatan manusia yang mencakup lima prinsip dasar (*al-kulliyat al-khams*): pemeliharaan agama (*hifzh al-din*), jiwa (*hifzh al-nafs*), akal (*hifzh al-'aql*), keturunan (*hifzh al-nasl*), dan harta (*hifzh al-mal*). Kelima prinsip ini membentuk hierarki kebutuhan yang menjadi standar untuk menilai apakah suatu kebijakan atau tindakan sejalan dengan nilai-nilai Islam.²⁰

Abu Yusuf (731-798 M), nama lengkap Ya'qub bin Ibrahim al-Anshari, adalah seorang ulama besar dari mazhab Hanafi yang dikenal sebagai pelopor ekonomi Islam melalui karyanya "*Kitab al-Kharaj*". Pemikiran Abu Yusuf tentang *Maqasid al-Syari'ah* sangat menekankan pada prinsip keadilan (*al-'adl*), kemaslahatan umum (*maslahah 'ammah*),

²⁰ Azhari N. N. A. et al, Islamic Work Ethic, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behavior among Public Servants. Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities 8(6), 2023.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan pengelolaan sumber daya yang bijaksana untuk kesejahteraan masyarakat.

Dalam konteks ekonomi dan manajemen SDM, perspektif *Maqasid al-Syari'ah* Abu Yusuf memberikan kerangka nilai yang holistik untuk memastikan bahwa setiap kebijakan organisasi, termasuk pengembangan SDI, harus berorientasi pada pencapaian keadilan distributif, transparansi, akuntabilitas, dan penghormatan terhadap martabat kemanusiaan. Prinsip-prinsip Abu Yusuf tentang pengelolaan harta publik, perpajakan yang adil, dan kesejahteraan rakyat dapat diaplikasikan dalam manajemen SDI untuk menciptakan sistem yang berkeadilan dan berkelanjutan.

Dalam penelitian ini, *Maqasid al-Syari'ah* Abu Yusuf dijadikan sebagai kerangka analisis untuk mengevaluasi implementasi pengembangan SDI di PT. BPR Rohil, khususnya dalam aspek keadilan sistem pengembangan, kesesuaian program dengan prinsip *hifzh al-mal* (pemeliharaan harta), dan kontribusinya terhadap kemaslahatan karyawan dan organisasi secara menyeluruh.

f. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, karyawan didefinisikan sebagai tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah. Secara sosiologis, karyawan merupakan aset strategis organisasi yang tidak hanya berfungsi sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai individu yang memiliki hak, kebutuhan, aspirasi, dan potensi yang perlu dikembangkan.²¹

Dalam perspektif manajemen SDM modern, karyawan dipandang sebagai mitra strategis yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi melalui kontribusi pengetahuan, keterampilan, dan komitmennya. Karyawan yang berkualitas adalah aset tak ternilai yang

²¹ Sheikh Shawkat Husain, “Human Rights in Islam: Principles and Precedents”, dalam Tahir Mahmood, *Human Rights in Islamic Law*, (New Delhi: Institute of Objective Studies, 1993), hlm. 84

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi organisasi di tengah persaingan bisnis yang ketat.

Dalam konteks lembaga keuangan syariah, karyawan tidak hanya dituntut memiliki kompetensi profesional, tetapi juga harus memiliki integritas moral dan pemahaman yang baik tentang prinsip-prinsip syariah agar dapat menjalankan operasional bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam. Karyawan dalam institusi syariah diharapkan dapat menjadi teladan dalam menerapkan akhlak islami seperti kejujuran, amanah, dan profesionalisme dalam pelayanan kepada nasabah.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan karyawan adalah seluruh pegawai tetap dan kontrak yang bekerja di PT. BPR Rohil yang terlibat dalam berbagai fungsi dan jabatan, mulai dari staf operasional, petugas layanan nasabah, analis kredit, hingga level manajerial yang menjadi subjek program pengembangan SDI yang diselenggarakan oleh perusahaan.

g. PT. BPR Rohil

PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rohil adalah lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang beroperasi di Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau. Sebagai BPR Syariah, institusi ini menjalankan kegiatan operasionalnya berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam dengan mengikuti fatwa dan ketentuan yang ditetapkan oleh Dewan Syariah Nasional - Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) serta regulasi dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK).²²

BPR Syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan usaha BPR Syariah meliputi menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu, serta menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan

²² Mahsa Amaliasita & Rini Juni Astut, *Islamic Work Ethic and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction as a Mediator*. International Journal of Islamic Business Ethics 8(2), 2023, hal.83–93

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbasis akad syariah seperti *mudharabah, musyarakah, murabahah, salam, istishna, ijarah, dan qardh*.

PT. BPR Rohil memiliki peran strategis dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat lokal melalui penyediaan akses pembiayaan yang mudah, cepat, dan sesuai syariah untuk mendukung kegiatan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di wilayah Rokan Hilir. Sebagai institusi keuangan syariah, PT. BPR Rohil memiliki tanggung jawab moral untuk tidak hanya mengejar profitabilitas bisnis, tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan karyawan sesuai dengan nilai-nilai Islam dan prinsip *Maqasid al-Syari'ah*.

Dalam penelitian ini, PT. BPR Rohil menjadi lokus penelitian untuk menganalisis bagaimana implementasi program pengembangan SDI dilaksanakan, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya, serta kesesuaian praktik pengembangan SDI dengan prinsip-prinsip *Maqasid al-Syari'ah* Abu Yusuf dalam konteks lembaga keuangan mikro syariah di Indonesia.

2. Kapabilitas Bersaing Karyawan

Kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Berikut ini adalah berbagai pendapat kemampuan (*ability*) menurut para ahli, yaitu.²³ :

- Menurut Gordon : kemampuan adalah kemampuan kognitif untuk melakukan fungsi-fungsi pekerjaan.
- Menurut Robbins : kemampuan adalah kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai macam pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai macam pekerjaan. Menurut Soeparman Soemahamidjaja, kemampuan seseorang yang menjadi objek kewirausahaan meliputi.²⁴ :

- 1) Kemampuan merumuskan tujuan hidup/usaha.

²³ Sari, Dewi Ayu, "Penerapan Talent Management dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi." *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 12, No. 1 (2023), hlm.56–66

²⁴ George R.Terry, *Principles of Management* (McGraw-Hill Book Hall, Inc., 2000), hlm. 17

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Kemampuan memotivasi diri.
- 3) Kemampuan berinisiatif.
- 4) Kemampuan untuk membentuk modal uang atau barang modal (*capital goods*)
- 5) Kemampuan untuk mengatur waktu dan membiasakan diri untuk selalu tepat waktu.
- 6) Kemampuan mental yang dilandasi dengan agama.
- 7) Kemampuan membiasakan diri dalam mengambil hikmah dari pengalaman.

Kapabilitas bersaing karyawan merupakan kemampuan fundamental yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi untuk memberikan kontribusi yang unggul, berkualitas, dan membedakan dirinya dari karyawan lainnya dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan dinamis. Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang berkembang sangat pesat, kapabilitas bersaing menjadi faktor krusial yang tidak hanya menentukan kesuksesan individu karyawan dalam mencapai tujuan karirnya, tetapi juga keberhasilan organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan strategisnya dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar yang semakin ketat. Kapabilitas ini mencakup berbagai dimensi yang kompleks dan saling berkaitan, seperti kompetensi teknis yang mendalam di bidang keahlian tertentu, kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis dan teknologi, daya inovasi yang kreatif dalam menghasilkan solusi dan ide-ide baru, keterampilan interpersonal yang efektif dalam berkomunikasi dan berkolaborasi dengan berbagai pihak, serta kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat di bawah tekanan dan ketidakpastian yang tinggi.

Organisasi modern yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang sangat dinamis, kompleks, dan penuh ketidakpastian memerlukan karyawan yang tidak hanya kompeten dalam bidangnya secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan untuk terus belajar, berkembang, dan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang terus berevolusi dengan sangat cepat. Kapabilitas bersaing yang tinggi memungkinkan karyawan untuk mengidentifikasi peluang baru yang muncul di pasar, mengatasi tantangan



dengan solusi inovatif yang *out of the box*, dan memberikan nilai tambah yang signifikan bagi organisasi melalui kontribusi mereka yang unique dan superior.

Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, karyawan dengan kapabilitas bersaing yang unggul menjadi aset strategis yang memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi organisasi dan menjadi diferensiator utama yang membedakan organisasi yang sukses dengan yang gagal dalam jangka panjang.

Pengembangan kapabilitas bersaing karyawan melibatkan berbagai faktor yang kompleks dan saling terkait, termasuk program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dan disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi, sistem pengelolaan kinerja yang efektif dan memberikan *feedback* yang konstruktif, budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan mendorong eksperimentasi dan inovasi, serta kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Organisasi yang berkomitmen untuk mengembangkan kapabilitas bersaing karyawannya melalui investasi yang konsisten dan sistematis akan memiliki tenaga kerja yang lebih produktif, lebih inovatif dalam menghasilkan produk dan layanan baru, lebih adaptif terhadap perubahan, dan lebih loyal terhadap organisasi dalam jangka panjang. Selain itu, investasi dalam pengembangan kapabilitas bersaing juga berkontribusi pada peningkatan employee engagement yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih baik, retensi talenta terbaik dalam organisasi, dan pada akhirnya kinerja organisasi yang superior dibandingkan dengan kompetitor.

Dalam perspektif strategis, kapabilitas bersaing karyawan harus diselaraskan dengan visi, misi, dan strategi bisnis organisasi secara menyeluruh agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini memerlukan identifikasi kompetensi inti yang diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi di masa depan, analisis gap antara kompetensi yang dimiliki saat ini dengan yang dibutuhkan di masa depan, serta pengembangan program yang sistematis dan terukur untuk memastikan setiap karyawan memiliki kapabilitas yang diperlukan untuk berkontribusi secara optimal terhadap kesuksesan organisasi. Proses ini juga melibatkan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, proses kerja baru, struktur organisasi yang berbeda, atau tuntutan pasar yang berubah tanpa mengalami penurunan kinerja yang signifikan.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perencanaan sukses untuk posisi-posisi kunci, identifikasi talenta dengan potensi tinggi, dan program pengembangan khusus untuk mempersiapkan mereka mengisi posisi kepemimpinan di masa depan. Oleh karena itu, pengembangan kapabilitas bersaing karyawan harus menjadi prioritas strategis dalam manajemen sumber daya manusia dan diintegrasikan dalam seluruh aspek pengelolaan talenta dalam organisasi, mulai dari proses rekrutmen dan seleksi, onboarding, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga sistem reward dan recognition.

Kapabilitas bersaing juga mencakup aspek mental dan psikologis yang sangat penting namun seringkali diabaikan oleh banyak organisasi. Growth mindset atau pola pikir berkembang adalah salah satu elemen penting dari kapabilitas bersaing, di mana karyawan yang memiliki growth mindset percaya bahwa kemampuan dan kecerdasan mereka dapat dikembangkan melalui usaha, pembelajaran, dan ketekunan, bukan sesuatu yang *fixed* atau sudah ditentukan sejak lahir. Karyawan dengan *growth mindset* akan lebih terbuka terhadap *feedback*, lebih berani mengambil tantangan baru, lebih resilient dalam menghadapi kegagalan, dan lebih termotivasi untuk terus belajar dan berkembang. Resiliensi atau ketahanan mental adalah aspek penting lainnya, yaitu kemampuan untuk bangkit kembali dari kegagalan, mengatasi tekanan dan stres, serta tetap produktif dalam situasi yang sulit dan tidak pasti. Dalam lingkungan bisnis yang *volatile, uncertain, complex*, dan *ambiguous* atau yang sering disebut VUCA, resiliensi menjadi kapabilitas yang sangat penting untuk memastikan karyawan dapat terus berkinerja baik meskipun menghadapi berbagai tantangan dan hambatan.

Kemampuan beradaptasi atau *adaptability* adalah dimensi krusial lainnya dari kapabilitas bersaing yang semakin penting di era perubahan yang cepat. Karyawan yang adaptif dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, proses kerja baru, struktur organisasi yang berbeda, atau tuntutan pasar yang berubah tanpa mengalami penurunan kinerja yang signifikan. Mereka tidak resisten terhadap perubahan tetapi justru melihat perubahan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. Kemampuan ini sangat penting terutama dalam konteks transformasi digital yang sedang terjadi di hampir semua industri,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di mana karyawan dituntut untuk terus mempelajari teknologi baru, cara kerja baru, dan model bisnis baru secara berkelanjutan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan adaptabilitas tinggi akan lebih mampu merespons perubahan pasar dengan cepat, lebih inovatif dalam mengembangkan produk dan layanan baru, dan lebih resilient dalam menghadapi disrupti yang terjadi di industri mereka.

Kecerdasan emosional atau emotional intelligence juga merupakan komponen penting dari kapabilitas bersaing yang seringkali menentukan kesuksesan seseorang di tempat kerja, terutama dalam posisi-posisi yang melibatkan interaksi intensif dengan orang lain. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi diri sendiri, mengelola emosi dengan efektif, memahami emosi orang lain atau empati, dan mengelola hubungan interpersonal dengan baik. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih efektif dalam berkomunikasi, lebih mampu mengelola konflik dengan konstruktif, lebih baik dalam membangun dan memelihara hubungan kerja yang positif, dan lebih efektif dalam memimpin dan mempengaruhi orang lain. Dalam era di mana kolaborasi dan kerja tim menjadi semakin penting, kecerdasan emosional menjadi *diferensiator* penting yang membedakan karyawan yang *truly excellent* dengan yang hanya baik secara teknis.

Kemampuan berpikir kritis dan analitis juga menjadi bagian integral dari kapabilitas bersaing di era informasi yang melimpah ini. Karyawan yang memiliki kemampuan berpikir kritis dapat menganalisis informasi secara objektif, mengidentifikasi asumsi dan bias yang tersembunyi, mengevaluasi argumen dan bukti dengan cermat, dan membuat kesimpulan yang logis dan berdasar. Mereka tidak hanya menerima informasi begitu saja tetapi mempertanyakan validitas dan reliabilitasnya, terutama dalam era fake news dan information overload saat ini. Kemampuan ini sangat penting untuk pengambilan keputusan yang efektif, pemecahan masalah yang kompleks, dan inovasi yang bermakna. Organisasi yang memiliki karyawan dengan kemampuan berpikir kritis yang kuat akan lebih mampu membuat keputusan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

strategis yang tepat, mengidentifikasi peluang dan ancaman dengan lebih akurat, dan menghindari kesalahan-kesalahan strategis yang *costly*.

Kreativitas dan inovasi adalah dimensi lain dari kapabilitas bersaing yang semakin penting di era disrupsi ini. Karyawan yang kreatif dapat menghasilkan ide-ide baru yang original, melihat masalah dari perspektif yang berbeda, dan menemukan solusi yang innovative untuk tantangan yang kompleks. Kreativitas tidak hanya penting untuk posisi-posisi tertentu seperti desainer atau marketer, tetapi menjadi penting untuk semua posisi dalam organisasi karena setiap fungsi memerlukan inovasi untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Organisasi yang membangun budaya inovasi dan mendorong kreativitas karyawan akan lebih mampu bersaing dalam pasar yang dinamis, lebih cepat dalam mengembangkan produk dan layanan baru, dan lebih adaptif terhadap perubahan preferensi pelanggan dan teknologi yang terus berkembang.

Kemampuan kolaborasi dan kerja tim juga menjadi semakin penting dalam lingkungan kerja modern yang semakin menekankan pada cross-functional collaboration dan teamwork. Karyawan yang efektif dalam berkolaborasi dapat bekerja dengan baik dengan orang-orang dari berbagai latar belakang, fungsi, dan budaya, berkontribusi aktif dalam tim, mendengarkan pendapat orang lain dengan terbuka, dan mengelola perbedaan pendapat dengan konstruktif. Kemampuan kolaborasi ini menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya kompleksitas masalah bisnis yang memerlukan expertise dari berbagai disiplin ilmu untuk diselesaikan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan kemampuan kolaborasi yang kuat akan lebih efektif dalam menjalankan proyek-proyek kompleks, lebih inovatif karena *diversity of perspectives*, dan lebih agile dalam merespons perubahan karena dapat dengan cepat membentuk dan membubarkan tim sesuai kebutuhan.

Kemampuan komunikasi yang efektif adalah fundamental capability yang mendukung hampir semua aspek pekerjaan di era modern ini. Karyawan yang komunikatif dapat menyampaikan ide dan informasi dengan jelas dan persuasif, mendengarkan dengan aktif dan empati, menyesuaikan gaya komunikasi dengan audiens yang berbeda, dan berkomunikasi efektif melalui berbagai media baik verbal, tertulis, maupun digital. Kemampuan komunikasi yang baik sangat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penting untuk kolaborasi yang efektif, kepemimpinan yang *inspiring, customer service* yang *excellent*, dan hampir semua aspek pekerjaan profesional. Dalam era *remote work* dan *virtual teams* yang semakin umum, kemampuan komunikasi digital dan *virtual collaboration* menjadi semakin penting untuk memastikan produktivitas dan kohesi tim tetap terjaga meskipun anggota tim tersebar secara geografis.

Digital literacy atau literasi digital juga menjadi komponen penting dari kapabilitas bersaing di era digital ini. Karyawan tidak hanya perlu mampu menggunakan teknologi dasar seperti komputer dan *smartphone*, tetapi juga perlu memahami konsep-konsep digital seperti data *analytics, artificial intelligence, cloud computing*, dan teknologi-teknologi emerging lainnya yang relevan dengan pekerjaan mereka. Mereka perlu comfortable dalam menggunakan berbagai tools dan platform digital untuk produktivitas, kolaborasi, dan communication. *Digital literacy* juga mencakup pemahaman tentang *cybersecurity* dan data *privacy* yang semakin penting seiring dengan meningkatnya ancaman *cyber* dan regulasi terkait perlindungan data. Organisasi yang memiliki *workforce* dengan *Digital literacy* yang tinggi akan lebih siap untuk digital transformation, lebih efisien dalam operasional karena dapat memanfaatkan teknologi dengan optimal, dan lebih kompetitif dalam memanfaatkan data dan analytics untuk strategic decision making.

Pengembangan kapabilitas bersaing juga harus mempertimbangkan aspek continuous learning atau pembelajaran berkelanjutan sebagai mindset dan habit yang perlu ditanamkan pada setiap karyawan. Dalam lingkungan yang berubah cepat, apa yang kita ketahui hari ini mungkin sudah tidak relevan dalam beberapa tahun ke depan, sehingga kemampuan dan kemauan untuk terus belajar menjadi lebih penting daripada apa yang sudah kita ketahui saat ini. Organisasi perlu menciptakan kultur pembelajaran yang mendorong karyawan untuk terus mengembangkan diri, menyediakan berbagai *resource* dan platform untuk pembelajaran, memberikan waktu dan dukungan untuk learning activities, dan mengenali dan menghargai upaya pembelajaran yang dilakukan karyawan. *Learning organization* adalah organisasi yang memfasilitasi pembelajaran



semua anggotanya dan secara kontinyu mentransformasi dirinya untuk tetap relevan dan kompetitif.

Dalam konteks ekonomi Islam dan nilai-nilai syariah yang dianut oleh lembaga keuangan seperti PT. BPR Rohil, kapabilitas bersaing juga harus mencakup dimensi integritas dan karakter islami yang kuat. Karyawan tidak hanya perlu kompeten secara teknis tetapi juga perlu memiliki karakter yang sesuai dengan nilai-nilai Islam seperti kejujuran atau shiddiq, dapat dipercaya atau amanah, cerdas dan profesional atau fathanah, dan transparan atau tabligh. Integrasi antara kompetensi teknis dan karakter islami ini akan menciptakan kapabilitas bersaing yang *truly distinctive* dan *sustainable*, karena didasarkan tidak hanya pada keahlian yang dapat di-copy oleh kompetitor, tetapi juga pada nilai-nilai dan karakter yang lebih sulit untuk ditiru. Karyawan yang memiliki kombinasi kompetensi teknis yang tinggi dan integritas yang kuat akan menjadi aset yang sangat berharga bagi organisasi dan akan memberikan kontribusi yang significant dan sustainable dalam jangka panjang.

3. Skill Karyawan

a. Pengertian Skill Karyawan

Skill adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa *Skill* adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.²⁵ Berikut ini adalah berbagai pendapat tentang *Skill* menurut para ahli, yaitu :

- Menurut Gordon, *Skill* adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.²⁶

²⁵ Tommy Suprapto, *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*, MedPress, Yogyakarta, Cet. 8, 2009, hlm. 135

²⁶ Syarif, F. Perkembangan Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia. Pleno Jure Jurnal Ilmu Hukum, Volume 8 No 1, 2019, hlm.1-16

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Menurut Nadler, *Skill* kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktifitas.²⁷
- Menurut Higgins, *Skill* adalah kemampuan dalam tindakan dan memenuhi suatu tugas.²⁸
- Menurut Iverson, *Skill* adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.²⁹

Jika disimpulkan, *Skill* berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat

b. Indikator *Skill* Karyawan

Gibb dalam fitriati dan hermiati menyatakan, “*the process of entrepreneurship includes behaviors, Skills and attributes belonging to a person in entrepreneurial education*”. Yang berarti bahwa proses kewirausahaan meliputi perilaku, keterampilan dan atribut yang dimiliki seseorang dalam pendidikan kewirausahaan. Dalam mengembangkan perilaku kewirausahaan, diperlukan proses yang mencakup identifikasi sifat-sifat yang berhubungan dengan kewirausahaan. Baik dalam keterampilan dan atribut yang melekat dalam kewirausahaan. Berikut adalah indikator keterampilan, yaitu :³⁰

- *Technical Skills*

Sejumlah wirausahawan yang sukses memiliki kompetensi dalam mengelola operasional, diluar dasar produksi produk atau layanan. Termasuk keterampilan mengelola rantai pasokan dan mempunyai pengetahuan tentang teknologi baru.

- *Management Skills*

Keterampilan ini meliputi perencanaan dan pengorganisasian, mengidentifikasi pelanggan dan saluran distribusi, mengelola sumber daya

²⁷ Mahsa Amaliasita & Rini Juni Astut, *Islamic Work Ethic and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction as a Mediator*. International Journal of Islamic Business Ethics 8(2), 2023, hlm.83–93

²⁸ Nurfaizi M. Iqbal & Muafi Muafi, *The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation*. International Journal of Research in Business and Social Science 11(3), 2022, hlm.120–29

²⁹ Fithriani, A. & Santoso, D, “Strategi MSDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 10, No. 1 (2023), hlm. 91–104

³⁰ Syarif, F. Perkembangan Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia. Pleno Jure Jurnal Ilmu Hukum, Volume 8 No 1, 2019, hlm.1-16

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan keterampilan mengatur di tempat yang tepat dan struktur system control. Keterampilan ini termasuk keterampilan tingkat tinggi, seperti mencari pemecahan masalah, keterampilan untuk membangun kemampuan inti dan keterampilan menangani karyawan secara efektif.

- *Entrepreneurship Skills*

Keterampilan ini meliputi perencanaan bisnis, peka terhadap peluang, analisis lingkungan bisnis dan keterampilan mengakses keahlian eksternal.

- *Personal Maturity Skills*

Keterampilan ini meliputi kesadaran diri, keterampilan merefleksikan apa yang terjadi, mengenali dan memperbaiki kelemahan, bertanggung jawab untuk memecahkan masalah dan mampu menghasilkan solusi.

- c. *Skill Dalam Perspektif Islam*

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan usaha adalah *Skill* atau keahlian, kepandaian dan keterampilan. Tanpa *Skill*, dapat dibayangkan banyaknya problem yang dihadapi dalam dunia usaha. Apalagi bila usaha yang ditangani itu merupakan usaha yang memiliki kapital besar dengan lapangan operasi yang luas.³¹

Islam memberikan perhatian mengenai *Skill* atau keterampilan. Penguasaan keterampilan yang serba material merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap muslim dalam melaksanakan tugas kehidupan. Al-Qur'an dan hadits menganjurkan agar umat islam menggali ilmu pengetahuan dan memperdalam keterampilan.³² Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut :

﴿ وَابْتَغِ فِيمَا أَنْتَكَ اللَّهُ الدَّارُ الْأَخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَاحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴾ ٧٧

Artinya: *Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*"(Al-Qasas: 77)

³¹ Nurfaizi M. Iqbal & Muafi Muafi, *The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation*. International Journal of Research in Business and Social Science 11(3), 2022, hlm.120–29

³² Tampubolon, Roy, "Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan di Era Disrupsi." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Modern* 6, No. 1 (2021), hlm.88–102

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skill atau keterampilan karyawan merupakan fondasi utama dan elemen kritis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif, efisien, dan profesional dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks dan kompetitif. Keterampilan ini dapat dikategorikan menjadi dua kelompok besar yang saling melengkapi dan sama pentingnya, yaitu keterampilan teknis atau hard skills yang bersifat teknis, spesifik, terukur, dan sesuai dengan bidang pekerjaan tertentu, serta keterampilan lunak atau soft skills yang meliputi kemampuan interpersonal seperti komunikasi efektif, kepemimpinan transformasional, kerja sama tim yang solid, pemecahan masalah yang kreatif, manajemen waktu yang efektif, dan kecerdasan emosional yang memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dengan baik dalam lingkungan kerja yang beragam dan dinamis. Dalam dunia kerja modern, kedua jenis keterampilan ini tidak dapat dipisahkan dan harus dikembangkan secara seimbang karena keberhasilan seseorang dalam karir tidak hanya ditentukan oleh keahlian teknis semata, tetapi juga oleh kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, berkomunikasi efektif, dan beradaptasi dengan perubahan yang terus terjadi.

Dalam konteks perkembangan teknologi yang sangat pesat dan disruptif, terutama dengan munculnya kecerdasan buatan, otomasi dan robotika, data besar dan analitik, komputasi awan, internet untuk segala, rantai blok, dan berbagai teknologi baru lainnya di berbagai sektor industri, karyawan dituntut untuk tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang memadai pada saat ini, tetapi juga harus terus meningkatkan, memperbarui, dan mengadaptasi keterampilan mereka agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan pasar kerja yang terus berubah dengan sangat cepat. Fenomena yang dikenal sebagai keusangan keterampilan menjadi tantangan nyata yang harus dihadapi oleh setiap profesional di era modern ini, di mana keterampilan yang sangat berharga hari ini bisa menjadi kurang relevan atau bahkan usang dalam beberapa tahun ke depan karena perkembangan teknologi atau perubahan model bisnis yang fundamental. Oleh karena itu, kemampuan dan kemauan untuk terus belajar sepanjang hayat menjadi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritis atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keterampilan meta yang sangat penting untuk memastikan relevansi dan daya saing karyawan dalam jangka panjang.

Keterampilan teknis mencakup keterampilan spesifik yang dapat dipelajari dan diukur secara objektif, seperti kemampuan pemrograman komputer dalam berbagai bahasa pemrograman, analisis data menggunakan berbagai perangkat lunak dan aplikasi, desain grafis menggunakan berbagai aplikasi desain profesional, akuntansi keuangan dan pemahaman terhadap standar akuntansi yang berlaku, penguasaan bahasa asing terutama bahasa Inggris yang menjadi bahasa bisnis internasional, kemampuan operasional mesin dan peralatan tertentu yang spesifik untuk industri tertentu, atau keterampilan teknis lainnya yang spesifik untuk profesi tertentu seperti keahlian medis, teknik, hukum, atau bidang spesialisasi lainnya. Keterampilan ini biasanya dapat dipelajari melalui pendidikan formal di universitas atau sekolah kejuruan, pelatihan khusus yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan profesional, atau pengalaman praktis di lapangan melalui pelatihan sambil bekerja. Keterampilan teknis juga dapat diukur dan diverifikasi melalui berbagai cara seperti sertifikasi profesional yang dikeluarkan oleh badan-badan sertifikasi yang diakui, ujian kompetensi yang terstandarisasi, portofolio kerja yang menunjukkan hasil-hasil konkret, atau melalui praktik langsung yang dapat diobservasi dan dinilai oleh atasan atau penilai yang kompeten.

Di sisi lain, keterampilan lunak yang meliputi kemampuan komunikasi verbal dan tertulis yang efektif dan persuasif, negosiasi yang menghasilkan solusi saling menguntungkan, kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memberdayakan orang lain, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan ketidakpastian, kreativitas dalam menghasilkan ide-ide baru dan solusi inovatif, kemampuan berpikir kritis dan analitis, pemecahan masalah yang sistematis dan efektif, manajemen waktu yang memungkinkan produktivitas optimal, kemampuan bekerja dalam tim yang beragam, kecerdasan emosional yang mencakup kesadaran diri dan empati, serta berbagai kemampuan interpersonal lainnya menjadi semakin penting dalam lingkungan kerja modern yang menekankan kolaborasi, inovasi, fleksibilitas, dan fokus pada

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelanggan. Keterampilan lunak ini seringkali lebih sulit untuk dipelajari dan diukur dibandingkan keterampilan teknis karena bersifat lebih tidak berwujud dan bergantung pada konteks, namun penelitian menunjukkan bahwa keterampilan lunak seringkali menjadi faktor penentu kesuksesan jangka panjang seseorang dalam karir mereka, terutama ketika mereka naik ke posisi-posisi kepemimpinan yang lebih senior di mana keahlian teknis menjadi kurang penting dibandingkan dengan kemampuan untuk memimpin, menginspirasi, dan mengembangkan orang lain.

Pengembangan keterampilan yang berkelanjutan melalui program pembelajaran sepanjang hayat tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja individu dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari, tetapi juga berkontribusi signifikan pada peningkatan daya saing organisasi secara keseluruhan dalam menghadapi kompetisi di pasar yang semakin ketat dan global. Karyawan yang memiliki keterampilan yang memadai, terkini, dan relevan dengan kebutuhan organisasi cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaan mereka, lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik, dan lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik karena mereka memiliki alat dan pengetahuan yang diperlukan untuk sukses. Mereka juga lebih mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat, proses kerja baru yang lebih efisien, tuntutan pelanggan yang terus berkembang dan menjadi semakin canggih, serta berbagai perubahan lainnya yang terjadi dalam lingkungan bisnis yang bergejolak dan tidak pasti.

Pelatihan dan program pengembangan yang terstruktur, terencana dengan matang, disesuaikan dengan kebutuhan individual karyawan serta kebutuhan strategis organisasi, dan dilaksanakan secara konsisten menjadi instrumen penting dalam memastikan karyawan memiliki keterampilan yang memadai untuk menghadapi tantangan pekerjaan di masa kini dan masa depan yang semakin kompleks. Organisasi yang berinvestasi secara signifikan dalam pengembangan keterampilan karyawannya akan memperoleh berbagai manfaat jangka panjang yang substansial, termasuk peningkatan kinerja operasional yang dapat diukur melalui berbagai indikator kinerja utama, peningkatan inovasi produk dan layanan yang dapat membuka

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aliran pendapatan baru, peningkatan kepuasan pelanggan yang berdampak pada loyalitas dan pembelian berulang, peningkatan keterlibatan dan kepuasan karyawan yang mengurangi pergantian karyawan, serta kemampuan untuk bersaing di pasar global yang semakin kompetitif dengan lebih baik. Oleh karena itu, manajemen keterampilan menjadi bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang holistik dan berkelanjutan, dan harus mendapat perhatian serius dari manajemen puncak sebagai prioritas strategis, bukan hanya sebagai tanggung jawab departemen sumber daya manusia semata.

Dalam era transformasi digital yang sedang terjadi di hampir semua industri, keterampilan digital menjadi semakin penting dan bahkan menjadi prasyarat untuk hampir semua posisi dalam organisasi, bukan hanya untuk posisi-posisi teknologi informasi atau peran teknis. Keterampilan digital mencakup berbagai kemampuan mulai dari yang dasar seperti menggunakan surat elektronik, pengolah kata, lembar kerja, dan perangkat lunak presentasi secara efektif, hingga yang lebih lanjut seperti analitik data menggunakan berbagai alat dan aplikasi, pemasaran digital melalui berbagai saluran seperti media sosial, mesin pencari, dan surat elektronik, pemrograman untuk mengotomasi tugas atau mengembangkan aplikasi, kesadaran keamanan siber untuk melindungi data dan sistem dari ancaman siber, komputasi awan untuk memanfaatkan infrastruktur dan layanan berbasis awan, serta pemahaman tentang teknologi-teknologi baru seperti kecerdasan buatan, pembelajaran mesin, rantai blok, atau internet untuk segala yang akan membentuk masa depan bisnis. Organisasi perlu memastikan bahwa tenaga kerja mereka memiliki keterampilan digital yang memadai untuk menjalankan inisiatif transformasi digital dengan sukses, karena teknologi tanpa orang-orang yang mampu menggunakannya tidak akan memberikan nilai yang diharapkan.

Keterampilan teknis yang spesifik untuk industri atau profesi tertentu juga terus berkembang dan berubah seiring dengan perkembangan praktik terbaik, regulasi, dan teknologi dalam industri tersebut. Misalnya, dalam industri perbankan dan keuangan, karyawan perlu menguasai berbagai keterampilan teknis seperti pemahaman mendalam tentang produk-produk

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

keuangan dan perbankan yang semakin kompleks dan beragam, analisis kredit untuk menilai kelayakan kredit dari calon debitur, manajemen risiko untuk mengidentifikasi dan memitigasi berbagai risiko, kepatuhan terhadap berbagai regulasi yang kompleks dan terus berubah, pemodelan keuangan untuk melakukan proyeksi dan valuasi, serta pemahaman tentang inovasi teknologi keuangan yang sedang mengubah industri keuangan tradisional. Karyawan yang tidak terus memperbarui pengetahuan mereka dengan perkembangan ini akan tertinggal dan menjadi kurang berharga bagi organisasi, sementara mereka yang proaktif dalam memperbarui keterampilan mereka akan menjadi lebih berharga dan memiliki peluang kemajuan karir yang lebih baik.

Keterampilan lunak yang seringkali dianggap sebagai bakat alami atau ciri kepribadian sebenarnya juga dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pelatihan, pembinaan, praktik, dan umpan balik yang konsisten. Komunikasi yang efektif misalnya, dapat ditingkatkan melalui pelatihan berbicara di depan umum, lokakarya penulisan bisnis, program keterampilan presentasi, atau latihan mendengarkan aktif yang membantu seseorang menjadi komunikator yang lebih baik. Keterampilan kepemimpinan dapat dikembangkan melalui program pengembangan kepemimpinan yang komprehensif, pembimbingan dari pemimpin yang berpengalaman, penugasan yang menantang yang memberikan peluang kepemimpinan, dan umpan balik dari berbagai perspektif yang memberikan wawasan tentang efektivitas kepemimpinan. Kecerdasan emosional dapat ditingkatkan melalui refleksi diri, praktik kesadaran penuh, latihan kesadaran emosional, dan pembinaan yang fokus pada mengembangkan kesadaran diri dan keterampilan interpersonal. Pemecahan masalah dan berpikir kritis dapat diasah melalui studi kasus, simulasi, metodologi pemecahan masalah terstruktur, dan paparan terhadap masalah kompleks yang memaksa seseorang untuk berpikir kritis dan kreatif.

Kemampuan beradaptasi dan kelincahan belajar menjadi keterampilan yang sangat penting di era yang bergejolak, tidak pasti, kompleks, dan ambigu ini, yaitu kemampuan untuk belajar dengan cepat dari pengalaman,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

mengaplikasikan pembelajaran dari satu konteks ke konteks lainnya, dan beradaptasi dengan situasi yang baru dan tidak terduga dengan efektif. Karyawan dengan kelincahan belajar yang tinggi dapat dengan cepat menguasai keterampilan baru ketika dibutuhkan, dapat efektif dalam peran yang berbeda, dan dapat berkembang dalam situasi yang ambigu dan tidak pasti. Kelincahan belajar ini menjadi prediktor yang sangat kuat untuk potensi kepemimpinan dan kesuksesan karir, lebih kuat bahkan dibandingkan dengan kecerdasan intelektual atau keahlian teknis. Organisasi perlu mengidentifikasi karyawan dengan kelincahan belajar yang tinggi dan memberikan mereka kesempatan untuk berkembang karena mereka akan menjadi pemimpin masa depan yang dapat menavigasi organisasi melalui perubahan dan ketidakpastian yang akan terus terjadi.

Keterampilan kolaborasi menjadi semakin kritis dalam era di mana pekerjaan menjadi semakin kompleks dan memerlukan masukan dari berbagai disiplin ilmu dan keahlian untuk memecahkan masalah dan menciptakan inovasi. Kemampuan untuk bekerja efektif dalam tim lintas fungsi, mengelola konflik yang tak terhindarkan muncul ketika perspektif yang beragam berinteraksi, berkontribusi secara konstruktif dalam diskusi tim, dan membangun kepercayaan dengan anggota tim dari berbagai latar belakang menjadi keterampilan esensial untuk sukses. Keterampilan kolaborasi virtual juga menjadi penting dengan semakin banyaknya tim terdistribusi dan pengaturan kerja jarak jauh, di mana karyawan perlu efektif dalam berkomunikasi dan berkolaborasi tanpa interaksi tatap muka yang reguler, menggunakan berbagai alat dan platform kolaborasi secara efektif, dan mempertahankan kohesi dan produktivitas tim meskipun tidak berada di lokasi fisik yang sama.

Keterampilan layanan pelanggan juga menjadi semakin penting tidak hanya untuk staf garis depan yang berinteraksi langsung dengan pelanggan, tetapi untuk semua karyawan karena pada akhirnya semua pekerjaan dengan cara tertentu melayani pelanggan baik eksternal maupun internal. Kemampuan untuk memahami kebutuhan dan harapan pelanggan, berkomunikasi dengan pelanggan secara empatik dan profesional, menangani

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keluhan pelanggan dan situasi sulit dengan anggun dan efektif, dan secara konsisten memberikan layanan luar biasa yang melampaui harapan menjadi pembeda penting dalam industri yang sangat kompetitif. Dalam era di mana pelanggan memiliki lebih banyak pilihan dan loyalitas yang lebih rendah, layanan pelanggan yang luar biasa menjadi keunggulan kompetitif utama yang berkelanjutan.

Keterampilan manajemen proyek juga menjadi berharga bukan hanya untuk manajer proyek tetapi untuk banyak profesional yang terlibat dalam berbagai inisiatif dan proyek. Kemampuan untuk merencanakan proyek dengan jadwal dan sumber daya yang realistik, mengelola pelaksanaan proyek dengan pemantauan dan pengendalian yang efektif, mengelola pemangku kepentingan dengan berbagai kepentingan dan harapan, memitigasi risiko yang dapat menggagalkan proyek, dan menyelesaikan proyek tepat waktu, sesuai anggaran, dan sesuai lingkup menjadi keterampilan yang sangat dihargai. Memahami metodologi manajemen proyek yang berbeda dan mengetahui kapan menerapkan pendekatan mana juga menjadi penting dalam mengelola berbagai jenis proyek dengan karakteristik yang berbeda.

Literasi data menjadi keterampilan esensial di era data besar ini di mana organisasi menghasilkan dan memiliki akses ke sejumlah besar data yang dapat memberikan wawasan berharga untuk pengambilan keputusan jika dapat dianalisis dan diinterpretasikan dengan benar. Kemampuan untuk memahami konsep statistik dasar, melakukan analisis data menggunakan alat yang sesuai, memvisualisasikan data secara efektif untuk mengkomunikasikan wawasan, dan menginterpretasikan data untuk membuat keputusan yang terinformasi menjadi semakin penting di berbagai fungsi dari pemasaran, operasi, keuangan, hingga sumber daya manusia. Karyawan yang melek data dapat membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan bukti daripada hanya intuisi atau asumsi, dapat mengidentifikasi pola dan tren yang memberikan wawasan strategis, dan dapat berkontribusi pada budaya berbasis data dalam organisasi.

Literasi keuangan juga penting bukan hanya untuk profesional keuangan tetapi untuk manajer dan pemimpin di berbagai fungsi yang perlu

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.

memahami implikasi keuangan dari keputusan mereka. Kemampuan untuk membaca dan memahami laporan keuangan, melakukan analisis keuangan dasar, memahami metrik keuangan dan indikator kinerja kunci, penganggaran dan peramalan, serta memahami pengembalian investasi dari berbagai inisiatif membantu dalam membuat keputusan bisnis yang lebih baik yang sehat secara finansial. Pemimpin yang melek finansial dapat mengelola departemen atau unit mereka dengan lebih baik, dapat berkomunikasi lebih efektif dengan tim keuangan dan manajemen senior, dan dapat membuat keputusan yang tidak hanya operasional tetapi juga layak secara finansial.

Keterampilan manajemen perubahan menjadi penting di era di mana perubahan adalah konstan dan organisasi perlu terus beradaptasi dan bertransformasi untuk tetap relevan dan kompetitif. Kemampuan untuk memimpin inisiatif perubahan, mengelola resistensi terhadap perubahan yang secara alami terjadi, mengkomunikasikan perubahan secara efektif untuk mendapatkan dukungan, mendukung orang melalui transisi, dan memastikan bahwa perubahan dipertahankan dan tertanam dalam organisasi menjadi kemampuan yang kritis. Karyawan yang efektif dalam manajemen perubahan dapat membantu organisasi menavigasi transformasi dengan gangguan yang lebih sedikit, tingkat keberhasilan yang lebih tinggi, dan semangat karyawan yang lebih baik.

Dalam konteks lembaga keuangan syariah seperti PT. BPR Rohil, keterampilan yang terkait dengan keuangan Islam dan prinsip-prinsip syariah juga menjadi esensial dan khas. Karyawan perlu memiliki pemahaman yang solid tentang prinsip-prinsip syariah dalam transaksi keuangan seperti larangan riba atau bunga, gharar atau ketidakpastian berlebihan, dan maysir atau perjudian, berbagai akad dan struktur keuangan Islam seperti murabahah, mudharabah, musyarakah, ijarah, dan lainnya, serta bagaimana menerapkan prinsip-prinsip ini dalam operasi sehari-hari dan pengambilan keputusan. Pengetahuan tentang persyaratan kepatuhan syariah, pemahaman terhadap fatwa-fatwa yang relevan dari dewan syariah nasional, dan kemampuan untuk memastikan bahwa semua produk dan layanan yang ditawarkan sesuai dengan prinsip syariah menjadi keterampilan khusus yang membedakan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

lembaga keuangan syariah dari lembaga keuangan konvensional. Integrasi antara keterampilan teknis perbankan dan pemahaman mendalam tentang prinsip syariah menciptakan nilai tambah yang unik dan menjadi keunggulan kompetitif bagi lembaga keuangan syariah dalam melayani segmen pasar yang menginginkan produk dan layanan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

4. Pengembangan sumber daya insani

a. Pengertian Sumber Daya Insani

Sumber Daya Insani merupakan konsep yang mengacu pada manusia sebagai aset berharga dalam sebuah organisasi yang tidak hanya dipandang dari aspek fisik dan kemampuan teknisnya, melainkan juga dari dimensi spiritual, emosional, dan intelektual yang dimilikinya. Istilah "insani" berasal dari kata "insan" dalam bahasa Arab yang memiliki makna lebih mendalam dibandingkan dengan istilah "manusia" dalam konteks umum. Insan mengandung pengertian makhluk yang sempurna yang telah dikaruniai Allah SWT dengan akal pikiran, hati nurani, dan fitrah ketuhanan yang membedakannya dari makhluk lain. Dalam konteks organisasi modern, khususnya lembaga keuangan syariah, konsep Sumber Daya Insani menjadi sangat relevan karena menekankan pada pengembangan manusia secara holistik yang mencakup aspek duniawi dan ukhrawi.³³

Konsep Sumber Daya Insani dalam perspektif Islam memandang manusia sebagai makhluk yang memiliki tiga dimensi utama yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Dimensi pertama adalah dimensi jasad atau fisik yang mencakup kesehatan, kekuatan, dan kemampuan motorik yang diperlukan untuk menjalankan aktivitas kehidupan sehari-hari termasuk dalam konteks pekerjaan. Dimensi kedua adalah dimensi akal atau intelektual yang meliputi kemampuan berpikir, menganalisis, memecahkan masalah, dan mengembangkan pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan untuk mencapai keunggulan dalam bidang pekerjaannya. Dimensi ketiga adalah dimensi ruh atau spiritual yang berkaitan dengan kesadaran akan keberadaan Allah SWT, pemahaman tentang tujuan hidup, nilai-nilai moral dan etika,

³³ A. A Islahi, "Moral foundations of Islamic economics: The objectives of Islamic economic behavior," *Journal of Islamic Economics, Banking and Finance*15, No. 3 (2019), hlm.147–163

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta kemampuan untuk menghubungkan aktivitas dunia dengan tujuan akhirat.³⁴

Dalam konteks organisasi, Sumber Daya Insani tidak hanya berfungsi sebagai faktor produksi yang menghasilkan barang atau jasa, melainkan juga sebagai khalifah Allah di muka bumi yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan apa yang telah diamanahkan kepadanya. Konsep khalifah ini memberikan makna yang sangat dalam terhadap peran manusia dalam organisasi, dimana setiap individu memiliki tanggung jawab tidak hanya kepada atasan atau perusahaan, tetapi juga kepada Allah SWT dan masyarakat luas. Hal ini mengimplikasikan bahwa dalam menjalankan tugasnya, seorang karyawan harus mempertimbangkan tidak hanya aspek keuntungan ekonomis, tetapi juga dampak sosial dan moral dari setiap tindakan yang dilakukannya.³⁵

Sumber Daya Insani juga dipahami sebagai makhluk yang memiliki potensi untuk berkembang secara kontinyu. Potensi ini tidak terbatas pada kemampuan teknis atau profesional saja, melainkan juga pada kemampuan untuk meningkatkan kualitas spiritual, emosional, dan sosialnya. Dalam pandangan Islam, setiap manusia diciptakan dengan fitrah yang baik dan memiliki potensi untuk mencapai tingkat kesempurnaan yang tinggi, baik dalam aspek ibadah kepada Allah maupun dalam kontribusinya kepada sesama manusia. Oleh karena itu, Pengembangan Sumber Daya Insani menjadi sebuah kewajiban moral dan spiritual yang harus dilakukan secara berkelanjutan sepanjang hayat.³⁶

Karakteristik unik dari Sumber Daya Insani adalah kemampuannya untuk mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dengan aktivitas profesional. Berbeda dengan konsep Sumber Daya Insani konvensional yang cenderung memisahkan antara aspek pribadi dan profesional, Sumber Daya Insani menekankan pada pentingnya menjadikan nilai-nilai agama sebagai landasan

³⁴ Soewarno Handayuningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen* (Cet. X; Jakarta: CV. Haji Mas Agung, 2000), hlm. 18.

³⁵ John M.Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Cet. XXIII; Jakarta: Gra media, 1996), hlm. 372.

³⁶ Suhartini, *Kinerja Pegawai Suatu Kajian Dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Makassar; Alauddin University Press, 2012), hlm. 10

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.

dalam setiap aktivitas kerja. Hal ini tidak berarti mengurangi profesionalisme, melainkan justru memperkuat komitmen dan integritas dalam bekerja karena setiap tindakan dipandang sebagai bentuk ibadah dan pertanggungjawaban kepada Allah SWT.³⁷

b. Tujuan dan Prinsip Pengembangan Sumber Daya Insani

Pengembangan Sumber Daya Insani memiliki tujuan yang komprehensif dan multidimensional yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target ekonomis organisasi, melainkan juga pada pengembangan kualitas manusia secara utuh. Tujuan utama Pengembangan Sumber Daya Insani adalah menciptakan manusia yang mampu mencapai keseimbangan antara kesuksesan duniawi dan kebahagiaan ukhrawi, yang dalam terminologi Islam disebut dengan falah. Konsep falah ini mengandung pengertian kesejahteraan yang holistik yang mencakup aspek material, spiritual, individual, dan sosial yang menjadi tujuan utama setiap muslim dalam menjalani kehidupannya.³⁸

Dari perspektif individual, Pengembangan Sumber Daya Insani bertujuan untuk membantu setiap karyawan mencapai potensi maksimalnya sebagai manusia yang beriman dan bertakwa. Hal ini mencakup pengembangan kompetensi profesional yang diperlukan untuk mencapai keunggulan dalam bidang pekerjaannya, peningkatan kesadaran spiritual yang memungkinkan individu untuk memahami makna dan tujuan hidupnya, pembentukan karakter yang kuat berdasarkan nilai-nilai Islam, dan kemampuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam lingkungan kerja. Pengembangan individual ini juga mencakup peningkatan kemampuan untuk mengelola diri sendiri, baik dalam aspek emosional, spiritual, maupun fisik, sehingga individu dapat menjadi pribadi yang seimbang dan produktif.³⁹

Dari perspektif organisasional, Pengembangan Sumber Daya Insani bertujuan untuk menciptakan karyawan yang tidak hanya kompeten secara

³⁷ George R.Terry, *Principles of Management* (McGraw-Hil Book Hall, Inc., 2000), hlm. 17

³⁸ Marno dan Trio Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Cet.I; Jakarta: PT. Refika Aditama, 2008), hlm. 1

³⁹ Sari, Dewi Ayu, "Penerapan Talent Management dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi." *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 12, No. 1 (2023), hlm.56–66

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

teknis, tetapi juga memiliki integritas tinggi, komitmen yang kuat terhadap visi dan misi organisasi, dan kemampuan untuk memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks lembaga keuangan seperti PT. BPR Rohil, hal ini berarti menciptakan karyawan yang memahami dan mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah dalam setiap aktivitas bisnis, memiliki kemampuan untuk memberikan pelayanan yang *excellent* kepada nasabah, dan dapat menjadi ambassador yang baik bagi citra perusahaan di mata masyarakat. Tujuan organisasional ini juga mencakup penciptaan budaya kerja yang kondusif, peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional, serta pencapaian keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.⁴⁰

Dari perspektif sosial kemasyarakatan, Pengembangan Sumber Daya Insani bertujuan untuk menciptakan individu-individu yang dapat memberikan kontribusi positif bagi pembangunan masyarakat dan bangsa. Karyawan yang telah mengalami Pengembangan Sumber Daya Insani diharapkan dapat menjadi agen perubahan sosial yang membawa nilai-nilai kebaikan dalam interaksinya dengan masyarakat. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, hal ini berarti menciptakan karyawan yang dapat berperan sebagai educator bagi masyarakat tentang pentingnya sistem keuangan syariah, menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari, dan berkontribusi dalam pengembangan ekonomi masyarakat khususnya di tingkat *grassroot*.⁴¹

Prinsip-prinsip yang mendasari Pengembangan Sumber Daya Insani dibangun atas fondasi nilai-nilai Islam yang universal dan abadi. Prinsip pertama adalah prinsip tauhid yang menekankan bahwa semua aktivitas Pengembangan Sumber Daya Insani harus dilandasi oleh kesadaran bahwa Allah SWT adalah sumber segala ilmu pengetahuan dan kemampuan. Prinsip ini mengimplikasikan bahwa setiap karyawan harus menyadari bahwa kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya adalah amanah dari Allah yang

⁴⁰ Dessler, Gary, *Human Resource Management*, 16th ed. Pearson Education, 2020

⁴¹ Sutanto, Edy & Rahayu, M, "The Role of Employee Competence and Innovation Capability on Organizational Performance." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 22, No. 1 (2020), hlm. 45–56



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harus digunakan untuk kebaikan dan kemaslahatan umat. Prinsip tauhid juga menekankan pada pentingnya niat yang ikhlas dalam setiap aktivitas pengembangan diri, dimana tujuan utamanya adalah untuk meraih ridha Allah SWT.⁴²

Prinsip kedua adalah prinsip khalifah yang memposisikan manusia sebagai wakil Allah di muka bumi yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan segala potensi yang ada untuk kesejahteraan bersama.⁴³ Dalam konteks organisasi, prinsip ini mendorong karyawan untuk melihat pekerjaannya bukan hanya sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, melainkan sebagai bentuk ibadah dan kontribusi positif bagi masyarakat. Prinsip khalifah juga menekankan pada pentingnya *accountability* dan *responsibility* dalam menjalankan tugas, dimana setiap tindakan akan dimintai pertanggungjawabannya di hadapan Allah SWT.⁴⁴

Prinsip ketiga adalah prinsip keseimbangan atau tawazun yang menekankan pentingnya menjaga keharmonisan antara berbagai aspek kehidupan. Dalam pengembangan sumber daya insani, prinsip ini mengimplikasikan perlunya keseimbangan antara aspek duniawi dan ukhrawi, individual dan sosial, hak dan kewajiban, serta antara pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani. Prinsip tawazun mencegah terjadinya ekstremisme dalam pengembangan diri, baik yang terlalu fokus pada aspek material sehingga mengabaikan aspek spiritual, maupun yang terlalu fokus pada aspek spiritual sehingga mengabaikan tanggung jawab duniawi.⁴⁵

c. Strategi dan Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Lembaga Keuangan Syariah

Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam konteks lembaga keuangan syariah memerlukan pendekatan yang komprehensif dan

⁴² Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 228

⁴³ Math, L Robeth, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Salembo Empat, 2001), hlm. 10-13.

⁴⁴ Gunawan, Yudi, "Pengembangan Kompetensi SDM di Era Digital." *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* 8, No. 2 (2021), hlm.67–79

⁴⁵ Fithriani, A. & Santoso, D, "Strategi MSDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 10, No. 1 (2023), hlm. 91–104

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

terintegrasi yang mempertimbangkan kekhususan industri keuangan syariah serta nilai-nilai Islam yang menjadi fondasinya. Strategi pengembangan harus dirancang secara sistematis untuk dapat mengakomodasi berbagai kebutuhan pengembangan, baik dari aspek teknis profesional maupun spiritual moral, sehingga dapat menghasilkan Sumber Daya Insani yang unggul dan kompetitif dalam industri keuangan syariah.⁴⁶

Strategi pertama adalah pengembangan kompetensi teknis dan profesional yang mencakup pemahaman mendalam tentang produk-produk keuangan syariah, regulasi yang berlaku, teknologi finansial, dan keterampilan pelayanan pelanggan. Dalam konteks PT. BPR Rohil, pengembangan kompetensi teknis harus mencakup pemahaman tentang berbagai jenis akad syariah yang digunakan dalam transaksi perbankan seperti mudharabah, musyarakah, murabahah, ijarah, dan lain-lain. Karyawan juga harus dibekali dengan pengetahuan tentang fiqh muamalah yang merupakan dasar hukum Islam dalam bertransaksi, sehingga dapat memastikan bahwa setiap produk dan layanan yang ditawarkan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Selain itu, mengingat perkembangan teknologi yang sangat pesat, karyawan juga perlu dikembangkan kemampuannya dalam menggunakan teknologi finansial dan digital banking untuk dapat memberikan pelayanan yang modern dan efisien kepada nasabah.⁴⁷

Strategi kedua adalah pengembangan karakter dan spiritualitas yang bertujuan untuk membentuk kepribadian karyawan yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Pengembangan ini dapat dilakukan melalui program kajian keislaman yang dilaksanakan secara rutin dan berkelanjutan, yang tidak hanya membahas aspek ibadah ritual tetapi juga aplikasi nilai-nilai Islam dalam konteks pekerjaan dan bisnis. Program kajian ini dapat berupa halaqah atau diskusi kelompok yang dipimpin oleh ustadz atau kyai yang memiliki pemahaman mendalam tentang ekonomi Islam, ceramah inspiratif yang memotivasi karyawan untuk mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam

⁴⁶ H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 91.

⁴⁷ Ulrich, Dave, et al, *Victory Through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do About It*. McGraw-Hill, 2021

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan, dan workshop tentang etika bisnis Islam yang memberikan panduan praktis tentang cara bertransaksi yang sesuai dengan syariah.⁴⁸

Implementasi program mentoring dan coaching juga menjadi strategi penting dalam pengembangan sumber daya insani. Program ini memungkinkan terjadinya transfer *knowledge* dan wisdom dari karyawan senior kepada karyawan junior, tidak hanya dalam aspek teknis pekerjaan tetapi juga dalam hal pembentukan karakter dan sikap profesional yang Islami. Mentor tidak hanya berperan sebagai pembimbing teknis, tetapi juga sebagai role model yang dapat diteladani dalam penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Melalui relationship yang intensif antara mentor dan mentee, dapat terbentuk ikatan emosional dan spiritual yang kuat yang mendorong pengembangan karakter yang positif.⁴⁹

Strategi pengembangan juga harus mencakup program rotasi pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan pengalaman di berbagai bidang atau departemen dalam organisasi. Rotasi pekerjaan tidak hanya bermanfaat untuk mengembangkan pemahaman yang komprehensif tentang operasional lembaga keuangan syariah, tetapi juga untuk mengidentifikasi potensi dan minat karyawan sehingga dapat ditempatkan di posisi yang paling sesuai dengan kemampuan dan passionnya. Selain itu, rotasi pekerjaan juga dapat mencegah terjadinya kejemuhan kerja dan membuka peluang untuk inovasi dan perbaikan proses kerja.⁵⁰

Dalam era digital saat ini, implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani juga harus memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi program pengembangan. E-learning platform dapat digunakan untuk menyediakan materi pembelajaran yang dapat diakses kapan saja dan dimana saja oleh karyawan, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara kontinyu tanpa terbatas oleh waktu dan tempat. Platform digital juga dapat digunakan untuk melakukan assessment dan evaluasi

⁴⁸ Mathis, Robert L. & Jackson, John H, *Human Resource Management*, 15th ed. Cengage Learning, 2020.

⁴⁹ Tampubolon, Roy, "Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan di Era Disrupsi." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Modern* 6, No. 1 (2021), hlm.88–102

⁵⁰ Susanto, Eko & Wahyuni, Lina, "Peran Pelatihan Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja SDM." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 9, No. 2 (2022), hlm.134–149

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap progress pengembangan karyawan, sehingga dapat dilakukan penyesuaian program sesuai dengan kebutuhan individual.⁵¹

Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani juga harus didukung oleh sistem *reward* dan *recognition* yang tepat yang tidak hanya berbasis pada pencapaian target finansial, tetapi juga pada penerapan nilai-nilai Islam dalam pekerjaan. Sistem ini harus dapat mengapresiasi karyawan yang menunjukkan integritas tinggi, komitmen terhadap prinsip-prinsip syariah, dan kontribusi positif terhadap budaya kerja yang Islami. Recognition dapat diberikan dalam berbagai bentuk, mulai dari penghargaan formal, promosi jabatan, hingga kesempatan untuk mengikuti program pengembangan lanjutan.⁵²

Evaluasi dan monitoring terhadap efektivitas program Pengembangan Sumber Daya Insani harus dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa tujuan pengembangan dapat tercapai secara optimal. Evaluasi tidak hanya dilakukan terhadap aspek teknis dan kognitif, tetapi juga terhadap aspek behavioral dan spiritual. Instrumen evaluasi harus dirancang secara komprehensif untuk dapat mengukur perubahan sikap, perilaku, dan kinerja karyawan setelah mengikuti program pengembangan. Hasil evaluasi kemudian digunakan sebagai bahan untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan program pengembangan di masa yang akan datang.⁵³

Keberhasilan implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam lembaga keuangan syariah tidak hanya diukur dari pencapaian target bisnis dan finansial, tetapi juga dari kontribusinya terhadap pencapaian maqasid syariah yang mencakup menjagaan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Dalam konteks PT. BPR Rohil, keberhasilan Pengembangan Sumber Daya Insani dapat dilihat dari meningkatnya kualitas pelayanan kepada nasabah, tumbuhnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga, berkembangnya literasi keuangan syariah di masyarakat, dan terciptanya

⁵¹ Rahmat, Iwan, "Manajemen Talenta dan Perencanaan SDM Strategis di Perusahaan Digital."Jurnal Sumber Daya Manusia Digital 5, No. 2 (2024), hlm.101–115

⁵² Yuliana, Sinta, "Manajemen SDM Adaptif di Era Industri 4.0."Jurnal Transformasi Organisasi, vol. 8, No. 3 (2023), hlm.63–75

⁵³ Barata, Aji, "Peningkatan Kompetensi SDM melalui Talent Development." Jurnal Manajemen dan Bisnis 10, No. 1 (2022), hlm.77–88

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sistem keuangan yang adil dan berkah yang memberikan manfaat bagi seluruh stakeholder.⁵⁴

Pengembangan sumber daya insani merupakan proses sistematis, terencana, dan berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi, potensi, dan kualitas karyawan dalam organisasi secara menyeluruh dan holistik. Konsep ini menempatkan manusia bukan sekadar sebagai faktor produksi atau sumber daya yang dapat dieksplorasi, melainkan sebagai aset strategis yang paling berharga yang perlu diinvestasikan, dipelihara, dan dikembangkan secara berkelanjutan melalui berbagai program dan inisiatif seperti pelatihan formal dan informal, pendidikan lanjutan, coaching dan mentoring, rotasi pekerjaan, job enrichment, serta program pengembangan kepemimpinan.

Filosofi pengembangan sumber daya insani mengakui bahwa setiap individu memiliki potensi unik yang dapat dikembangkan dan dimaksimalkan untuk mencapai kinerja optimal sekaligus pertumbuhan pribadi yang bermakna. Pendekatan ini berbeda dengan pandangan tradisional yang melihat karyawan hanya sebagai tenaga kerja yang harus dikendalikan dan diarahkan. Dalam paradigma pengembangan sumber daya insani, karyawan dipandang sebagai mitra strategis yang memiliki aspirasi, kebutuhan pengembangan, dan potensi untuk berkontribusi secara kreatif dan inovatif terhadap kesuksesan organisasi.

Pengembangan sumber daya insani yang efektif tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis dan kompetensi profesional semata, tetapi juga mencakup aspek pengembangan karakter, nilai-nilai etika, integritas moral, kecerdasan emosional, spiritualitas, dan sikap positif yang mendukung budaya organisasi yang sehat dan produktif. Pendekatan holistik ini mengakui bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor psikologis, emosional, dan spiritual yang mempengaruhi motivasi, komitmen, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

⁵⁴ Hermawan Kertajaya & Muhammad Syakir Sula. *Syariah Marketing*, (Jakarta: Mizan,2008), hlm. 49-50.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Investasi dalam pengembangan sumber daya insani memberikan dampak jangka panjang yang sangat signifikan bagi organisasi, termasuk peningkatan kinerja individu dan tim, peningkatan inovasi dan kreativitas, peningkatan loyalitas dan komitmen karyawan, penurunan tingkat turnover, peningkatan employee engagement, serta kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan bisnis yang kompleks. Organisasi yang memiliki program pengembangan sumber daya insani yang kuat cenderung lebih adaptif, resilient, dan mampu mempertahankan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang.

Implementasi pengembangan sumber daya insani memerlukan komitmen yang kuat dari pimpinan organisasi, alokasi sumber daya yang memadai, sistem dan prosedur yang terstruktur, serta budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan talenta. Program pengembangan harus dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan individu, tahap karir, aspirasi pengembangan, serta kebutuhan strategis organisasi. Evaluasi dan monitoring yang sistematis juga diperlukan untuk memastikan efektivitas program pengembangan dan melakukan penyesuaian yang diperlukan.

Dengan demikian, pengembangan sumber daya insani harus diintegrasikan secara menyeluruh dalam strategi bisnis organisasi dan menjadi bagian dari DNA organisasi sebagai upaya menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, membangun organisasi pembelajaran (learning organization), dan menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan setiap individu untuk mencapai potensi terbaiknya sambil berkontribusi pada kesuksesan kolektif organisasi.

UIN SUSKA RIAU

5. Maqashid Syariah

a. Pengertian Maqâshid al-Syar'iâh

Sebelum menjelaskan pengertian *maqashid al-syari'ah* secara istilah terlebih dahulu dijelaskan pengertiannya secara bahasa (*lughawi*). Secara bahasa, *maqashid jama'* dari kata *maqshid* yang berarti kesulitan dari apa yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dituju atau dimaksud⁵⁵. Secara akar bahasa, *maqashid* berasal dari kata *qashada*, *yaqshidu*, *qashdan*, *qashidun*, yang berarti keinginan yang kuat, berpegang teguh, dan sengaja,⁵⁶ atau dapat juga diartikan dengan menyengaja atau bermaksud kepada (*qashada ilaihi*)⁵⁷. Sebagaimana firman Allah SWT :

وَاللَّهُ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ

Artinya: *Allah lah yang menjelaskan jalan yang lurus.*⁵⁸

Al Maqashid merupakan bentuk plural dari kata *al maqsad*, ia adalah masdar mim dari kata kerja *qasada yaqsudu qasdan wamaqsadan*. Kata *al qashd* dan *al maqsud* memiliki makna yang sama dan secara etimologi atau bahasa bisa berarti sbb:

Al qashd memiliki makna niat, maksud atau tujuan. *Al qashd* juga berarti kesederhanaan, adil dan seimbang sebagaimana Firman Allah SWT :

﴿ وَأَقِصْدْ فِي مَشْيِكْ وَأَغْضُضْ مِنْ صَوْتِكْ إِنَّ أَنْكَرَ الْأَصْوَاتِ لِصَوْتِ الْحَمِيرِ ﴾ ١٩

Artinya: *Dan sederhanalah kamu dalam berjalan dan lunakkanlah suaramu. Sesungguhnya seburuk-buruk suara ialah suara keledai* (Qs. Luqman:19).

Kata *Al qashd* (قصد), maknanya secara harfiah berarti hemat, Ibnu Katsir menjelaskan, berjalanlah yang biasa saja tidak sangat lambat dan tidak sangat cepat, jalanlah yang biasa itu cara berjalan yang sopan. Dan rendahkan suaramu” (صوتك), maknanya adalah janganlah berlebihan dalam berbicara dan jangan berlebihan mengangkatnya, makanya di dalam Al Qur'an disebutkan. Janganlah kamu meninggikan suaramu melebihi suara Nabi.” Dan kemudian penutup ayat ini, “Sesungguhnya seburuk-buruk suara adalah suara himar. Ibnu Katsir menjelaskan, disebutkan suara yang paling buruk adalah suara himar, ini menunjukan bahwa mengangkat suara yang paling keras itu bukan hanya tidak baik, tapi juga tercela.

Inti dari ayat ini adalah bagaimana cara berkomunikasi dengan orang lain kemudian bagaimana cara berjalan, bagaimana cara kita menungkapkan kata-

⁵⁵ Ahsan Lihasanah, *al-Fiqh al-Maqashid 'Inda al-Imami al-Syatibi*, (Mesir: Dar al-Salam, 2008), hlm. 11

⁵⁶ *Ibid*, hlm.11

⁵⁷ Mahmud Yunus, *Kamus Arab-Indonesia*, (Jakarta: PT. Mahmud Yunus Wadzuryah, 1990), h.243.

⁵⁸ Ibn Manzur, *Lisan al-'Arab*, (Mesir: Dar al-Ma'arif, tt), hlm. 3643.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kata kita, dan bagaimana pula kita bersikap secara umum terhadap orang lain, kalau kita perhatikan akhlaq itu dibahas di belakang karena dakwah bil ma'ruf itu akan efektif bilamana didukung dengan akhlaq yang mulia.⁵⁹ *Al qashd* juga bisa diartikan dengan jalan yang lurus, mudah diraih dan tidak begitu jauh. Makna ini sesuai firman Allah SWT :

﴿ وَعَلَى اللَّهِ قَصْدُ السَّبِيلِ وَمِنْهَا جَأْرٌ وَلُوْ شَاءَ لَهَدِكُمْ أَجْمَعِينَ ۝ ۹ ﴾

Artinya: “Dan hak bagi Allah SWT (menerangkan) jalan yang lurus, dan di antara jalan-jalan ada yang bengkok. dan Jikalau Dia menghendaki, tentulah Dia memimpin kamu semuanya (kepada jalan yang benar)” (Qs. an Nahl : 9)⁶⁰

Menurut al-Shabuni makna *al-qashd* adalah jalan yang lurus yakni adalah agama Islam , dari jalan yang lurus itu terdapat jalan yang bengkok atau condong dari yang hak dan orang yang berjalan di atasnya tidak sampai kepada Allah seperti orang-orang Yahudi, Nasrani, dan Majusi dan jika Allah menghendaki maka bisa saja Ia memberi hidayah kepada semua dengan iman atau jalan yang benar, namun manusia diberi pilihan untuk memilih jalannya.⁶¹ Selanjutnya, kata *al-qashd* terdapat dalam dalam firman Allah SWT, sebagai berikut:

﴿ لَوْ كَانَ عَرَضًا قَرِيبًا وَسَقَرًا فَاصْدًا لَا تَتَبَعُوكَ وَلِكُنْ بَعْدَتْ عَلَيْهِمُ الشَّقَّةُ وَسِيَاحُلُفُونَ بِاللَّهِ لَوْ اسْتَطَعْنَا لَخَرْجَنَا مَعَكُمْ يُهْلِكُونَ أَنفُسَهُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ إِنَّهُمْ لَكَذِبُونَ ۝ ۴۲ ﴾

Artinya: Kalau yang kamu serukan kepada mereka itu keuntungan yang mudah diperoleh dan perjalanan yang tidak seberapa jauh, Pastilah mereka mengikutimu, tetapi tempat yang dituju itu amat jauh terasa oleh mereka. mereka akan bersumpah dengan (nama) Allah: "Jikalau kami sanggup tentulah kami berangkat bersama-samaamu." mereka membinasakan diri mereka sendiri dan Allah mengetahui bahwa Sesungguhnya mereka benar-benar orang-orang yang berdusta. (Qs. at Taubah : 42)⁶²

Sedangkan kata *syari'ah* berasal dari kata *syara'a as-syai* yang berarti menjelaskan sesuatu. Atau diambil dari *al-syari'ah* dengan arti tempat sumber air yang tidak pernah terputus dan orang datang ke sana tidak memerlukan alat⁶³.

⁵⁹ Ibn Katsir, *Tafsir Ibn Katsir*, (Mesir: Dar al I, 2010) hlm. 789-797

⁶⁰ Tim Penerjemah Al-Qur'an, *loc.cit.*, hlm. 365

⁶¹ As-Shoubuni, *Tafsir Akham* jilid 2, hlm. 120.

⁶² Tim Penerjemah Al-Qur'an, *op.cit.*, hlm. 261

⁶³ Yusuf Al-Qardhawi, *Fikih Maqashid Syari'ah*, Alih Bahasa Arif Munandar Riswanto, (Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2007), hlm. 12



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,

b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Atau berarti juga sumber air, di mana orang ramai mengambil air. Selain itu *al-syari'ah* yang akar kata berasal dari kata *syara'a*, *yasri'u*, *syar'an* yang berarti memulai pelaksanaan suatu pekerjaan⁶⁴. Dengan demikian *al-syari'ah* mempunyai pengertian pekerjaan yang baru mulai dilaksanakan. *Syara'a* juga berarti menjelaskan, menerangkan dan menunjukkan jalan. *Syar'a lahum syar'an* berarti mereka telah menunjukkan jalan kepada meraka atau bermakna *sanna* yang berarti menunjukkan jalan atau peraturan⁶⁵. Jadi, secara bahasa *syari'ah* menunjukkan kepada tiga pengertian, yaitu sumber tempat air minum, jalan yang lurus dan terang dan awal dari pada pelaksanaan suatu pekerjaan.

Dengan mengetahui pengertian *maqashid* dan *al-syari'ah* secara bahasa, maka pengertian yang terkandung dalam istilah, yaitu tujuan-tujuan dan rahasia-rahasia yang diletakkan Allah dan terkandung dalam setiap hukum untuk keperluan pemenuhan manfaat umat. Atau tujuan dari Allah menurunkan *syari'at*, dimana menurut al-Syatibi adalah untuk mewujudkan kemajuan manusia di dunia dan akhirat⁶⁶. Al-Syatibi tidak menjelaskan definisi *maqashid* *Syari'ah* dalam bukunya, ia langsung menjelaskan detil isi *maqashid* *Syari'ah* dari pembagiannya. Syatibi membagi *maqashid* menjadi dua, *qashdu al-syari'* (tujuan Tuhan) dan *qashdu almukallaf* (tujuan *mukallaf*). Kemudian ia membagi *qashdu syari'* menjadi empat macam. Pertama, *qashdu al-syari' fi wadh'i al-syari'ah*; kedua, *qashdu al-syari' fi wadh'i al-syari'ah li al-ifham*; ketiga, *qashdu al-syari' fi wadh'i al-syari'ah li al-taklif bimuqtadhabha*; keempat, *qashdu al-syari' fi dukhuli al-mukallaf tahta ahkami al-syari'ah*.⁶⁷

Sedangkan bagian *qashdu al-mukallaf*, Syatibi tidak menyebutkan macam-macamnya. Wahbah al-Zuhaili mengatakan bahwa *maqashid al-syari'ah* adalah nilai-nilai dan sasaran *syara'* yang tersirat dalam segenap atau bagian terbesar dari hukum-hukumnya. Nilai-nilai dan sasaran-sasaran itu dipandang sebagai tujuan dan rahasia *syari'ah*, yang ditetapkan oleh *al-syari'* dalam setiap ketentuan hukum⁶⁸. Yusuf Al-Qardhawi mendefinisikan *maqashid al-syari'ah*

⁶⁴ Hasbi Umar, *Nalar Fiqih Kontemporer*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), hlm. 36.

⁶⁵ *Ibid.*, hlm. 36

⁶⁶ Al-Syatibi, *Al-Muwafaqat Fi Ushul al-Syari'ah*, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2003), I.hlm 3.

⁶⁷ Abu Ishaq al-Syatibi, *Ibid.*, hlm. 219

⁶⁸ Wahbah al-Zuhaili, *Ushul Fiqh Islami*, (Damaskus: Dar al Fikri, 1986), II, hlm 225



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai tujuan yang menjadi target teks dan hukum-hukum partikular untuk direalisasikan dalam kehidupan manusia. Baik berupa perintah, larangan, dan mubah. Untuk individu, keluarga, jamaah, dan umat⁶⁹. Atau juga disebut dengan *hikmat-hikmat* yang menjadi tujuan ditetapkannya hukum, baik yang diharuskan ataupun tidak⁷⁰. Karena dalam setiap hukum yang disyari'atkan Allah kepada hambanya pasti terdapat *hikmat*⁷¹, yaitu tujuan luhur yang ada di balik hukum⁷².

Ulama Ushul Fiqih mendefinisikan *maqashid al-Syari'ah* dengan makna dan tujuan yang dikehendaki *syara'* dalam mensyari'atkan suatu hukum bagi kemashlahatan umat manusia. *Maqashid al-Syari'ah* di kalangan ulama ushul fiqh disebut juga *asrar al-syari'ah*, yaitu rahasia-rahasia yang terdapat di balik hukum yang ditetapkan oleh *syara'*, berupa kemashlahatan bagi manusia, baik di dunia maupun di akhirat. Misalnya, *syara'* mewajibkan berbagai macam ibadah dengan tujuan untuk menegakkan agama Allah SWT⁷³. Kemudian dalam perkembangan berikutnya, istilah *maqashid al-alsyari'ah* ini diidentik dengan filsafat hukum Islam⁷⁴.

Sedangkan secara terminologis, *maqashid* mempunyai arti menghendaki sesuatu dan berpegangan teguh kepadanya (*iradah al-syai wa al-azm alaihi*). Sedangkan kata *Syari'ah* berarti apa-apa yang ditentukan Tuhan kepada hamba-Nya melalui perantara nabi-Nya. Dari beberapa keterangan di atas terlihat dengan jelas bahwa yang dimaksud dengan *maqashid al-Syari'ah* ialah essensi atau hikmah yang terkandung dalam semua hukum syari'at yang telah ditetapkan *Syari'* (Allah SWT dan rasul-Nya) dan mencakup segala aspek hukum. Menurut S. Juhaya Praja, *al-Maqashid as-Syari'ah* dapat dijadikan pijakan dalam mengistimbatkan hukum. Sehingga bila ada kontradiksi antara *al-Maqashid as-Syari'ah* dengan firman Allah SWT, maka yang dijadikan dasar adalah *al-Maqasihd as-Syari'ah*.

⁶⁹ Al-Qardhawi, *op.cit.*, hlm. 17.

⁷⁰ *Ibid.*, hlm. 18

⁷¹ *Ibid.*, hlm. 18

⁷² *Ibid.*, hlm. 19

⁷³ A. Aziz Dahlan (ed), *Ensiklopedi Hukum Islam*, (Jakarta: PT Ichtiar Baru Van Hoeve, tt), III, hlm. 1108

⁷⁴ Hasbi, *op.cit.*, hlm. 120.



b. Urgensi *Maqâsid al-Syârî'ah*

Dari segi bahasa *maqâshid al-syârî'ah* berarti maksud atau tujuan disyariatkannya hukum dalam Islam. Kajian tentang tujuan ditetapkannya hukum dalam Islam merupakan kajian yang menarik dalam bidang ushul fikih. Kajian itu juga identik dengan kajian filsafat hukum Islam⁷⁵ sebab pada kajian ini akan melibatkan pertanyaan-pertanyaan kritis tentang tujuan ditetapkannya suatu hukum Tujuan hukum harus diketahui oleh mujtahid dalam rangka mengembangkan pemikiran hukum dalam Islam secara umum dan menjawab persoalan-persoalan hukum kontemporer yang kasusnya tidak diatur, perlu diketahui dalam rangka mengetahui apakah terhadap suatu kasus masih dapat diterapkan satu ketentuan hukum atau, karena adanya perubahan struktur sosial, hukum tersebut tidak dapat lagi diterapkan. Dengan demikian pengetahuan tentang *maqâshid al-syârî'ah* menjadi kunci bagi keberhasilan mujtahid dalam ijtihadnya. Dalam bidang muamalah yang dapat diketahui rahasia maknanya oleh akal manusia (*ma'qûl al-mâ'na*) seorang mujtahid harus mempertanyakan mengapa Allah SWT dan Rasul-Nya menetapkan hukum tertentu dalam bidang muamalah. Pertanyaan semacam ini lazim sekali dikemukakan dalam filsafat hukum Islam.

Prinsip ini menekankan pentingnya menjaga dan mengembangkan dimensi spiritual karyawan. Menurut Abu Yusuf, seorang muslim yang bekerja harus memiliki integritas dan akhlak yang baik karena pekerjaan adalah bagian dari ibadah. Dalam konteks pengembangan SDI, prinsip ini diimplementasikan melalui:

- a. Kajian Keislaman Terapan: Program kajian yang tidak hanya teoritis tetapi aplikatif dalam konteks pekerjaan di lembaga keuangan, seperti etika bisnis Islam, akhlak dalam melayani nasabah, dan prinsip amanah dalam mengelola dana.
- b. Pembinaan Spiritual: Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pelaksanaan ibadah, seperti waktu shalat yang dijamin, kajian rutin, dan budaya kerja yang islami.

⁷⁵ Khalid Mas'ud, *Islamic Legal Philosophyy*, (Delhi: Internasional Islamic Publisher, 1989), hlm. 325



- c. Integrasi Nilai Islam: Mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pekerjaan, mulai dari SOP, kode etik, hingga evaluasi kinerja.

Kondisi di PT. BPR Rohil (2021-2024): - Partisipasi kajian keislaman hanya 30-40% - Program kajian terpisah dari pelatihan teknis - Belum ada sintegrasi nilai Islam dalam evaluasi kinerja - Kesimpulan: Prinsip Hifdz al-Din belum terimplementasi dengan baik.

Al-Juwaini dapat dikatakan sebagai ahli ushul fikih pertama yang menekankan pentingnya memahami maqashid al-syarī'ah dalam menetapkan hukum. Ia secara tegas menyatakan bahwa seorang tidak dapat dikatakan mampu menetapkan hukum dalam Islam, sebelum ia dapat memahami benar tujuan Allah menetapkan perintah-perintah dan larangan-laranganNya.⁷⁶ Ia mengelom pokkan kebutuhan-kebutuhan yang menjadi tujuan syariat menjadi tiga kelompok yaitu *dharūriyat*, *hājiyat*, dan makramat (*tahsīniyat*). Kerangka pikir Al-Juwaini pada tahapan berikutnya dikembangkan oleh muridnya yaitu Al-Ghazali. Al-Ghazali menjelaskan maksud syariat dalam kaitannya dengan pembahasan dengan al-munâsabât al-maslahiyyah dalam qiyas. Maslahat baginya adalah memelihara maksud al-Syari' (pembuat hukum).

Kemudian ia merinci maslahat itu menjadi lima prinsip pokok yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Sementara Izzuddin ibn Abd al-Salam menjelaskan maslahat tersebut ke dalam “dar’ al-mafâsid wa jalbu al-manâfi”⁷⁷ Al-Syatibi, memandang kelima prinsip pokok di atas didasarkan atas dalil-dalil al-Qur'an dan Hadits. Dalil-dalil tersebut berfungsi sebagai al-*Qawâ'id al-Kulliyât* dalam menetapkan *al-Kulliyât al-Khams*. Menurutnya dalil-dalil yang digunakan untuk menetapkan *al-Kulliyât al-Khams* harus termasuk dalil-dalil yang masuk dalam kategori qath'y.⁷⁸

Oleh karena itu mengetahui tujuan umum syariat merupakan hal yang pokok dalam kerangka melakukan ijтиhad apalagi dalam upaya melakukan perubahan penerapan dan pemahaman hukum Islam. Segala macam kasus hukum yang muncul baik yang secara ekplisit diatur dalam al-Qur'an dan hadits maupun yang dihasilkan ijтиhad harus bertitik tolak dari tujuan tersebut. Dalam

⁷⁶ Al-Juwaini, *Al-Burhân fî Ushûl al-Fikih*, (Kairo: Dar Anahar), Juz 1, hlm. 295

⁷⁷ Izzuddin ibn Abd al-Salam, *Qawâ'id al-Ahkâm*, (Kairo: Al-Istiqlâmah, t.th), hlm. 9

⁷⁸Lihat penjelasan al-Syâthibi dalam al-Muwâfaqât, Jilid III, hlm. 62-64



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kasus hukum yang secara nyata dijelaskan dalam kedua sumber hukum fiqh yang utama, kemaslahatan dapat ditelusuri melalui teks yang ada.

Jika kemaslahatan itu ternyata tidak dijelaskan secara ekplisit oleh kedua sumber utama fikih tersebut maka peranan mujtahid, fukaha untuk menggali dan menemukan kemaslahatan tersebut sangat dibutuhkan. Penemuan maslahat yang digali oleh mujtahid tadi akan diterima selama tidak bertentangan dengan maslahat yang dijelaskan dalam nash. Perubahan kondisi sosial masyarakat akan menyebabkan terjadinya perubahan tentang apa yang dipertimbangkan sebagai kemaslahatan dan keadilan yang ingin dicapai, dan merupakan tujuan hukum Islam. Maka dengan sendirinya kenyataan terjadinya perubahan dalam mempertimbangkan hal-hal yang terjadi berkaitan dengan kemajuan zaman dan berubahnya kondisi kehidupan.

Perubahan tersebut mencakup dua bidang yaitu ibadah dan muamalah. Di samping ibadah, para ahli fikih sepakat bahwa tetap berlaku dan berubahnya hukum semata-mata tergantung keputusan wahyu, sekalipun mengenai tahsîniyat ibadat ada juga perubahan sesuai dengan perubahan kondisi. Sedangkan di bidang muamalat perubahan hukumnya bisa berdasarkan wahyu dan atau adat. Perubahan hukum dalam Islam sejalan dengan daya lenturnya (*fleksibilitas*) hukum Islam sendiri untuk mengikuti perubahan zaman. Banyak pernyataan dan kaidah dirumuskan untuk menjelaskan prinsip perubahan tersebut. Ibnu al-Qayyim al-Jauziyah misalnya, menyatakan :

تَعَيَّنَ الرَّوَابِطُ وَأَخْتَلَّا فِيهَا بِحَسْبٍ تَعَيَّنَ الْأَزْمَنَةُ وَالْمُمْكِنَةُ وَالْأَحْوَالُ وَالنِّيَّا

Sementara itu dalam salah satu kaidah fikihiyah madzhab Hanafi terdapat kaidah⁷⁹:

لَا يُنَكِّرُ تَعَيَّنَ الْأَحْكَامُ مِنْ تَعَيَّنِ الْأَرْدَافِ

Ayat al-Qur'an yang menjadi sumber dalam istimbath hukum Islam sewajarnya ditafsirkan dan diberi komentar guna menjawab berbagai persoalan baru yang muncul sesuai dengan dinamika sosial. Muhammed Arkoun yang dikutip oleh Quraish Shihab menulis bahwa al-Qur'an memberikan

⁷⁹ Muhammad Ibn Abi Hanifah, al-Fikih al-Akbar, Kairo, hlm. 87

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemungkinan-kemungkinan arti yang tak terbatas. Kesan yang diberikan oleh ayat-ayatnya mengenai pemikiran dan penjelasan pada tingkat wujud adalah mutlak. Dengan demikian ayat selalu terbuka (untuk interpretasi) baru, tidak pernah pasti dan tertutup untuk interpretasi tunggal.⁸⁰ Sehubungan dengan perubahan ini, Musthofa al-Maraghi menyatakan :

“Sesungguhnya hukum-hukum itu berubah sesuai dengan perubahan zaman dan tempat. Bila suatu hukum diundangkan pada waktu yang memang hukum itu merupakan kebutuhan, kemudian karena perubahan keadaan hukum itu sudah tidak diperlukan lagi, maka akan mendatangkan hikmah bila hukum tersebut dihapus dan diganti dengan hukum lain yang sesuai dengan waktunya”

Pemahaman seorang mujtahid tentang *maqashid al-syari’ah* sangat penting. Karena hal ini akan membantunya ketika berijtihad yang akan membangun hukum-hukum syari’ah serta menjelaskan aspek-aspek hukum tersebut⁸¹. Ibnu Asyur mengatakan sebagaimana yang dikutip oleh Ahsan Lihasanah, bahwa wajib bagi para ulama untuk mengetahui ‘*illat- illat tasyri*’ serta tujuannya secara tersurat (*zahir*) maupun tersirat (*bathin*).

Jika ditemukan sebagian hukum yang tersembunyi, karena mereka sudah mengetahui tujuannya, baik itu secara tersurat maupun tersirat, niscaya mereka mengerti dalam memberikan fatwa-fatwa hukum⁸². Pemahaman-pemahaman tersebut meliputi: *pertama*, mengetahui perkataan-perkataan dan faedah dalil-dalil dalam bentuk *lughawi* dan kaidah-kaidah *lafziyah* untuk menemukan hukum-hukum fiqh; *kedua*, membahas dalil-dalil yang bertentangan dari yang sudah dinashakhkan, atau mengaitkan tujuan pengamalannya, atau menjelaskan hubungan dalil yang satu dengan dalil yang lain; *ketiga*, Qiyas digunakan jika *aqwal syara’* (perkatan-perkataan *syara’*) belum ditemukan hukumnya; *keempat*, memberikan suatu hukum yang tidak ada nash dan qiyas didalamnya; *kelima*, menemukan hukum-hukum syari’ah yang bersifat *ta’abbudi* jika sekiranya tidak ada pembahasan tentang *illat-illat hukum*⁸³.

Dengan demikian, *maqashid al-syari’ah* ini akan membantu para mujtahid dalam menentukan *kedhabitlan* aturan-aturan hukum serta *mashlahah* dan

⁸⁰ M. Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an*, (Bandung: Mizan, 1992), hlm. 72

⁸¹ Ahsan, *op.cit.*, hlm.27

⁸² *Ibid.*, hlm. 27

⁸³ *Ibid.*, hlm. 27-32



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mafsadah, pengetahuan tentang *maqâsid al-Syari'ah*, dan pengetahuan tentang *illat-illat* hukum. Dalam upaya mengembangkan pemikiran hukum Islam, terutama dalam memberikan pemahaman dan kejelasan terhadap berbagai persoalan hukum kontemporer, para mujtahid perlu mengetahui tujuan pensyari'atan hukum Islam. Selain itu, tujuan hukum perlu diketahui dalam rangka mengenal pasti, apakah suatu ketentuan hukum masih dapat diterapkan terhadap suatu kasus tertentu atau karena adanya perubahan struktur sosial, hukum tersebut tidak dapat lagi dipertahankan. Dengan demikian, pengetahuan mengenai *maqashid al-Syari'ah* menjadi kunci bagi keberhasilan mujtahid dalam ijтиhadnya⁸⁴. Karena mengingat, hukum itu selalu berkembang sesuai dengan perkembangan tempat, zaman, dan keadaan. Seperti hukum perempuan yang keluar dalam perjalanan (*musafir*) tanpa disertai muhrimnya dan perjalanan tersebut bukanlah perjalanan dalam bermaksiat kepada Allah. Hal ini pada zaman Rasulullah, beliau sangat melarangnya karena takut akan timbul fitnah dan keselamatan perempuan tersebut.

Namun seiring dengan berkembangnya tempat, zaman, dan keadaan. Para perempuan bisa berjalan dengan sendiri dengan aman dan nyaman tanpa ada merasa takut gangguan, maka hukum ini tentunya juga akan berubah. Atau ada suatu kasus yang dalil untuk menetapkan hukumnya tidak ditemukan dalam al-Qur'an dan al-Sunnah, di sinilah peran *maqashid al-Syari'ah* untuk memecahkan hal-hal tersebut dengan berlandaskan kepada kemashlahatan. Khusus dalam menghadapi persoalan-persoalan fiqh kontemporer, terlebih dahulu dikaji secara teliti hakikat dari masalah tersebut. Penelitian terhadap suatu kasus yang akan ditetapkan hukumnya sama pentingnya dengan penelitian terhadap sumber hukum yang akan dijadikan dalilnya.

Dengan kata lain, kandungan nash harus diteliti secara cermat, termasuk tujuan pensyari'atan hukum tersebut⁸⁵. Setelah itu baru dilakukan kategorisasi masalah (*tanqih al-manat*), apakah ayat atau hadits tertentu layak dijadikan dalil bagi kasus baru tersebut. Mungkin ada suatu kasus baru yang hampir sama dengan kasus hukum yang terdapat di dalam al-Qur'an dan al-hadits. Jika

⁸⁴ Hasbi, *loc.cit.*, hlm. 120-121.

⁸⁵ *Ibid.*, hlm. 121.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ternyata tidak ditemukan kesamaan atau kemiripan antara persoalan baru dengan kasus hukum yang ada pada kedua sumber hukum tersebut, maka konsekuensinya persoalan baru tersebut tidak dapat disamakan hukumnya dengan kasus hukum yang terdapat di dalam al-Qur'an dan al-Sunnah. Di sinilah letak urgen atau pentingnya pengetahuan tentang *maqashid al-Syari'ah* (tujuan pensyari'atan hukum) dalam hukum Islam⁸⁶.

c. Kehujannah Maqâshid Al-syari'ah

Sifat dasar dari *maqâshid al-syari'ah* adalah pasti(*qat'i*). Kepastian di sini merujuk pada otoritas *maqâshid al-syari'ah* itu sendiri. Apabila syari'ah memberi panduan mengenai tata cara menjalankan ekonomi, dengan menegaskan bahwa mencari keuntungan melalui praktik riba tidak dibenarkan, pasti hal tersebut disebabkan demi menjaga harta benda masyarakat, agar tidak terjadi kezaliman sosio-ekonomi. Dengan demikian eksistensi *maqâshid al-syari'ah* pada setiap ketentuan hukum syari'at menjadi hal yang tidak terbantahkan. Jika ia berupa wajib maka pasti ada manfaat yang terkandung didalamnya. Sebaliknya, jika ia berupa perbuatan yang dilarang maka sudah pasti ada kemudharatan yang harus dihindari.

Al-Ghazali mengajukan teori *maqâshid al-syari'ah* dengan membatasi pemeliharaan syari'ah pada lima unsur utama yaitu agama, jiwa, akal, kehormatan, dan harta benda. Pernyataan yang hampir sama juga dikemukakan oleh al-Syatibi dengan menyatakan bahwa mashlahah adalah memelihara lima aspek utama, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Artinya, kelima unsur di atas dianggap suci, mulia dan dihormati yang harus dilindungi dan dipertahankan. *Maqâshid al-syari'ah* juga merupakan prinsip umum syari'ah (*kulliyat al-syari'ah*) yang pasti. Ia bukan sajadisarikan dari elemen hukum-hukum syari'ah atau dari sebagian dalil-dalil dan isikan dungan al-Qur'an dan al-Sunnah. Kesimpulan yang seperti ini kelihatan dapat diterima secara meyakinkan. Apakah ide tersebut diajukan pada abad kelima, di era asas-asas syari'ah, terutama al-Sunnah telah tercatat dengan baik, sehingga hampir tidak mungkin ada al-Sunnah yang tercecer. Jadi, meskipun sama sekali tidak menutup

⁸⁶ *Ibid.*, hlm. 121.



kemungkinan adanya unsur tambahan terhadap kelima maqâshid di atas, namun kelimanya sulit dikesampingkan sebagai elemen penting maqâshid al-syârî'ah.

d. Pembagian Maqâshid al-Syârî'ah

Dalam *maqashid al-syârî'ah* tentu harus menempatkan buah pikir *al-Syâtibi* sebagai fokus perhatian, karena beliaulah yang merupakan *icon* bagi konsep *maqashid al-syârî'ah* dalam jagat wacana teori hukum Islam. Dalam karyanya *al-Muwâfaqât*, *al-Syâtibi* menggunakan istilah yang berbeda-beda sehubungan dengan isu *maqashid al-syârî'ah*, yakni berupa istilah *maqâshid al-Syârî'ah*, *al-maqâshid al-Syar'iyyah fi al-Syârî'ah*, dan *maqâsid min Syar'i al-hukm*. Meskipun demikian, semua itu mengandung pengertian yang sama, yakni tujuan, arah sasaran, dan dasar pijakan bagi hukum yang ditetapkan oleh Allah SWT.⁸⁷

Uraian berikut ini sepenuhnya merujuk kepada *al-Syâtibi* tersebut. Dalam proposisi utama yang diutarakannya, *al-Syâtibi* menegaskan bahwa sesungguhnya Syârî'ah/hukum Islam itu bertujuan mewujudkan *maslahah* bagi manusia, baik di dunia maupun di akhirat.⁸⁸ Pada bagian lain, beliau mengungkapkan: "Hukum-hukum ditetapkan untuk mewujudkan *maslahah* bagi umat manusia." Dengan demikian, jelaslah bahwa *al-Syâtibi* memandang substansi utama dari *maqashid al-syârî'ah* ialah *maslahah* bagi umat manusia. Oleh karena itu, isu *maslahah* menjadi fokus analisis penting dalam rangka memahami *maqâshid al-Syârî'ah*. Oleh sebab itu, Imam Syathibi membagi *al-Maqashid* ini kepada dua bagian penting yakni maksud syari' (*qashdu al-syari'*) dan maksud mukallaf (*qashdu al-mukallaf*). Maksud syari' kemudian dibagi lagi menjadi 4 bagian yaitu:

1) *Qashdu al-Syari' fi Wadh'i al-Syari'ah*

Qashdu al-Syari' fi Wadh'i al-Syari'ah (maksud syari dalam menetapkan syariat). Dalam bagian ini ada 13 permasalahan yang dikemukakan. Namun semuanya mengacu kepada suatu pertanyaan: "Apakah sesungguhnya maksud syari dengan menetapkan syari'atnya itu?" Menurut Imam Syathibi, Allah menurunkan syariat (aturan hukum) tiada lain selain untuk mengambil

⁸⁷ Abu Ishâq Ibrâhîm al-Syâtibi, *loc.cit.*, hlm. 3.

⁸⁸ *Ibid.*, hlm. 4.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemaslahatan dan menghindari kemadaratan (*jalbul mashalih wa dar'ul mafasid*). Dengan bahasa yang lebih mudah, aturan-aturan hukum yang Allah tentukan hanyalah untuk kemaslahatan manusia itu sendiri. Syathibi kemudian membagi maslahat ini kepada tiga bagian penting yaitu *dharuriyyat* (*primer*), *hajiyah* (*skunder*) dan *tahsinat* (*tersier, lux*).

Maqashid atau *Maslahat Dharuriyyat* adalah sesuatu yang mesti adanya demi terwujudnya kemaslahatan agama dan dunia. Apabila hal ini tidak ada, maka akan menimbulkan kerusakan bahkan hilangnya hidup dan kehidupan⁸⁹ seperti makan, minum, shalat, shaum dan ibadah-ibadah lainnya. Yang termasuk *maslahat* atau *maqashid dharuriyyat* ini ada lima yaitu: agama (*al-din*), jiwa (*al-nafs*), keturunan (*an-nasl*), harta (*al-mal*) dan aqal (*al-aql*).⁹⁰ Cara untuk menjaga yang lima tadi dapat ditempuh dengan dua cara yaitu:

- 1) Dari segi adanya (*min nahiyyati al-wujud*) yaitu dengan cara manjaga dan memelihara hal-hal yang dapat melanggengkan keberadaannya
- 2) Dari segi tidak ada (*min nahiyyati al- 'adam*) yaitu dengan cara mencegah hal-hal yang menyebabkan ketiadaannya.

Masalah *hajjiyyah* merupakan masalah yang bersifat memudahkan, menghindarkan manusia dari kesulitan dan kesusahan. Namun, ketiadaan masalah *hajjiyyah* tidak menyebabkan kerusakan di dunia maupun akhirat.⁹¹ Contoh dari masalah *hajjiyyah* adalah *rukhsah* dalam ibadah, dan jual beli *salam* dalam muamalat.⁹² Terakhir adalah masalah *tahsiniyah*. Masalah *tahsiniyah* ialah pelengkap atau penyempurna dari dua maqashid sebelumnya, meliputi adat kebiasaan dan akhlak mulia.⁹³ Salah satu dari masalah *tahsiniyah* adalah larangan membunuh wanita dan anak kecil dalam peperangan.

2) *Qashdu al-Syari' fi Wadh'I al-Syari'ah lil Ifham.*

Islam sebagai agama samawi mempunyai kitab suci al-Qur'an sebagai sumber hukum utama, al-Qur'an mengandung berbagai ajaran. Di kalangan

⁸⁹ *Ibid.*, hlm. 7

⁹⁰ *Ibid.*, hlm. 8.

⁹¹ Ahmad Raysuni, *Nadhariyyatu al-Maqashidi 'Inda al-Imam al-Syatibi*, (Virginia: IIIIT, 1995), hlm.146

⁹² Abu Ishaq al-Syatibi, *op.cit.*, hlm. 222-223

⁹³ Ahmad Raysuni, *op.cit.*, hlm.146

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ulama ada yang membagi kepada tiga kelompok besar, yaitu *aqidah*, *khuluqiyah*, dan *amaliyah*. *Aqidah* berkaitan dengan dasar-dasar keimanan, *khluqiyah* berkaitan dengan etika, dan *amaliyah* berkaitan dengan aspek-aspek hukum yang muncul dari *aqwāl* (ungkapan-ungkapan) dan *af'āl* (perbuatan-perbuatan manusia). Kelompok terakhir ini dalam sistematika hukum Islam dibagi ke dalam dua besar, yaitu ibadat (pola hubungan manusia dengan tuhan) dan muamalah (pola hubungan manusia dengan manusia)⁹⁴. Sebagai sumber ajaran, al-Qur'an tidak memuat aturan-aturan yang terperinci tentang ibadah dan muamalah. Dari 6360 ayat al-Qur'an hanya terdapat 368 ayat yang berkaitan dengan aspek-aspek hukum⁹⁵.

Dari sini dapat dipahami bahwa sebagian besar masalah-masalah hukum Islam, oleh Tuhan hanya diberikan dasar-dasar dalam al-Qur'an. Bertitik tolak dari prinsip-prinsip ini, dituangkan pula lewat hadits Rasulullah SAW. Berdasarkan atas dua sumber inilah kemudian, dari aspek hukum terutama dalam konteks muamalah dikembangkan oleh ulama di antaranya Al-Syatibi (W.790) yang telah mencoba mengemban pokok atau prinsip yang terdapat dalam dua sumber ajaran Islam itu dengan mengaitkan dengan *maqashid al-syari'ah*⁹⁶.

Dalam karyanya, *al-muwafaqat*, Asy-Syatibi menggunakan kata yang berbeda-beda yang berkaitan dengan *maqâshid al-Syarî'ah*. Kata tersebut adalah *maqâshid al-Syarî'ah*,⁹⁷ *al- maqashid al-alsyari'ah fi al-syari'ah*,⁹⁸ dan *maqashid min syar'i hukm*.⁹⁹ Pada prinsipnya, penamaan kata-kata yang berbeda tersebut mengandung pengertian yang sama, yaitu tujuan hukum yang diturunkan Allah SWT.¹⁰⁰ Syari'at Islam datang sebagai rahmat bagi umat manusia, memberikan nasehat bahkan penyembuh terhadap apa-apa

⁹⁴ Abd. al-Wahab Khallaf, *Ilmu Ushul Fiqh*, (Kairo: Dar al-Kawatiyyah, 1998), hlm. 32.

⁹⁵ Harun Nasution, *Islam Ditinjau Dari Berbagai Aspeknya*, (Jakarta: UI-press, 1984), hlm. 7.

⁹⁶ Mustamin Giling, "Kedudukan Maqashid al-Syari'ah Dalam Agama", *Stadium: Kajian Sosial, Agama, Hukum, dan Pendidikan*, Vol. 1. No. 2, (2003), hlm. 112

⁹⁷ Al-Syatibi, *op.cit.*, hlm. 21.

⁹⁸ *Ibid.*, I, hlm. 23.

⁹⁹ *Ibid.*, II, hlm 374.

¹⁰⁰ Mustamin Giling, *Op.cit.*, hlm. 117.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang terdapat di dalam hati, karena itu Islam dalam pelaksanaan hukum-hukumnya terbagi kepada tiga segi (unsur).

Pertama, sebagai pendidikan secara individu untuk mampu menciptakan kebaikan secara kolektif; *kedua*, untuk melaksanakan keadilan dalam kehidupan masyarakat Islam secara keseluruhan yang nantinya kedudukan manusia sama di depan undang-undang dan putusan. Sehingga tidak dibedakan lagi antara si kaya dan si miskin, yang kuat dan yang lemah; *ketiga*, dari aspek hukum Islam, esensi dan substansinya yaitu kemashlahatan,¹⁰¹ sebab apa yang disyari'atkan Islam lewat nas di dalamnya terdapat hakekat maslahat.¹⁰² Setiap seruan Allah dapat dipahami oleh akal, kenapa Allah menyuruh, tentunya ada kemashlahatan untuk umat manusia, apakah dijelaskan sendiri alasannya atau tidak, maupun menjelaskan kenapa suatu perbuatan dilarang, tentunya juga ada kemaslahatan untuk manusia agar manusia tidak masuk kedalam kehancuran. Sebagaimana yang dijelaskan al-Syatibi dalam kitab *al-Muwafaqat*-Nya:

“هَذِهِ الشَّرِيعَةُ وُضِعَتْ لِتَحْقِيقِ مَقَاصِدُ الشَّارِعِ فِي قِيَامِ مَصَالِحِهِمْ فِي الدِّينِ وَالْدُّنْيَا مَعًا¹⁰³

Syari'at itu bertujuan untuk kemashlahatan manusia (hamba), cepat ataupun lambat secara bersamaan, dan ajakan ini pasti berasal petunjuk Tuhan, apakah itu membawa kemashlahatan (*shighthah*) ataupun kehancuran (*fasad*)”¹⁰⁴. Apabila diteliti pernyataan al-Syatibi ini, dapatlah dipahami bahwa kandungan *maqashid al-alsyari'ah* adalah untuk kemashlahatan manusia. Oleh karenanya, bisa dikatakan bahwa seluruh ajaran yang tertuang

¹⁰¹ Dalam bahasa Arab, *mashlahah* (jamaknya *mashalih*) merupakan sinonim dari kata *manfa'at* dan lawan kata dari *mafsadat* (kerusakan). Secara majaz, kata ini juga dapat digunakan untuk perbuatan yang mengandung manfaat. Kata manfaat sendiri selalu diartikan dengan *ladzdzaz* (rasa enak) dan upaya mendapatkan atau mempertahankannya (Husain Hamid Hassan. *Nazariyah al-Mashlahah fi al-Fiqh al-Islami*. (Kairo: al-Mutanabbi, 1981), hlm. 4). Sementara al-Khawarizmi sebagai mana yang dikutip oleh Wahbah al-Zuhaili mengatakan bahwa mashlahah adalah menjaga tujuan syara' dengan menolak *fasad* (kehancuran) dari penciptaan. (Wahbah al-Zuhaili, *Ushul al-Fiqh al-Islami*, Jilid II, h. 37). Dalam kajian syari'at, kata *mashlahah* dipakai sebagai istilah untuk mengungkapkan perngertian yang khusus, meskipun tidak lepas dari arti aslinya. Al-Ghazali mengatakan bahwa mashlahah adalah menarik manfaat atau menolak mudharat, secara istilah ia menjelaskan adalah pemeliharaan tujuan syara', yakni agama, jiwa, akal, dan harta. (al-Ghazali, *al-Musthashfa Min Ilmi al-Ushul*, (Beirut: Muassasah al-Risalah, 1997), I, hlm. 417).

¹⁰² Giling, Mustamin Giling, “loc.cit., hlm.117.

¹⁰³ Asy-syatibi, *Loc.xit.*, hlm. 4

¹⁰⁴ *Ibid.*, hlm. 4

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

dalam Al-Qur'an maupun al-Sunnah menjadi dalil adanya maslahat. Meskipun sumber syara' tersebut tidak semuanya berbicara mengenai kemashlahatan secara langsung, akan tetapi ada beberapa dalil yang bisa mengindikasikan terhadap eksistensi maslahat dalam syari'at Islam. Oleh karenanya, bisa dikatakan bahwa seluruh ajaran yang tertuang dalam Al-Qur'an maupun al-Sunnah menjadi dalil adanya maslahat. Meskipun sumber syara' tersebut tidak semuanya berbicara mengenai kemashlahatan secara langsung, akan tetapi ada beberapa dalil yang bisa mengindikasikan terhadap eksistensi maslahat dalam syari'at Islam. Secara umum, alasan yang dikemukakan jumhur ulama dalam menetapkan maslahat sebagai hujjah dalam menetapkan hukum, antara lain adalah:¹⁰⁵

1. Hasil induksi terhadap ayat atau hadits yang menunjukkan bahwa setiap hukum mengandung kemaslahatan bagi umat manusia.
- 2) Kemaslahatan manusia akan senantiasa dipengaruhi perkembangan tempat, zaman, dan lingkungan mereka sendiri. Apabila syariat Islam terbatas pada hukum-hukum yang ada saja, maka akan membawa kesulitan bagi umat manusia.
- 3) Jumhur ulama juga beralasan pada beberapa perbuatan sahabat yang seringkali berbuat dan membuat kebijakan dengan berdasar pada maslahat.

Bertitik tolak dari pandangan bahwa semua kewajiban (*taklif*) diciptakan dalam rangka merealisasikan kemashlahatan hamba, dan ini juga menunjukkan bahwa *ta'lil* peletakan *al-syari'ah* dari sisi kuantiti (jumlah), dan menghubungkannya dengan kemashlahatan manusia di dunia dan akhirat.¹⁰⁶ Tujuan *syara'* adalah untuk kemashlahatan yang terdiri dari atas lima pengayoman yaitu menjaga agama, jiwa, keturunan, harta, dan akal manusia. Sehingga menurut al-Ghazali, segala sesuatu yang mengayomi lima hal tersebut, maka itulah *mashlahah*, dan segala susuatu yang menghancurkan lima hal tersebut, maka itulah *mafsadah*.¹⁰⁷

¹⁰⁵Mustamin Giling, "Op.Cit, hlm.1147.

¹⁰⁶Ahsan Lihasanah, *loc.cit.*, hlm. 39.

¹⁰⁷Al-Ghazali, *op.cit.*, hlm. 417.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) *Qashdu al-Syari' fi Wadh'I al-Syari'ah li al-Taklif bi Muqtadhabha*

Bagian ini dimaksudkan bahwa maksud syari' dalam menentukan syari'at adalah untuk dilaksanakan sesuai dengan yang dituntutNya. Masalah yang dibahas dalam bagian ini ada 12 masalah, namun semuanya mengacu kepada dua masalah pokok yaitu:

Pertama, taklif yang di luar kemampuan manusia (*at-taklif bima laa yuthaq*). Pembahasan ini tidak akan dibahas lebih jauh karena sebagaimana telah diketahui bersama bahwa tidaklah dianggap *taklif* apabila berada di luar batas kemampuan manusia. Dalam hal ini Imam Syathibi mengatakan: “Setiap *taklif* yang di luar batas kemampuan manusia, maka secara syar'i *taklif* itu tidak sah meskipun akal membolehkannya”.¹⁰⁸

Apabila dalam teks syari' ada redaksi yang mengisyaratkan perbuatan di luar kemampuan manusia, maka harus dilihat pada konteks, unsur-unsur lain atau redaksi sebelumnya. Misalnya, furman Allah: “Dan janganlah kalian mati kecuali dalam keadaan muslim”. Ayat ini bukan berarti larangan untuk mati karena mencegah kematian adalah di luar batas kemampuan manusia. Maksud larangan ini adalah larangan untuk memisahkan antara keislaman dengan kehidupan di dunia ini karena datangnya kematian tidak akan ada yang mengetahui seorangpun. Begitu juga dengan sabda Nabi: “Janganlah kamu marah” tidak berarti melarang marah, karena marah adalah tabiat manusia yang tidak mungkin dapat dihindari. Akan tetapi maksudnya adalah agar sedapat mungkin menahan diri ketika marah atau menghindari hal-hal yang mengakibatkan marah.

Kedua, taklif yang di dalamnya terdapat *masyaqah*, kesulitan (*al-taklif bima fiihi masyaqah*). Persoalan inilah yang kemudian dibahas panjang lebar oleh Imam Syathibi. Menurut Imam Syathibi, dengan adanya *taklif*, Syari' tidak bermaksud menimbulkan *masyaqah* bagi pelakunya (*mukallaf*) akan tetapi sebaliknya di balik itu ada manfaat tersendiri bagi *mukalla*.¹⁰⁹ Bila dianalogkan kepada kehidupan sehari-hari, obat pahit yang diberikan seorang dokter kepada pasien, bukan berarti memberikan kesulitan baru bagi sang

¹⁰⁸ Abu Ishâq Ibrâhîm al-Syâtibi, *op.cit.*, hlm. 82

¹⁰⁹ *Ibid.*, hlm. 93

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pasien akan tetapi di balik itu demi kesehatan si pasien itu sendiri pada masa berikutnya.

Dalam masalah agama misalnya, ketika ada kewajiban jihad, maka sesungguhnya tidak dimaksudkan dengannya untuk menceburkan diri dalam kebinasaan, tetapi untuk kemaslahatan manusia itu sendiri yaitu sebagai *wasilah amar makruf nahiil munkar*. Demikian pula dengan hukum potong tangan bagi pencuri, tidak dimaksudkan untuk merusak anggota badan akan tetapi demi terpeliharanya harta orang lain. Apabila dalam *taklif* ini ada *masyaqah*, maka sesungguhnya ia bukanlah *masyaqah* tapi *kulfah*, sesuatu yang tidak mungkin dapat dipisahkan dari kegiatan manusia sebagaimana dalam kacamata adat, orang yang memikul barang atau bekerja siang malam untuk mencari kehidupan tidak dipandang sebagai *masyaqah*, tetapi sebagai salah satu keharusan dan kelaziman untuk mencari nafkah. Demikian juga halnya dengan masalah ibadah. *Masyaqah* seperti ini menurut Imam Syathibi disebut *Masyaqah Mu'tadah* karena dapat diterima dan dilaksanakan oleh anggota badan dan karenanya dalam syara' tidak dipandang sebagai *masyaqah*.¹¹⁰

Yang dipandang sebagai *masyaqah* adalah apa yang disebutnya dengan *Masyaqah Ghair Mu'tadah* atau *Ghair 'Adiyah* yaitu *masyaqah* yang tidak lazim dan tidak dapat dilaksanakan atau apabila dilaksanakan akan menimbulkan kesulitan dan kesempitan. Misalnya, keharusan berpuasa bagi orang sakit dan orang jompo. Semua ini adalah *masyaqah ghair mu'tadah* yang dikecam oleh Islam. Untuk mengatasi *masyaqah* ini, Islam memberikan jalan keluar melalui *rukhshah* atau keringanan.

4) *Qashdu al-Syari' fi Dukhul al-Mukallaf Tahta Ahkam al-Syari'ah*

Pembahasan bagian terakhir ini merupakan pembahasan paling panjang mencakup 20 masalah. Namun semuanya mengacu kepada pertanyaan: “Mengapa *mukallaf* melaksanakan hukum *Syari'ah*? ” Jawabannya adalah untuk mengeluarkan *mukallaf* dari tuntutan dan keinginan hawa nafsunya sehingga ia menjadi seorang hamba yang dalam istilah Imam

¹¹⁰ *Ibid.*, hlm. 94

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Syathibi disebut: hamba Allah yang *ikhtiyaran* dan bukan yang *idthiraran*.¹¹¹ Atau dalam istilah Ahmad Zaid: *Ikhrajul 'abd min da'iyyatil hawa ila dairatil 'ubudiyyah*.¹¹² Untuk itu, setiap perbuatan yang mengikuti hawa nafsu, maka ia batal dan tidak ada manfa'atnya. Sebaliknya, setiap perbuatan harus senantiasa mengikuti petunjuk Syari' dan bukan mengikuti hawa nafsu.

Dalam *maqashid al-syari'ah* terdapat beberapa prinsip dikemukakan sebagai berikut. *Pertama*, prinsip memelihara Agama (حفظ الدين). Prinsip ini merupakan salah satu prinsip *maqâshid al-Syarî'ah*. Memelihara agama, berdasarkan kepentingannya dapat dibedakan menjadi tiga tingkatan:

- 1) Memelihara agama dalam tingkatan dharuriyah, yaitu memelihara dan melaksanakan kewajiban keagamaan yang termasuk tingkat primer, seperti melaksanakan shalat lima waktu. Jika kewajiban ini diabaikan maka eksistensi agama akan terancam.
- 2) Memelihara agama dalam tingkatan hajiyah, yaitu melaksanakan ketentuan agama dengan maksud menghindarkan dari kesulitan. Seperti pensyari'atan shalat jamak dan qasar bagi orang yang sedang bepergian. Jika ketentuan ini tidak dilaksanakan maka tidak akan mengancam eksistensi agama, melainkan hanya mempersulit orang yang melakukan nya.
- 3) Memelihara agama dalam tingkatan tafsiniyyat, yaitu mengikuti petunjuk agama guna menjunjung tinggi martabat manusia sekaligus menyempurnakan pelaksanaan kewajiban kepada tuhan.

Kedua, Prinsip Memelihara Jiwa (حفظ النفس). Prinsip ini merupakan salah satu prinsip *maqâshid al-Syarî'ah*. Prinsip ini melandasi ketentuan bahwa setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya; bahwa setiap orang berhak hidup tenteram, aman, damai, bahagia, dan sejahtera, baik lahiriah maupun batiniah; dan bahwa setiap orang berhak atas rasa aman dan tenteram serta berhak atas perlindungan terhadap ancaman ketakutan. Memelihara jiwa berdasarkan kepentingannya, dapat dibedakan menjadi tiga tingkatan:

¹¹¹ *Ibid.*, hlm. 128

¹¹² Abdul Majid Turki, *Munadharat fi Ushul al-Syari'ah al-Islamiyyah Bainâ Ibn Hazm wa al-Baji*, (Beirut: Dar al-Garb al-Islamy, 1986), hlm. 513

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- 1) Memelihara agama dalam tingkatan dharuriyyat, seperti pensyari'atan kewajiban memenuhi kebutuhan pokok berupa makanan untuk mempertahankan hidup. Jika kebutuhan pokok itu diabaikan maka akan berakibat terancamnya eksistensi jiwa manusia.
- 2) Memelihara jiwa dalam tingkatan hajiyyat, seperti dibolehkan berburu dan menikmati makanan yang halal dan bergizi. Jika ketentuan ini diabaikan maka tidak akan mengancam eksistensi manusia, melainkan hanya akan mempersulit hidupnya.
- 3) Memelihara jiwa dalam tingkatan tafsiniyyat, seperti disyari'atkannya aturan tata cara makan dan minum. Ketentuan ini hanya berhubungan dengan etika atau kesopanan. Jika diabaikan, maka tidak akan mengancam eksistensi jiwa manusia, ataupun mempersulit kehidupan seseorang.

Ketiga, Prinsip Memelihara Akal (حفظ العقل). Prinsip ini merupakan salah satu prinsip *maqâshid al-Syarî'ah*. Prinsip ini melandasi ketentuan bahwa setiap orang berhak memperoleh pendidikan. Prinsip ini juga mendasari ketentuan bahwa setiap orang berhak untuk mengembangkan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya sesuai dengan martabat manusia; bahwa setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi. Prinsip ini juga melandasi ketentuan bahwa setiap orang bebas untuk memilih dan mempunyai keyakinan politik; bahwa setiap orang bebas menyatakan pendapat sesuai hati nuraninya, baik secara lisan maupun tulisan.

- 1) Memelihara akal dalam tingkatan dharuriyyat, seperti diharamkan mengkonsumsi minuman yang memabukkan (minuman keras). Jika ketentuan ini tidak diindahkan maka akan berakibat terancamnya eksistensi akal.
- 2) Memelihara akal dalam tingkatan hajiyyat, seperti anjuran menuntut ilmu pengetahuan. Sekiranya aktivitas ini tidak dilakukan maka tidak akan merusak akal, namun akan mempersulit diri seseorang, terutama dalam kaitannya dengan pengembangan ilmu pengetahuan.
- 3) Memelihara akal dalam tingkatan tafsiniyyat, seperti menghindarkan diri dari menghayal atau mendengarkan sesuatu yang tidak berguna. Hal ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

berkaitan dengan etika, tidak akan mengancam eksistensi akal secara langsung.

Keempat, Prinsip Memelihara Keturunan (حفظ النسل). Prinsip ini merupakan salah satu prinsip *maqâshid al-Syarî'ah*. Prinsip ini melandasi ketentuan bahwa setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah; bahwa setiap orang berhak atas perlindungan keluarganya dan kehormatannya.

Memelihara keturunan, ditinjau dari segi tingkat kebutuhannya, dapat dibedakan menjadi tiga tingkat:

- 1) Memelihara keturunan dalam tingkat dharuriyyat, seperti pensyari'atan hukum perkawinan dan larangan melakukan perzinaan. Apabila ketentuan ini diabaikan maka eksistensi keturunan akan terancam.
- 2) Memelihara keturunan dalam tingkatan hajiiyyat, seperti ditetapkannya ketentuan menyebutkan mahar bagi suami pada saat akad nikah dan diberikan hak talak padanya. Jika mahar tidak disebutkan, maka suami akan mengalami kesulitan, karena ia harus membayar mahar misl. Sedangkan dalam kasus talak, suami akan mengalami kesulitan, jika ia tidak menggunakan hak talaknya, padahal situasi dan kondisi rumah tangga tidak harmonis.
- 3) Memelihara keturunan dalam tingkatan tâhsiniyyat, seperti disyari'atkannya khitbah atau walimah dalam perkawinan. Hal ini dilakukan dalam rangka menyempurnakan kegiatan perkawinan. Jika ia diabaikan tidak akan mengancam eksistensi keturunan, dan tidak pula akan mempersulit orang yang melakukan perkawinan, ia hanya berkaitan dengan etika atau martabat seseorang.

Kelima, Prinsip Memelihara Harta (حفظ المال). Prinsip ini merupakan

salah satu prinsip *Maqâsid al-Syarî'ah*. Prinsip ini melandasi ketentuan bahwa setiap orang berhak mempunyai milik, baik secara sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain demi pengembangan dirinya, keluarga, bangsa dan masyarakat dengan cara yang tidak melanggar hukum; bahwa tidak seorang pun boleh dirampas miliknya dengan sewenang-wenang dan secara melawan hukum; dan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan hak miliknya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak asasi yang dianugerahkan Islam terhadap manusia itu dapat diklasifikasi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu (1) hak-hak dasar yang dianugerahkan Islam kepada semua manusia tanpa diskriminasi sedikitpun; dan (2) hak-hak yang secara khusus dianugerahkan kepada subyek manusia tertentu sesuai dengan keadaan dirinya, kedudukannya, dan sebagainya. Yang termasuk kategori kedua ialah hak-hak warga non-muslim, hak-hak perempuan, hak-hak buruh, hak-hak anak, dan sebagainya.¹¹³

Dilihat dari segi kepentingannya, memelihara harta dapat dibedakan menjadi tiga tingkatan, yaitu:

- 1) Memelihara harta dalam tingkatan dharuriyyat, seperti pensyari'atan aturan kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang illegal. Apabila aturan ini dilanggar maka akan berakibat terancamnya eksistensi harta.
- 2) Memelihara harta dalam tingkatan hajiyyat, seperti disyari'atkannya jual beli dengan cara salam. Apabila cara ini tidak dipakai maka tidak akan mengancam eksistensi harta melainkan hanya akan mempersulit seseorang yang memerlukan modal.
- 3) Memelihara harta dalam tingkatan tahsiniyyat, seperti adanya ketentuan agar menghindarkan diri dari penipuan. Karena hal itu berkaitan dengan moral dan etika dalam bermuamalah atau etika bisnis. Hal ini juga akan berpengaruh kepada keabsahan jual beli tersebut, sebab pada tingkatan ketiga ini juga merupakan syarat adanya tingkatan kedua dan pertama. Mengetahui urutan peringkat mashlahat seperti di atas sangat penting, apabila dihubungkan dengan skala prioritas penerapannya. Jika terjadi kontradiksi dalam penerapannya maka tingkatan pertama (dharuriyyat) harus didahulukan dari pada tingkatan kedua (hajiyyat) dan tingkatan ketiga (tahsiniyyat).

Maqashid Syariah merujuk pada tujuan-tujuan fundamental, hikmah, dan filosofi yang ingin dicapai oleh hukum Islam (syariah) untuk menciptakan kemaslahatan umat manusia secara menyeluruh, baik di dunia maupun di akhirat. Konsep ini merupakan kerangka pemikiran yang

¹¹³ Sheikh Shawkat Husain, “ *Human Rights in Islam: Principles and Precedents* ”, dalam Tahir Mahmood, *Human Rights in Islamic Law*, (New Delhi: Institute of Objective Studies, 1993), hlm. 84.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.

komprehensif dan holistik dalam memahami esensi ajaran Islam yang tidak hanya bersifat ritualistik, tetapi juga substantif dan berorientasi pada pencapaian kesejahteraan manusia dalam segala aspek kehidupan. Maqashid Syariah mencakup lima prinsip dasar yang harus dilindungi, dijaga, dan dikembangkan, yaitu pemeliharaan agama (*hifzh al-din*), jiwa (*hifzh al-nafs*), akal (*hifzh al-aql*), keturunan (*hifzh al-nasl*), dan harta (*hifzh al-mal*).

Kelima prinsip ini membentuk hierarki kebutuhan yang mencerminkan prioritas dalam kehidupan manusia dan menjadi standar untuk menilai apakah suatu kebijakan, praktik, atau tindakan sejalan dengan nilai-nilai Islam. Pemeliharaan agama mencakup perlindungan terhadap kebebasan beribadah dan pelaksanaan ajaran agama. Pemeliharaan jiwa berkaitan dengan perlindungan terhadap kehidupan manusia, kesehatan, dan keselamatan. Pemeliharaan akal mencakup pendidikan, pengembangan intelektual, dan perlindungan dari hal-hal yang merusak kemampuan berpikir. Pemeliharaan keturunan berkaitan dengan institusi keluarga, pernikahan, dan keberlanjutan generasi. Sementara pemeliharaan harta mencakup hak kepemilikan, aktivitas ekonomi yang halal, dan distribusi kekayaan yang adil.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern, penerapan Maqashid Syariah memberikan kerangka nilai yang holistik, etis, dan bermakna dalam mengelola karyawan, di mana setiap kebijakan, praktik, dan keputusan harus sejalan dengan prinsip-prinsip kesejahteraan menyeluruh, keadilan distributif, transparansi, akuntabilitas, dan penghormatan terhadap martabat kemanusiaan. Perspektif Maqashid Syariah mendorong organisasi untuk tidak hanya fokus pada pencapaian profit dan pertumbuhan bisnis semata, tetapi juga memperhatikan aspek spiritual, moral, sosial, dan lingkungan dalam semua operasi bisnis termasuk dalam pengembangan dan pengelolaan karyawan.

Implementasi nilai-nilai Maqashid Syariah dalam praktik pengembangan sumber daya insani menciptakan lingkungan kerja yang lebih humanis, etis, adil, dan berkelanjutan. Misalnya, dalam aspek pemeliharaan jiwa, organisasi harus memastikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, memberikan kompensasi yang layak, dan menciptakan work-life

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

balance yang sehat. Dalam aspek pemeliharaan akal, organisasi perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Dalam aspek pemeliharaan agama, organisasi harus menghormati kebutuhan spiritual karyawan dan memberikan fleksibilitas untuk melaksanakan ibadah.

Penerapan Maqashid Syariah juga mendorong organisasi untuk menghindari praktik-praktik yang eksploratif, diskriminatif, atau merugikan karyawan. Prinsip keadilan dalam Islam mengharuskan pemberian upah yang adil, perlakuan yang setara, dan kesempatan pengembangan yang merata bagi semua karyawan tanpa diskriminasi. Transparansi dan kejujuran dalam komunikasi, kontrak kerja, dan evaluasi kinerja juga menjadi nilai penting yang harus ditegakkan. Dengan demikian, Maqashid Syariah memberikan fondasi etis yang kuat untuk membangun sistem manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya efektif secara bisnis, tetapi juga bermoral tinggi dan berkelanjutan.

MATRIKS KESESUAIAN IMPLEMENTASI DENGAN MAQASID AL-SYARIAH ABU YUSUF

Tabel 5: Matriks Kesesuaian Implementasi dengan Maqasid Al-Syariah Abu Yusuf

Maqasid	Prinsip Abu Yusuf	Kondisi Ideal	Kondisi Aktual PT. BPR Rohil	Tingkat Kesesuaian	Gap
Hifdz al-Din	Integrasi nilai Islam dalam seluruh aspek kerja	Partisipasi kajian >80%, integrasi nilai dalam KPI	Partisipasi 30-40%, tidak ada integrasi dalam KPI	Rendah	40-50%
Hifdz al-Nafs	Kesejahteraan proporsional dengan pertumbuhan	Bonus 15-20% dari laba, work-life balance	Bonus 5% dari laba, beban kerja tinggi	Rendah	10-15%
Hifdz al-Aql	Investasi SDI	Anggaran 5-7%, roadmap	Anggaran 2-3%, tidak ada	Sedang	2-4%

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN SUSKA RIAU State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	minimal 5-7%	jelas, jalur karir transparan	roadmap, jalur karir tidak jelas		
Hifdz al-Mal	Keadilan distributif dan transparansi	Sistem kompensasi transparan, bonus proporsional	Sistem tidak transparan, bonus tidak proporsional	Rendah	Ketidakadilan signifikan

Kesimpulan Analisis:

Implementasi pengembangan SDI di PT. BPR Rohil **belum selaras** dengan prinsip Maqasid Al-Syariah Abu Yusuf. Dari empat prinsip maqasid, tiga prinsip (Hifdz al-Din, Hifdz al-Nafs, dan Hifdz al-Mal) memiliki tingkat kesesuaian yang rendah, dan hanya satu prinsip (Hifdz al-Aql) yang memiliki tingkat kesesuaian sedang.

6. Pengembangan Karyawan**a. Pengembangan Pendidikan Karyawan**

Menurut Hasibuan Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Insani mengatakan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Perusahaan yang dinamis akan berusaha mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap segala pengaruh dari lingkungan makro maupun lingkungan mikro. Salah satu usaha untuk mengantisipasi perubahan pada organisasi atau suatu perusahaan adalah dengan mengembangkan kualitas dan kemampuan Sumber Daya Insani melalui program pengembangan. Kegiatan pengembangan karyawan yang ada, Pengembangan Sumber Daya Insani berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan informasi ada, melalui kegiatan perencanaan Sumber Daya Insani akan dapat sisi secara internal.¹¹⁴

b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Pendidikan Karyawan

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang

¹¹⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 2009), hlm.68



dihadarkan perusahaan.¹¹⁵ Menurut tujuan pengembangan pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

1) Produktivitas kerja.

Melalui pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical Skill, human Skill, dan managerial Skill karyawan yang semakin baik.

2) Efisiensi

Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi hausnya mesin-mesin, pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3) Kerusakan

Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.¹¹⁶

4) Kecelakaan

Tingkat kecelakaan karyawan dapat dikurangi sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.¹¹⁷

5) Pelayanan

Peningkatan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah karena pemberian layanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.¹¹⁸

6) Moral

Pengembangan akan membentuk moral karyawan menjadi lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

7) Karier

¹¹⁵ Noer M. Umiyat, *Islamic Work Ethic: The Role of Religious Principles on Working Performance in Higher Education*. Borneo International Journal of Islamic Studies 4(2), 2022, hlm.1–20

¹¹⁶ Putri K. F. & Nabhan F, *Innovative Work Behavior and Islamic Work Ethic: The Role in Improving Employee Performance*. Al Tijarah 8(2), 2023, hlm.15–24

¹¹⁷ Nurfaizi M. Iqbal & Muafi Muafi, *The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation*. International Journal of Research in Business and Social Science 11(3), 2022, hlm.120–29

¹¹⁸ Mahsa Amaliasita & Rini Juni Astuti, *Islamic Work Ethic and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction as a Mediator*. International Journal of Islamic Business Ethics 8(2), 2023, hlm.83–93

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar.Karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerja lebih baik.Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.¹¹⁹

8) Konseptual

Manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang baik karena adanya technical *Skill*, human *Skill*, dan managerial *Skill*.

9) Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relations lebih luwes dan motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertical dan horizontal semakin harmonis.¹²⁰

10) Balas Jasa

Balas jasa (gaji, upah, insentif dan benefit) karyawan akan meningkat karena potensi kerja mereka semakin besar.

11) Konsumen

Memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat/konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.¹²¹

c. Bentuk- bentuk pengembangan Karyawan

Program pengembangan harus dituangkan sasaran prosedur, anggaran peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya.Program pengembangan berprinsip pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya.¹²² Program pengembangan karyawan sutau perusahaan hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing Hasibuan mengemukakan bahwa pengembangan dikelompokan atas

¹¹⁹ Al-Shamali A. et al, *The Influence of Islamic Work Ethic on Employees' Responses to Change in Kuwaiti Islamic Banks*. International Business Review 30(5), 2021, hlm.101817

¹²⁰ Azhari N. N. A. et al, Islamic Work Ethic, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behavior among Public Servants. Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities 8(6), 2023.

¹²¹ Fadhlurrohman A. F. M, *The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance (Studi pada Karyawan KSPPS Binama Semarang)*. Diponegoro Journal of Management 11(3), 2022

¹²² KNKS, Trend Konversi ke Bank Syariah Tingkatkan Efisiensi dan Produktivitas Bisnis. INSIGHT Buletin Ekonomi Syariah, Oktober 1. 2020, hlm.1-11.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal. Jenis pengembangan dibagi menjadi dua bagian yaitu:

- 1) Pengembangan Secara Informal

Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan sendiri dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kinerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena produktivitas kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.¹²³

- 2) Pengembangan Secara Formal

Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan di perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan. Pelatihan dan pengembangan (*training development*) memang memerlukan biaya memerlukan biaya cukup besar, namun investasi dibidang manusia disebut (*human investment*) akhirnya akan menyumbangkan produktivitas yang sangat tinggi bagi organisasi atau perusahaan.¹²⁴

Untuk itu organisasi atau perusahaan tentunya akan memetik laba yang berlipat ganda di waktu yang akan datang. Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman kepada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis,

¹²³ Akbar, M. A. Sinkronisasi Ekonomi Pancasila dan Ekonomi Islam. Jurnal Masharif-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, Volume 4 Nomor 1, 2019, hlm.34-48

¹²⁴ Susamto, A. A. Toward a New Framework of Islamic Economic Analysis. The American Journal of Islam and Society, Volume 37 Nomor 1-2, 2020, hlm.103 - 123

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konseptual dan moral karyawan agar produktivitas kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.¹²⁵

d. Prinsip-Prinsip Pengembangan Karyawan

Prinsip-prinsip pengembangan karyawan yang akan digunakan sebagai pedoman dalam mengembangkan karyawan agar berjalan dengan baik menurut Soeprihanto antara lain:

- 1) Adanya dorongan motivasi dari trainer
- 2) Adanya laporan kemajuan (*program report*).
- 3) Adanya penguatan (*reinforcement*).
- 4) Adanya partisipasi aktif dari trainer (*active participation*).
- 5) Latihan dibagikan sebagian demi sebagian (*participle of learning*).
- 6) Latihan harus mengingat adanya perbedaan individual (*individual differents*).
- 7) *Trainer* yang selektif (mau dan mampu).
- 8) Diusahakan *training method* yang sesuai.¹²⁶

Pengembangan karyawan merupakan upaya terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi karyawan secara menyeluruh agar dapat berkontribusi secara optimal, produktif, dan inovatif terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Proses pengembangan ini bukan merupakan kegiatan yang bersifat ad-hoc atau insidental, melainkan harus menjadi bagian integral dari strategi manajemen talenta yang komprehensif dan berkelanjutan yang dirancang untuk memaksimalkan potensi setiap individu dalam organisasi.

Pengembangan karyawan mencakup berbagai metode dan pendekatan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan, gaya belajar, dan tahap karir karyawan, termasuk program pelatihan formal baik di dalam maupun di luar organisasi, pembelajaran di tempat kerja (*on-the-job training*) melalui penugasan proyek khusus, *job rotation* untuk memperluas pengalaman, coaching

¹²⁵ Sutopo, & Musbikhin, Ekonomi Islam sebagai Model Ekonomi Alternatif. Ummul Qura Jurnal Perantren Sunan Drajat (INSUD), Volume 14 Nomor 2, 2019, hlm.79-88

¹²⁶ Syarif, F. Perkembangan Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia. Pleno Jure Jurnal Ilmu Hukum, Volume 8 No 1, 2019, hlm.1-16



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan mentoring oleh supervisor atau senior yang berpengalaman, program pengembangan kepemimpinan untuk mempersiapkan pemimpin masa depan, pembelajaran mandiri (*self-directed learning*) melalui berbagai sumber belajar, serta pemberian kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar dan menantang yang dapat mempercepat pertumbuhan profesional.

Pengembangan karyawan yang efektif harus dirancang dengan mempertimbangkan beberapa faktor penting, termasuk kebutuhan pengembangan individu yang diidentifikasi melalui assessment dan evaluasi kinerja, aspirasi karir dan tujuan pengembangan pribadi karyawan, kebutuhan strategis organisasi yang terkait dengan rencana bisnis jangka panjang, serta kesenjangan kompetensi (*competency gap*) yang perlu ditutup untuk meningkatkan kinerja. Pendekatan yang *personalized* dan *customized* cenderung lebih efektif dibandingkan dengan program pengembangan yang bersifat *generic* dan *one-size-fits-all*.

Melalui pengembangan yang tepat sasaran dan berkualitas, karyawan tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional dan kemampuan teknis mereka, tetapi juga merasakan apresiasi, perhatian, dan dukungan dari organisasi yang pada akhirnya meningkatkan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa diinvestasikan dan dikembangkan oleh organisasi cenderung memiliki engagement yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, dan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi.

Dalam perspektif Maqashid Syariah, pengembangan karyawan juga harus memperhatikan dimensi spiritual, moral, dan etika untuk membentuk individu yang tidak hanya kompeten secara profesional dan teknis, tetapi juga berintegritas tinggi, berakhhlak mulia, bertanggung jawab secara sosial, dan memiliki kesadaran spiritual yang kuat. Pengembangan yang holistik ini mencakup pembinaan karakter, penguatan nilai-nilai etika, pengembangan kecerdasan emosional dan spiritual, serta penanaman kesadaran akan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Organisasi yang berkomitmen pada pengembangan karyawan secara holistik dan berkelanjutan akan menuai berbagai manfaat strategis jangka



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

panjang, termasuk peningkatan kapabilitas organisasi, penciptaan pipeline talenta yang kuat untuk posisi-posisi kunci, peningkatan inovasi dan adaptabilitas, pembentukan budaya pembelajaran yang positif, serta penciptaan employer brand yang kuat yang menarik talenta-talenta terbaik di pasar kerja. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan karyawan bukan merupakan biaya (cost), melainkan investasi strategis yang memberikan return on investment yang signifikan dalam bentuk kinerja organisasi yang superior dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

7. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dalam Perspektif *Maqasid al-Syari'ah* Abu Yusuf

Implementasi pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) adalah pilar strategis bagi setiap institusi syariah. Dalam kerangka Maqasid al-Syari'ah khususnya pandangan Abu Yusuf, yang sangat menekankan keadilan, integritas harta, dan kemaslahatan umum faktor pendukung dan penghambat memiliki dimensi etis dan fikih yang mendalam. Pengembangan *skill* harus dilihat sebagai realisasi dari hifzh al-din (pemeliharaan agama) melalui penegakan muamalah yang benar, dan hifzh al-mal (pemeliharaan harta) melalui peningkatan kapabilitas yang melindungi aset institusi dari kerugian.¹²⁷

a. Faktor Pendukung Implementasi Pengembangan SDI

Faktor pendukung adalah elemen-elemen kunci yang memperkuat investasi institusi pada modal insani, merefleksikan komitmen etik terhadap *Maslahah* dan *Al-Adl* (Keadilan) sebagaimana ditekankan oleh Abu Yusuf.

1. Komitmen Penuh dari Pimpinan Institusi dan Dewan Pengawas

Dukungan kuat dari jajaran direksi, komisaris, dan Dewan Pengawas merupakan fondasi utama keberhasilan pengembangan SDI. Komitmen ini melampaui persetujuan administratif; ia harus diterjemahkan ke dalam visi strategis yang menempatkan pengembangan kompetensi sebagai investasi etik yang wajib, bukan sekadar biaya operasional. Dalam perspektif Abu

¹²⁷ Arie Yusnelly, "Islamic Work Ethic as A Mediator of The Influence of Compensation and Career Development on the Employee Performance of Syariah Bank in Riau Province, Indonesia," *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi* 4, no. 2 (2023), hlm.373–83

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yusuf, yang fokus pada tata kelola yang adil, pimpinan memiliki tanggung jawab besar (*amanah*) untuk mengelola *mal* (harta institusi) secara bijaksana. Mengalokasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan karyawan adalah perwujudan keadilan (*al-'adl*) karena hal itu memastikan bahwa sumber daya manusia yang paling berharga diperlakukan sebagai kapital yang harus terus ditingkatkan, bukan komoditas yang dieksplorasi. Dukungan DPS, sebagai otoritas *hifzh al-din*, memastikan bahwa *skill* yang dikembangkan mencakup kompetensi fikih muamalah yang mutakhir, sehingga seluruh operasional bank selaras dengan syariah dan menopang tujuan agama. Komitmen ini menjadi *maslahah mursalah* (kemaslahatan yang tidak dilarang syariat) karena menjamin keberlangsungan operasional yang etis dan menguntungkan.¹²⁸

2. Ketersediaan Anggaran Investasi SDI yang Konsisten dan Terukur

Anggaran yang stabil dan dialokasikan secara khusus untuk pelatihan dan pendidikan merupakan indikator nyata keseriusan institusi. Anggaran ini harus diperlakukan sebagai investasi kapitalisasi SDM, yang harus dipantau *return on investment*-nya (ROI), bukan sebagai beban yang fleksibel untuk dipotong saat sulit. Dari perspektif *Maqasid Abu Yusuf*, faktor ini berkaitan langsung dengan *hifzh al-mal* (pemeliharaan harta). Investasi yang disengaja dan terencana pada *skill* karyawan adalah cara paling efektif untuk melindungi harta institusi dari kerugian yang disebabkan oleh inefisiensi, kesalahan operasional, atau ketidakmampuan beradaptasi dengan pasar. Anggaran pengembangan harus dirancang untuk menghasilkan peningkatan produktivitas yang melebihi biayanya, mencerminkan prinsip *tijarah* (perdagangan) yang cerdas dan menguntungkan. Ketersediaan infrastruktur belajar yang modern juga mendukung *hifzh al-'aql* (pemeliharaan akal) dengan memberikan akses yang mudah dan sistematis terhadap ilmu pengetahuan yang relevan dan terkini.¹²⁹

¹²⁸ Siti A. Caniago dan Denny Mustoko, "The Effect Of Islamic Work Ethics On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Intentions of Islamic Microfinance in Pekalongan," *IJIBEC* 4, no. 1 (2020), hlm.30–39

¹²⁹ Olimov Sayakhmad et al., "An Analysis of Human Capital Development in Indonesian Islamic Banking System," *Tapis: Jurnal Penelitian Ilmiah* 6, no. 2 (2022), hlm.114–29

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

3. Budaya Organisasi yang Berbasis Pembelajaran dan Etika *Fathanah*

Budaya institusi yang secara aktif mendorong pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*) dan inisiatif mandiri karyawan adalah pendukung kultural yang kuat. Budaya ini harus menanamkan etika Islam, seperti *fathanah* (kecerdasan, inovasi) dan *amanah* (kepercayaan), sebagai nilai inti dalam kinerja. Budaya yang mendukung pengembangan adalah manifestasi dari hifzh al-'aql. Akal, sebagai anugerah Ilahi, harus terus diasah melalui ilmu, dan institusi yang menghargai proses ini sedang menjalankan perintah etik untuk memuliakan manusia (*insan*). Selain itu, budaya yang mendorong *knowledge sharing* dan menghilangkan resistensi terhadap perubahan mendukung Maslahah institusi secara kolektif. Dengan menginternalisasi etika *fathanah*, karyawan didorong untuk secara kritis menganalisis praktik kerja, mencari solusi inovatif, dan memastikan bahwa setiap aspek operasional dilakukan dengan kecerdasan dan integritas tertinggi, sehingga meminimalkan risiko syariah dan operasional.¹³⁰

4. Keterkaitan Erat Program Pengembangan dengan Kebutuhan Kompetensi dan Pasar

Program pengembangan harus didesain berdasarkan analisis kebutuhan yang akurat, memastikan bahwa *skill* yang diajarkan relevan secara langsung dengan tugas pekerjaan, risiko yang dihadapi, dan tuntutan regulasi (OJK, DSN-MUI). Relevansi program adalah jaminan bahwa investasi SDI akan berdampak langsung pada kinerja bisnis dan kualitas layanan syariah. Faktor ini mewujudkan Maslahah 'Ammah (Kepentingan Umum). Menurut Abu Yusuf, tata kelola yang baik harus melayani kepentingan masyarakat. Pelatihan yang relevan memastikan bahwa institusi dapat menyediakan layanan keuangan syariah yang kompeten dan berkualitas kepada nasabah, yang pada akhirnya menstabilkan ekonomi masyarakat. Pelatihan yang tepat sasaran melindungi *hifzh al-mal* karena sumber daya hanya dialokasikan untuk menghasilkan *skill* yang secara

¹³⁰ Firdaus Hamzah, "Peran Kepemimpinan Islami dalam Membangun Budaya Organisasi Syariah," *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 12, no. 1 (2022), hlm.25–39

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efektif meningkatkan pendapatan atau mengurangi kerugian, sehingga menghindari israf (pemborosan) sumber daya institusi.

5. Sistem Manajemen Kinerja yang Terintegrasi dan Adil (*Al-'Adl*)

Sistem evaluasi kinerja (*performance management*) yang transparan, objektif, dan terintegrasi dengan program pengembangan adalah pendukung yang menjamin keadilan. Sistem ini tidak hanya mengukur hasil, tetapi juga proses dan upaya pengembangan diri karyawan, mengaitkannya secara langsung dengan promosi dan insentif. Implementasi sistem ini adalah perwujudan nyata dari *al-'Adl* (Keadilan), yang merupakan prinsip sentral dalam fikih Abu Yusuf. Keadilan menuntut bahwa setiap individu yang berinvestasi waktu dan tenaga untuk meningkatkan kompetensinya harus dihargai secara adil dan proporsional. Sistem yang adil meningkatkan motivasi, menumbuhkan loyalitas, dan memastikan bahwa SDM yang paling kompeten berada di posisi yang paling strategis, yang pada akhirnya memaksimalkan *Maslahah* institusi. Sebaliknya, sistem yang bias atau tidak transparan dapat menimbulkan *zulm* (kezaliman) dan mengurangi efektivitas program pengembangan secara keseluruhan.

b. Faktor Penghambat Implementasi Pengembangan SDI

Faktor penghambat adalah tantangan internal dan eksternal yang dapat mengancam pencapaian *Maqasid*—terutama *Hifzh al-Din* dan *Hifzh al-Mal*—melalui inefisiensi dan resistensi.

1. Keterbatasan Sumber Daya dan Prioritas Jangka Pendek

Meskipun idealnya anggaran dan waktu tersedia, kendala finansial, terutama bagi institusi yang lebih kecil, dan kesulitan melepaskan karyawan dari tugas inti karena keterbatasan staf, seringkali menjadi penghambat utama. Kecenderungan untuk mengorbankan investasi jangka panjang (pengembangan SDI) demi memenuhi target pendapatan jangka pendek adalah masalah manajerial yang serius. Dari kacamata *Maqasid* Abu Yusuf, ini merupakan ancaman terhadap *Hifzh al-Mal* dalam perspektif keberlanjutan. Fokus eksklusif pada keuntungan saat ini dengan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

mengabaikan peningkatan kapabilitas SDM adalah kegagalan manajerial dalam mengelola harta institusi secara visioner. Investasi yang ditunda hari ini akan menciptakan kerentanan kompetitif besok, yang pada akhirnya akan menggerus harta dan profitabilitas institusi dalam jangka panjang. Prinsip *isti'mal al-mal bi al-hikmah* (penggunaan harta dengan bijak) menuntut alokasi yang seimbang antara kebutuhan saat ini dan pembangunan kapasitas di masa depan.¹³¹

2. Resistensi Kultural dan *Mindset* Stagnan Karyawan

Resistensi terhadap perubahan, ketidakmauan karyawan untuk berinvestasi waktu pribadi dalam pembelajaran, dan persepsi bahwa pelatihan adalah beban atau buang-buang waktu, adalah penghambat kultural yang serius. Fenomena ini berakar pada stagnasi akal dan penolakan terhadap pembaruan ilmu. Hal ini secara langsung melanggar Hifzh al-'Aql (pemeliharaan akal). Akal, yang harus senantiasa digunakan untuk mencari kebenaran dan ilmu (*fathanah*), menjadi statis. Dalam institusi syariah, *mindset* stagnan dapat menyebabkan kesalahan fatal dalam penerapan fikih muamalah kontemporer yang terus berkembang. Resistensi ini menciptakan Mafsadah (kerusakan) karena menghambat inovasi, menurunkan kualitas layanan, dan pada akhirnya mengancam reputasi institusi. Untuk mengatasi ini, institusi perlu menerapkan mekanisme yang adil, di mana *reward* dan *punishment* didasarkan pada inisiatif dan hasil dari pengembangan diri sebagai penegakan kembali prinsip pemuliaan akal.¹³²

3. Kurikulum Pelatihan yang Kurang Mendalam di Aspek Syariah Khusus

Banyak program pelatihan, meski tersedia, bersifat terlalu generik (misalnya, *leadership* umum) atau tidak menyentuh aplikasi fikih muamalah kontemporer secara mendalam, seperti manajemen risiko syariah, produk derivatif syariah, atau *fatwa* terbaru DSN-MUI. Kurikulum yang dangkal ini menjadi penghambat substantif bagi institusi syariah. Dari

¹³¹ Nurhayati, Siti. "Peran Manajemen SDM Syariah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Pendekatan Maqashid Syariah." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 5, no. 2 (2021), hlm. 102–114

¹³² Nurhayati, Siti. "Peran Manajemen SDM Syariah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Pendekatan Maqashid Syariah." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 5, no. 2 (2021), hlm. 102–114

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sudut pandang *Maqasid*, ini adalah ancaman paling kritis terhadap Hifzh al-Din (Pemeliharaan Agama). Tujuan utama institusi syariah adalah memastikan semua transaksinya sah dan bebas dari unsur *gharar* atau *riba*. Jika karyawan tidak memiliki *skill* syariah yang mendalam dan *up-to-date*, risiko syariah *non-compliance* meningkat, yang berarti institusi gagal memenuhi tujuan etisnya. Kegagalan ini merupakan *mafsadah* yang besar, karena merusak kepercayaan publik dan integritas agama dalam bermuamalah. Pengembangan SDI harus diukur dari kemampuannya untuk mempertahankan integritas syariah dalam praktik bisnis.

4. Rendahnya Efektivitas Transfer *Skill* ke Tempat Kerja dan Kurangnya Evaluasi Dampak

Program pengembangan yang terhenti setelah sesi pelatihan berakhir—tanpa adanya *coaching* pasca-pelatihan, proyek penerapan *skill*, atau alat ukur yang valid untuk menilai dampak pada kinerja riil—menjadi penghambat inefisiensi. Keterbatasan pengukuran membuat sulit untuk membenarkan investasi yang telah dikeluarkan. Hal ini bertentangan dengan prinsip Al-'Adl (Keadilan) dan Hifzh al-Mal. Keadilan manajerial menuntut bahwa setiap alokasi sumber daya harus menghasilkan manfaat yang terukur. Dana yang dihabiskan untuk pelatihan yang tidak menghasilkan perubahan kinerja nyata adalah bentuk Israf (Pemborosan), yang secara langsung merugikan harta institusi. Prinsip tata kelola Abu Yusuf menekankan pentingnya administrasi yang terperinci dan akuntabilitas. Oleh karena itu, kegagalan dalam mengukur dampak adalah kegagalan dalam akuntabilitas, yang merusak integritas *hifzh al-mal*.

5. Tingkat *Turnover* Karyawan yang Kompeten dan Ketatnya Persaingan Pasar SDM

Tingginya tingkat pergantian karyawan (*employee turnover*) yang telah dididik dan dilatih adalah penghambat eksternal yang signifikan. Investasi besar pada SDI menjadi sia-sia ketika *skill* yang berharga tersebut beralih ke kompetitor. Fenomena ini mengancam Hifzh al-Mal dan Hifzh al-Nafs (Kesejahteraan Individu). Dari segi *hifzh al-mal*, *turnover* adalah kerugian finansial langsung. Dari segi *hifzh al-nafs*, *turnover* yang tinggi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seringkali mengindikasikan bahwa institusi gagal menyediakan lingkungan kerja yang adil, kompensasi yang kompetitif, dan jenjang karier yang jelas. Kegagalan untuk memenuhi kebutuhan dasar ini merupakan bentuk ketidakadilan (*zulm*) terhadap hak karyawan, yang menyebabkan hilangnya aset insani. Untuk mengatasi ini, institusi harus menerapkan sistem retensi karyawan yang berbasis pada *al-'adl*, menjamin bahwa kompensasi dan peluang pengembangan setara atau melebihi standar pasar untuk mengamankan investasi SDI dalam jangka waktu yang lama.

Secara ringkas, keberhasilan implementasi pengembangan SDI dalam pandangan *Maqasid al-Syari'ah* Abu Yusuf bergantung pada kemampuan institusi untuk menyeimbangkan lima tujuan syariah (agama, jiwa, akal, keturunan, harta) dengan prinsip sentral keadilan (*al-adl*). Faktor pendukung adalah mekanisme yang menegakkan keadilan dan *maslahah*, sedangkan faktor penghambat adalah ancaman *mafsadah* yang diakibatkan oleh inefisiensi, resistensi, atau ketidakadilan manajemen. Strategi pengembangan SDI harus selalu diarahkan untuk menguatkan *hifzh al-din* melalui kompetensi syariah mendalam dan mengamankan *hifzh al-mal* melalui investasi yang terukur dan efisien.

B. Penelitian yang Relevan

Berbagai temuan yang penulis temukan dilapangan dengan sumber yang bermacam-macam, dengan penelitian yang relevan antara lain :

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian & Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Muhammad Ali Imran Caniago, Joko Setyono, Lukman Hakim Harahap, ¹³³ penelitian yang berjudul “The Role of Human Resources in The Development of Islamic Banking in Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini adalah: <i>Human resources are all humans involved in the company who strive to achieve company goals and are the most important element in the company because the success of a</i>		

¹³³ Muhammad Ali Imran Caniago, Joko Setyono, Lukman Hakim Harahap, The Role of Human Resources in The Development of Islamic Banking in Indonesia, Journal of Business Management and Islamic Banking Vol. 03No. 1, 2024, hlm. 45-56 .



<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: <ol style="list-style-type: none"> a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau. 	<p><i>company depends on the quality of human resources. Optimization of Islamic banking development will be strongly supported by human resource development</i></p> <p>Penelitian Muhammad Ali Imran Caniago, Joko Setyono, Lukman Hakim Harahap fokus <i>The Role of Human Resources in The Development of Islamic Banking in Indonesia</i>. Sementara penelitian lebih fokus Analisis Implementasi Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Meningkatkan <i>Skill</i> dan Kapabilitas Bersaing Karyawan PT. BPR. Rohil Perspektif Maqashid Syariah , Penelitian ini Sama-sama membahas tentang <i>Islamic Banking</i></p> <p>Johar Arifin Tanjung, Azhari Akmal Tarigan,¹³⁴ dengan judul penelitian, Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Masyarakat (SDM) Karyawan Di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan, Hasil penelitian; Sumber Daya Insani (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan juga kuantitas SDM yang berdampak pada pencapaian kinerja, Penelitian Johar Arifin Tanjung, Azhari Akmal Tarigan, lebih fokus Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Masyarakat (SDM) Karyawan Di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan. Sementara penelitian lebih fokus Analisis Implementasi Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Meningkatkan <i>Skill</i> dan Kapabilitas Bersaing Karyawan PT. BPR. Rohil Perspektif Maqashid Syariah, Penelitian ini Sama-sama membahas tentang Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Masyarakat (SDM)</p> <p>Linda Saria, Ridan Muhtadib, Mansur,¹³⁵ Penelitian yang berjudul Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, Hasil penelitian; Penerapan manajemen Sumber Daya Insani di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan dari proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan sudah sesuai dengan teori syariah Pelitian Linda Saria, Ridan Muhtadib, Mansur fokus Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Sementara penelitian lebih fokus Analisis Implementasi Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Meningkatkan <i>Skill</i> dan Kapabilitas Bersaing Karyawan PT. BPR. Rohil Perspektif Maqashid Syariah, Penelitian ini Sama-sama membahas tentang Manajemen Sumber Daya</p> <p>I Kadek Tisna Muliantika, Agus Wahyudi Salasa Gama, Ni Putu Yeni Astiti,¹³⁶ dengan judul penelitian, Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar, Hasil penelitian; Tingkat Pendidikan dan kompetensi sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Tingkat Pendidikan yang</p>
---	---

¹³⁴ Tanjung, J. A., & Tarigan, A. A. Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Masyarakat (SDM) Karyawan Di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan. AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam, 6(2), 2021, hlm.335–346.

¹³⁵ Sari, L., Muhtadi, R., & Mansur. Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah, 1(2), 2020, hlm.158–172

¹³⁶ Muliantika, I. K. T., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar. Jurnal Values, 1(4), 2020, hlm.1–23



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>dimiliki oleh karyawan dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerja karyawan, begitupula halnya dengan kompetensi karyawan, Penelitaian I Kadek Tisna Muliantika, Agus Wahyudi Salasa Gama, Ni Putu Yeni Astiti lebih fokus pada Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar.</p> <p>Sementara peneliti, Analisis Implementasi Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Meningkat kan <i>Skill</i> dan Kapabilitas Bersaing Karyawan PT. BPR. Rohil Perspektif Maqashid Syariah , Penelitian ini Sama-sama membahas tentang Karyawan</p>
<p>5. UIN Suska Riau</p>	<p>Muhammad Makruflis,¹³⁷ dengan judul penelitian, Dampak Positif Sumber Daya Insani Islami Bagi SDM Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil, Hasil Penelitian; Bank syariah di Indonesia terus mengalami pertumbuhan baik dari sisi asset, jumlah kantor, jumlah nasabah, dan pangsa pasar bank syariah telah melebihi 5 persen. Pertumbuhan bank syariah tidak di ikut dengan Sumber Daya Insani yang memadai baik secara kuantitas dan kualitas. Penelitian Muhammad Makruflis, lebih fokus ke Sumber Daya Insani Islami Bagi SDM Di Bank Syariah Sementara penelitian Analisis Implementasi Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Meningkat kan <i>Skill</i> dan Kapabilitas Bersaing Karyawan PT. BPR. Rohil Perspektif Maqashid Syariah, Penelitian ini Sama-sama membahas tentang SDM</p>

Sumber: Analisis Peneliti (2025)

Berdasarkan tinjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu di atas, dapat diidentifikasi beberapa temuan penting.

- Pertama, seluruh penelitian terdahulu mengakui bahwa pengembangan SDM/SDI merupakan faktor krusial bagi kesuksesan dan keberlanjutan institusi keuangan syariah.
- Kedua, sebagian besar penelitian terdahulu fokus pada aspek manajemen SDM secara umum seperti rekrutmen, seleksi, dan peningkatan kinerja, namun belum secara spesifik menganalisis implementasi pengembangan SDI dengan pendekatan *Maqashid al-Syari'ah* Abu Yusuf.
- Ketiga, penelitian-penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan perspektif manajemen konvensional atau *Maqashid al-Syari'ah* secara umum tanpa mengkhususkan pada pemikiran Abu Yusuf yang sangat menekankan prinsip keadilan (*al-'adl*), kemaslahatan umum (*maslahah 'ammah*), dan pengelolaan sumber daya yang bijaksana.

¹³⁷ Makruflis, M. Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi Sdm Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil. Jurnal Nathiqiyah, 2(1), 2019, hlm.13–25

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Keempat, belum ada penelitian yang secara khusus menganalisis implementasi pengembangan SDI di BPR Syariah skala kecil seperti PT. BPR Rohil dengan fokus pada peningkatan *skill* dan kapabilitas bersaing karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dalam beberapa aspek.

- Pertama, penelitian ini menggunakan perspektif *Maqashid al-Syari'ah* Abu Yusuf sebagai kerangka analisis yang belum banyak digunakan dalam penelitian manajemen SDI di lembaga keuangan syariah.
- Kedua, penelitian ini secara spesifik menganalisis implementasi program pengembangan SDI dalam meningkatkan *skill* dan kapabilitas bersaing karyawan, bukan hanya aspek manajemen SDM secara umum.
- Ketiga, penelitian ini dilakukan di BPR Syariah skala mikro yang memiliki karakteristik dan tantangan berbeda dengan bank syariah besar, sehingga memberikan kontribusi empiris yang unik.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual penelitian ini dibangun berdasarkan landasan teoritis dan temuan dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya. Kerangka ini menggambarkan hubungan logis antara konsep-konsep utama dalam penelitian, yaitu implementasi pengembangan SDI, peningkatan *skill* karyawan, peningkatan kapabilitas bersaing karyawan, serta perspektif *Maqashid al-Syari'ah* Abu Yusuf sebagai kerangka analisis normatif.

Penelitian ini dilandasi oleh pentingnya pengembangan SDI yang selaras dengan nilai-nilai ekonomi Islam, khususnya pada lembaga keuangan syariah seperti PT. BPR Rohil. Dalam praktiknya, pengembangan SDI tidak hanya bertujuan untuk peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pembentukan karakter karyawan yang berakhlak dan profesional sesuai nilai Islam seperti *amanah*, *ihsan*, keadilan, dan *maslahah*.

Secara teoritis, nilai-nilai ekonomi Islam berfungsi sebagai pedoman normatif yang mempengaruhi kebijakan organisasi dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk dalam pengembangan SDI. PT. BPR Rohil sebagai bank pembiayaan rakyat berbasis syariah memiliki tanggung jawab moral untuk tidak hanya mengejar

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

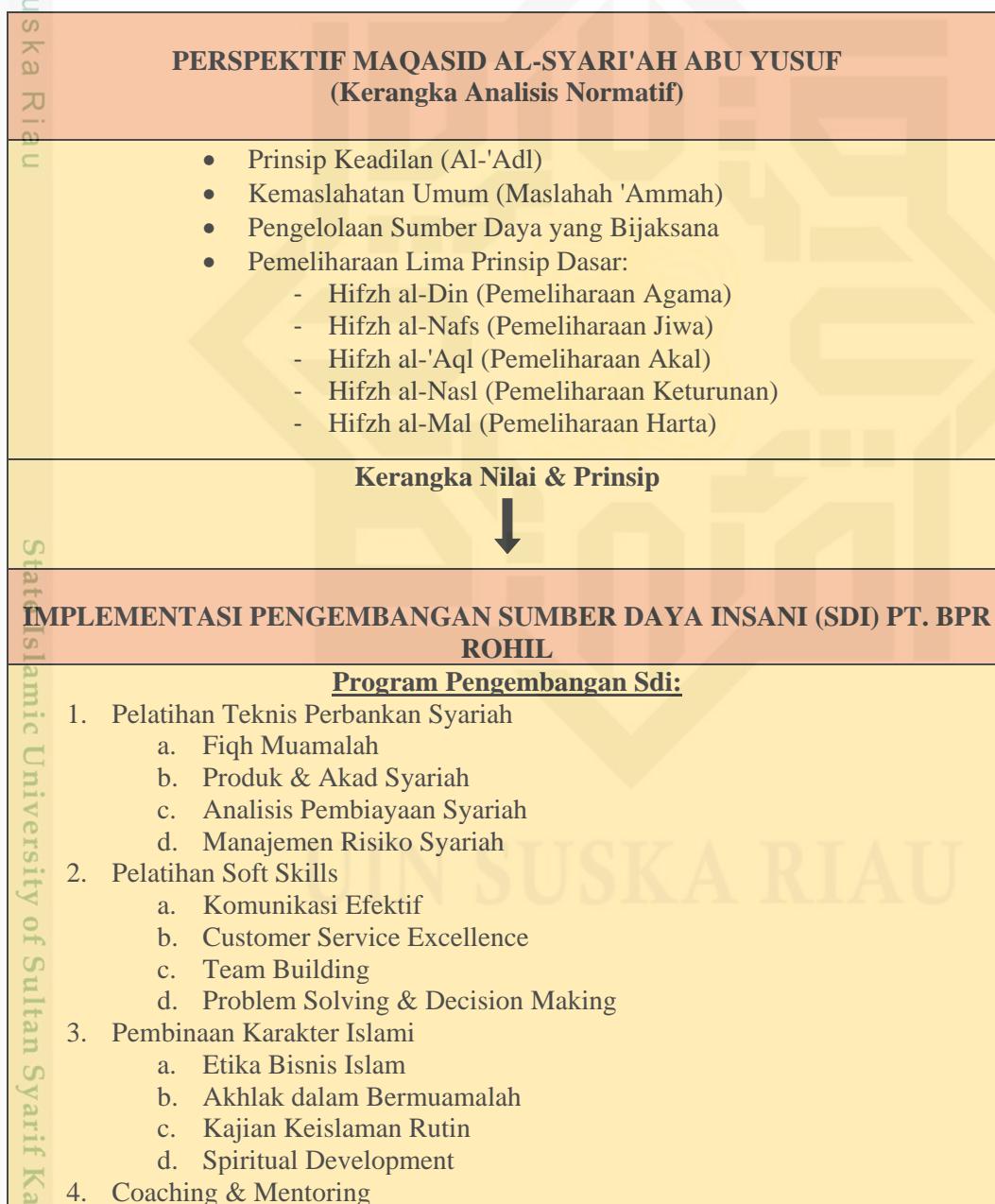
©Hak cipta milik UIN Suska Riau

efisiensi dan profitabilitas, tetapi juga memberdayakan karyawan secara intelektual dan spiritual.

Dalam konteks ini, pengembangan SDI bukan hanya terkait peningkatan keterampilan formal (*hard skill*), tetapi juga nilai moral, loyalitas, etos kerja islami, dan kontribusi sosial. Dengan demikian, terdapat relasi fungsional antara implementasi nilai ekonomi Islam dan pengembangan SDI sebagai strategi pemberdayaan SDM yang komprehensif dan holistik.

Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1.Kerangka Pemikiran

**Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



<p style="text-align: center;">© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: <ol style="list-style-type: none"> a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau. 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 10px; vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Komunikasi efektif dengan nasabah ✓ Kolaborasi tim yang solid ✓ Kemampuan negosiasi & persuasi 5. Kemampuan Pengambilan Keputusan <ul style="list-style-type: none"> ✓ Analisis situasi yang akurat ✓ Keputusan tepat di bawah tekanan ✓ Pertimbangan risiko yang matang 6. Integritas dan Karakter Islami <ul style="list-style-type: none"> ✓ Shiddiq (Kejujuran) ✓ Amanah (Dapat Dipercaya) ✓ Tabligh (Komunikatif) ✓ Fathanah (Cerdas & Profesional) </td></tr> <tr> <td style="padding: 10px; text-align: center;"> Outcome </td></tr> <tr> <td style="padding: 10px; text-align: center;"> <p>KINERJA ORGANISASI OPTIMAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan Kualitas Layanan kepada Nasabah • Pencapaian Target Bisnis • Kepatuhan terhadap Prinsip Syariah • Kontribusi terhadap Kemaslahatan Masyarakat </td></tr> <tr> <td style="padding: 10px; vertical-align: top;"> <p>FAKTOR PENDUKUNG & PENGHAMBAT</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Faktor Pendukung: <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Pimpinan • Ketersediaan Anggaran • Budaya Organisasi Positif • Program yang Relevan • Sistem Evaluasi yang Adil </td><td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Faktor Penghambat: <ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan Anggaran • Resistensi Karyawan • Kurikulum Kurang Mendalam • Rendahnya Transfer Skill • Tingkat Turnover Tinggi </td></tr> </table> </td></tr> </table>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Komunikasi efektif dengan nasabah ✓ Kolaborasi tim yang solid ✓ Kemampuan negosiasi & persuasi 5. Kemampuan Pengambilan Keputusan <ul style="list-style-type: none"> ✓ Analisis situasi yang akurat ✓ Keputusan tepat di bawah tekanan ✓ Pertimbangan risiko yang matang 6. Integritas dan Karakter Islami <ul style="list-style-type: none"> ✓ Shiddiq (Kejujuran) ✓ Amanah (Dapat Dipercaya) ✓ Tabligh (Komunikatif) ✓ Fathanah (Cerdas & Profesional) 	Outcome 	<p>KINERJA ORGANISASI OPTIMAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan Kualitas Layanan kepada Nasabah • Pencapaian Target Bisnis • Kepatuhan terhadap Prinsip Syariah • Kontribusi terhadap Kemaslahatan Masyarakat 	<p>FAKTOR PENDUKUNG & PENGHAMBAT</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Faktor Pendukung: <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Pimpinan • Ketersediaan Anggaran • Budaya Organisasi Positif • Program yang Relevan • Sistem Evaluasi yang Adil </td><td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Faktor Penghambat: <ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan Anggaran • Resistensi Karyawan • Kurikulum Kurang Mendalam • Rendahnya Transfer Skill • Tingkat Turnover Tinggi </td></tr> </table>	Faktor Pendukung: <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Pimpinan • Ketersediaan Anggaran • Budaya Organisasi Positif • Program yang Relevan • Sistem Evaluasi yang Adil 	Faktor Penghambat: <ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan Anggaran • Resistensi Karyawan • Kurikulum Kurang Mendalam • Rendahnya Transfer Skill • Tingkat Turnover Tinggi
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Komunikasi efektif dengan nasabah ✓ Kolaborasi tim yang solid ✓ Kemampuan negosiasi & persuasi 5. Kemampuan Pengambilan Keputusan <ul style="list-style-type: none"> ✓ Analisis situasi yang akurat ✓ Keputusan tepat di bawah tekanan ✓ Pertimbangan risiko yang matang 6. Integritas dan Karakter Islami <ul style="list-style-type: none"> ✓ Shiddiq (Kejujuran) ✓ Amanah (Dapat Dipercaya) ✓ Tabligh (Komunikatif) ✓ Fathanah (Cerdas & Profesional) 							
Outcome 							
<p>KINERJA ORGANISASI OPTIMAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan Kualitas Layanan kepada Nasabah • Pencapaian Target Bisnis • Kepatuhan terhadap Prinsip Syariah • Kontribusi terhadap Kemaslahatan Masyarakat 							
<p>FAKTOR PENDUKUNG & PENGHAMBAT</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Faktor Pendukung: <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Pimpinan • Ketersediaan Anggaran • Budaya Organisasi Positif • Program yang Relevan • Sistem Evaluasi yang Adil </td><td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Faktor Penghambat: <ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan Anggaran • Resistensi Karyawan • Kurikulum Kurang Mendalam • Rendahnya Transfer Skill • Tingkat Turnover Tinggi </td></tr> </table>	Faktor Pendukung: <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Pimpinan • Ketersediaan Anggaran • Budaya Organisasi Positif • Program yang Relevan • Sistem Evaluasi yang Adil 	Faktor Penghambat: <ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan Anggaran • Resistensi Karyawan • Kurikulum Kurang Mendalam • Rendahnya Transfer Skill • Tingkat Turnover Tinggi 					
Faktor Pendukung: <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Pimpinan • Ketersediaan Anggaran • Budaya Organisasi Positif • Program yang Relevan • Sistem Evaluasi yang Adil 	Faktor Penghambat: <ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan Anggaran • Resistensi Karyawan • Kurikulum Kurang Mendalam • Rendahnya Transfer Skill • Tingkat Turnover Tinggi 						

Sumber: Konseptualisasi Peneliti (2025)

Penjelasan Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual di atas menggambarkan alur logis penelitian yang dimulai dari perspektif *Maqashid al-Syari'ah* Abu Yusuf sebagai kerangka analisis normatif yang melandasi seluruh proses pengembangan SDI. Perspektif ini menekankan pada prinsip keadilan (*al-'adl*), kemaslahatan umum (*maslahah 'ammah*), dan pengelolaan sumber daya yang bijaksana sesuai dengan lima prinsip dasar *Maqashid al-Syari'ah* yaitu pemeliharaan agama (*hifzh al-din*), jiwa (*hifzh al-nafs*), akal (*hifzh al-'aql*), keturunan (*hifzh al-nasl*), dan harta (*hifzh al-mal*).

Implementasi pengembangan SDI di PT. BPR Rohil mencakup berbagai program seperti pelatihan teknis perbankan syariah, pelatihan *soft skills*, pembinaan karakter islami, *coaching* dan *mentoring*, serta *job rotation* dan *enrichment*. Program-program ini dirancang untuk meningkatkan *skill* karyawan dalam empat



dimensi utama: *technical skills, management skills, entrepreneurship skills, dan personal maturity skills.*

Peningkatan *skill* karyawan selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kapabilitas bersaing karyawan yang mencakup kompetensi teknis yang mendalam, kemampuan beradaptasi, daya inovasi, keterampilan interpersonal, kemampuan pengambilan keputusan, serta integritas dan karakter islami. Kapabilitas bersaing yang meningkat pada akhirnya akan menghasilkan kinerja organisasi yang optimal yang ditandai dengan peningkatan kualitas layanan, pencapaian target bisnis, kepatuhan terhadap prinsip syariah, dan kontribusi terhadap kemaslahatan masyarakat.

Dalam proses implementasi ini, terdapat berbagai faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi keberhasilan program pengembangan SDI. Faktor pendukung meliputi komitmen pimpinan, ketersediaan anggaran, budaya organisasi positif, relevansi program, dan sistem evaluasi yang adil. Sementara itu, faktor penghambat meliputi keterbatasan anggaran, resistensi karyawan, kurikulum yang kurang mendalam, rendahnya transfer *skill* ke tempat kerja, dan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi.

Penelitian ini akan menganalisis bagaimana implementasi pengembangan SDI dilaksanakan di PT. BPR Rohil, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya, serta mengevaluasi kesesuaian praktik pengembangan SDI dengan prinsip-prinsip *Maqashid al-Syari'ah* Abu Yusuf. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan manajemen SDI di lembaga keuangan syariah, khususnya BPR Syariah skala mikro di Indonesia.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka.¹³⁸ Menurut Bogdan dan Taylor, sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.¹³⁹ Sementara itu, penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia.¹⁴⁰

Adapun tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui Implementasi Nilai-Nilai Ekonomi Islam Dalam Pengembangan Akademik Karyawan (Studi Kasus PT. BPR Rohil).

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangkulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Artinya dalam penelitian kualitatif peneliti sebagai aktor terpenting dalam melakukan penelitian dengan teknik berbeda yang dapat digunakan dalam memperoleh data.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Jl. Perniagaan No. 9, Kel. Bagan Barat, Kota Bagansiapiapi, Kab. Rokan Hilir - Riau, 28911

¹³⁸ Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif Rancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), Cet. I, hlm. 51

¹³⁹ Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 3

¹⁴⁰ *Ibid*, hlm.9



Justifikasi Pemilihan Lokasi:

1. Representativitas Objek Penelitian PT. BPR Rohil merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat yang telah beroperasi dan memiliki komitmen dalam pengembangan sumber daya insani berbasis nilai-nilai syariah. Sebagai lembaga keuangan di tingkat regional, PT. BPR Rohil memiliki karakteristik yang representatif untuk menggambarkan kondisi pengembangan SDI di BPR pada umumnya.
2. Aksesibilitas Data dan Informasi Lokasi penelitian memungkinkan peneliti untuk mengakses data dan informasi yang dibutuhkan dengan lebih optimal, termasuk kemudahan dalam melakukan wawancara mendalam dengan berbagai tingkatan manajemen dan karyawan.
3. Relevansi dengan Topik Penelitian PT. BPR Rohil telah menunjukkan upaya nyata dalam mengimplementasikan program pengembangan karyawan yang mengintegrasikan nilai-nilai syariah dalam operasionalnya, sehingga sesuai dengan fokus penelitian tentang implementasi pengembangan SDI perspektif maqasid al-syari'ah.
4. Keunikan Geografis dan Sosial Sebagai lembaga keuangan syariah yang beroperasi di wilayah pesisir Sumatera dengan mayoritas masyarakat Muslim, PT. BPR Rohil memiliki tantangan unik dalam mengembangkan SDI yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memahami konteks sosial-religius masyarakat setempat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan berlangsung lima bulan, yaitu dari bulan Juni- Nopember 2025.

Justifikasi Pemilihan Waktu:

1. Periode Operasional Optimal Bulan Juni-Nopember merupakan periode di mana kegiatan operasional PT. BPR Rohil berjalan normal dan stabil, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengobservasi implementasi program pengembangan SDI dalam kondisi operasional yang representative.
2. Ketersediaan Responden Periode tersebut tidak bertepatan dengan masa cuti bersama atau agenda khusus perusahaan yang dapat mengganggu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketersediaan responden, sehingga memudahkan proses pengumpulan data primer melalui wawancara mendalam.

- Siklus Evaluasi Kinerja Periode Juni-Nopember umumnya merupakan waktu evaluasi pertengahan tahun di mana hasil dari program pengembangan SDI dapat diamati dan dievaluasi dampaknya terhadap kinerja karyawan dan organisasi.
- Kondisi Iklim Penelitian Periode ini memberikan waktu yang cukup untuk melakukan triangulasi data dan validasi temuan penelitian, serta memungkinkan peneliti untuk mengamati konsistensi implementasi program pengembangan SDI dalam jangka waktu yang memadai.

C. Sumber Data Penelitian

Dalam hal ini data yang dibutuhkan dalam penelitian diperoleh dari dua sumber, yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dengan teknik wawancara dan observasi lapangan. Dalam penelitian ini, data primer yang dikumpulkan berkaitan dengan implementasi program pengembangan SDI di PT. BPR Rohil, meliputi: proses perencanaan dan pelaksanaan program, sistem evaluasi kinerja karyawan, dampak program terhadap produktivitas dan kompetensi, kendala dan tantangan implementasi, serta sistem monitoring dan evaluasi program.¹⁴¹

Yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah Direktur Operasional dan Kepatuhan, dan Pejabat Eksekutif beserta Karyawan PT. BPR Rohil yang berjumlah 97 orang. Informan dibagi menjadi tiga kategori: *Key Informan* terdiri dari Direktur Operasional dan Kepatuhan, dan Kabag Umum dan Pelaporan yang memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan strategis. Primer Informan meliputi Kabag Kepatuhan dan Manajemen Resiko, Kabag Bisnis, dan Kabag Umum dan Pelaporan yang terlibat langsung dalam perencanaan dan pelaksanaan program. *Compline Informan* adalah Kabag Skai

¹⁴¹ Nufian dan Wayan Weda, *Teori dan Praktis: Riset Komunikasi Pemasaran Terpadu*, (Malang: UB Press, 2018), hlm. 49



dan karyawan lainnya yang menjadi peserta program untuk memberikan perspektif langsung tentang efektivitas program.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sekunder. Sumber data sekunder tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumen atau melalui orang lain.¹⁴² Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa buku-buku pustaka, jurnal, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian seperti PP 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja tertentu, Sop sdm dan SK Direksi pemberian insetif sesuai dengan nilai kpi.

D. Informan Penelitian

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah direksi dan pimpinan PT.BPR Rohil berjumlah 6.

Tabel 3.1:Jumlah Informan Penelitian

No.	Semester	Jumlah
1.	Direktur Operasional dan Kepatuhan	1
2.	Kabag Kepatuhan dan Menajemen Resiko	1
3.	Kabag Umum dan Pelaporan	1
4.	Kabag Bisnis	1
5.	Kabag Satuan Kerja Audit Intern	1
6.	Pelaksana Admin Kredit	1
Jumlah		6

E. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengukur kelayakan produk yang dikembangkan oleh peneliti.

1. Observasi

Observasi adalah teknik yang digunakan dengan cara melakukan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan yang

¹⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 137



hanya dapat bekerja berdasarkan data faktual mengenai dunia nyata.¹⁴³

Aspek yang diobservasi meliputi: kegiatan karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari dan penerapan kompetensi hasil pelatihan; pelaksanaan program pengembangan SDI seperti pelatihan, workshop, dan coaching; fasilitas dan infrastruktur pendukung seperti ruang pelatihan dan teknologi pembelajaran; dokumentasi program meliputi absensi, materi, dan laporan kegiatan; budaya kerja termasuk etos kerja dan motivasi karyawan; serta sistem evaluasi kinerja dan mekanisme *feedback*.

Metode observasi dilakukan dengan pendekatan partisipatif pasif dimana peneliti mengamati tanpa terlibat langsung, observasi sistematis menggunakan pedoman yang telah disiapkan, pencatatan langsung menggunakan catatan lapangan dan dokumentasi visual, observasi berkelanjutan selama periode penelitian, serta triangulasi dengan menggabungkan hasil observasi dengan data wawancara dan dokumentasi.

Tabel observasi digunakan untuk mencatat: pelaksanaan pelatihan SDI (metode, partisipasi, materi, durasi); aktivitas kerja karyawan (penerapan *Skill*, produktivitas, kualitas kerja); fasilitas pengembangan (ketersediaan, kondisi, teknologi); sistem evaluasi kinerja (proses penilaian, instrumen, *feedback*); budaya kerja dan motivasi (interaksi, etos kerja, semangat belajar); serta dokumentasi program (kelengkapan administrasi, sistem pencatatan, laporan).¹⁴⁴

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berdasarkan tujuan penyelidikan.¹⁴⁵ Maksudnya peneliti akan menggunakan teknik sebaik-baiknya dengan menanyakan sebanyak-banyaknya dan sedalam-dalamnya terhadap obyek yang diteliti sehingga diperoleh data atau informasi yang terinci sampai titik jenuh. Karena instrumen utamanya peneliti sendiri maka perlu mempersiapkan diri atas beberapa hal seperti pemahaman terhadap metode penelitian kualitatif, pengusaan wawasan terhadap obyek yang diteliti, kesiapan peneliti untuk

¹⁴³ Masri Singarimbun, et al., *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1989), hlm . 60

¹⁴⁴ Nasution S, *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 1998) hlm 15

¹⁴⁵ Sutrisno Hadi, *Metode Research II*. (Yogyakarta. Andi Offset, 2000). hlm 136



Sumber data yang sangat penting dalam penelitian kualitatif ialah berupa manusia yang dalam posisi sebagai narasumber atau informan. Untuk mengumpulkan informasi dari sumber data ini diperlukan teknik wawancara.¹⁴⁶ Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Dalam wawancara, peneliti menggunakan wawancara terbuka yang dimana pihak subyek atau terwawancara mengetahui bahwa mereka sedang diwawancara dan mengetahui apa maksud dan tujuan wawancara yang sedang dilakukan oleh peneliti.¹⁴⁷

Peneliti juga mengadakan wawancara terencana adalah percakapan antara dua orang dengan maksud tertentu dalam hal ini antara peneliti dengan informan, di mana percakapan yang dimaksud tidak sekedar menjawab pertanyaan dan mengetes hipotesis yang menilai sebagai istilah percakapan dalam pengertian sehari-hari, melainkan suatu percakapan yang mendalam untuk mendalami pengalaman dan makna dari pengalaman tersebut.

Teknik yang digunakan dalam wawancara adalah wawancara tidak terstruktur (*unstandarized interview*) yang dilakukan tanpa menyusun suatu daftar pertanyaan yang ketat. Selanjutnya wawancara *unstandarized* ini dikembangkan menjadi tiga teknik, yaitu:

- a. Wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview* atau *passive interview*), dengan wawancara ini bisa diperoleh data “*emic*”¹⁴⁸;

¹⁴⁶ Lexy. J. Moleong, *Op.Cit.*, hlm. 117

¹⁴⁷ Lexy. J. Moleong, *Ibid*, hlm . 186

¹⁴⁸ Data *emic* adalah data yang berupa informasi dari informan yang menggambarkan pandangan dunia dari perspektifnya, menurut pikiran dan perasaannya. Lihat Nasution, *Op.cit*, hlm. 71



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Wawancara agak terstruktur (*some what structured interview or active interview*), dengan wawancara ini dapat diperoleh data “*etic*”¹⁴⁹;
- c. wawancara sambil lalu (*casual interview*).

3. Dokumentasi

Dokumentasi berupa informasi dari catatan penting baik dari lembaga atau yayasan atau perorangan. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang atau organisasi. Dengan metode dokumentasi ini maka fokus pengamatan dilakukan terhadap ruang atau tempat (*space*), pelaku (*actor*) dan kegiatan atau aktivitas tertentu.

Dokumentasi yang dikumpulkan meliputi enam kategori: Dokumen kebijakan dan regulasi berupa peraturan perusahaan, SK program pelatihan, SOP pengembangan karyawan, dan kebijakan *reward*. Dokumen program pengembangan SDI mencakup rencana kerja tahunan, jadwal dan kurikulum pelatihan, modul materi, daftar peserta, dan sertifikat pelatihan. Dokumen evaluasi dan pelaporan terdiri dari laporan pelaksanaan program, hasil evaluasi peserta, laporan penilaian kinerja, data perbandingan kinerja sebelum-sesudah program, dan rekapitulasi anggaran. Dokumen organisasi meliputi struktur organisasi, profil dan visi misi perusahaan, data karyawan, dan job description. Dokumentasi visual berupa foto dan video kegiatan pelatihan serta gambar fasilitas. Dokumen pendukung mencakup buku pustaka, jurnal, hasil penelitian sebelumnya, dan arsip korespondensi terkait program.

F. Teknik Analisis Data Huberman

Teknik analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensinteskannya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.¹⁵⁰ Pada tahap ini data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab

¹⁴⁹ Data *etic* adalah data yang berupa informansi dari informan yang diinginkan oleh peneliti, walaupun sebenarnya data *etic* tidak bisa dipisahkan dari data *emic*. Data *emic* yang disampaikan oleh informan diterima oleh peneliti. Peneliti kemudian mengolahnya, menafsirkannya, menganalisisnya menurut metode, teori, teknik, dan pandangan sendiri. Lihat *ibid.*, hlm. 71-72

¹⁵⁰ Lexy J Moleong, *Op.cit*, hlm. 248.



pertanyaan atau persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian. Adapun metode yang digunakan untuk mengelola data kualitatif adalah dengan menggunakan metode induktif

Metode induktif adalah berangkat dari fakta yang khusus, peristiwa yang konkret, kemudian dari fakta atau peristiwa yang konkret itu ditarik generalisasi yang mempunyai sifat umum.¹⁵¹ Alur pemikiran ini digunakan untuk memperoleh suatu pendapat yang terdiri dari beberapa pendapat bersifat khusus. Dengan cara menghubungkan pendapat tersebut kemudian ditarik kesimpulan secara umum. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan secara terus menerus selama pengumpulan data berlangsung sampai pada akhir penelitian atau penarikan kesimpulan. Analisis data dilakukan melalui empat kegiatan utama, yaitu : pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Teknik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan prosedur analisa data ke dalam empat langkah, yaitu :

1. Pengumpulan data.

Data yang telah terakumulasi selanjutnya dianalisa dengan menggunakan metode analisis dengan mengacu pada pendapat Bogdan dan Biklen seperti dikutip oleh Noeng Muhamadzir. Adapun analisis selama pengumpulan data meliputi:

- Menetapkan fokus penelitian, apakah tetap sesuai rencana atau perlu dirubah.
- Penyusunan temuan-temuan sementara berdasarkan data yang telah dikumpulkan.
- Pembuatan rencana pengumpulan data berikutnya berdasarkan temuan-temuan pengumpulan data sebelumnya.
- Pengembangan pertanyaan-pertanyaan analitik dalam rangka pengumpulan data berikutnya yang dianggap perlu pendalam.
- Penetapan sasaran-sasaran pengumpulan data berikutnya.¹⁵²

2. Reduksi data

Reduksi maksudnya adalah sebagai proses pemilihan, pemusatan

¹⁵¹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Fak. Psikologi UGM, 1986), hlm. 87

¹⁵² Nasution, *Metode Naturalistik Kualitatif cet III*, (Bandung: Tarsito, 2003), h]. 143

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Oleh sebab itu reduksi data berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung.

Dalam proses ini, peneliti merangkum dan memilih data yang dianggap pokok serta difokuskan sesuai dengan fokus penelitian. Dalam mereduksi data, semua data lapangan ditulis sekaligus dianalisis, direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, sehingga disusun secara sistematis dan lebih mudah dikendalikan.

3. Penyajian data (*data display*).

Maksudnya menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun, yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Data yang disajikan dalam penelitian adalah data yang sebelumnya sudah dianalisa, tetapi analisis yang dilakukan masih berupa catatan untuk kepentingan peneliti sebelum di susun dalam bentuk laporan

4. Menarik kesimpulan dan verifikasi.

Sejak memulai pengumpulan data analisis kualitatif sudah dilakukan yaitu dengan kegiatan mencari arti, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Selain itu penarikan kesimpulan pada hakikatnya sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Singkatnya makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya yang sekaligus menjadi validitasnya. Pada langkah ini, peneliti menyusun secara sistematis data yang sudah disajikan

G. Pendekatan Teori dan Analisis Data

1. Teori Utama yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan beberapa teori utama sebagai kerangka analisis untuk memahami implementasi pengembangan SDI di PT. BPR Rohil.

- Teori pertama yang menjadi landasan utama adalah Teori Maqasid al-Syari'ah Abu Yusuf yang mengembangkan lima prinsip maqasid relevan dengan konteks pengembangan sumber daya insani. Prinsip Hifdz al-Din (Penjagaan Agama) digunakan untuk menganalisis bagaimana integrasi nilai Islam diterapkan dalam program pelatihan dan pengembangan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan. Prinsip Hifdz al-Nafs (Penjagaan Jiwa) menjadi kerangka analisis kesejahteraan dan keselamatan kerja karyawan sebagai bagian dari tanggung jawab perusahaan terhadap SDI. Prinsip Hifdz al-Aql (Penjagaan Akal) digunakan untuk menganalisis pengembangan kompetensi dan pembelajaran berkelanjutan yang menjadi fokus utama penelitian ini. Selanjutnya, prinsip Hifdz al-Nasl (Penjagaan Keturunan) menjadi perspektif dalam menganalisis work-life balance dan bagaimana perusahaan memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan keluarga karyawan. Terakhir, prinsip Hifdz al-Mal (Penjagaan Harta) digunakan untuk menganalisis keadilan distributif dalam sistem kompensasi dan bagaimana perusahaan mengelola aspek kesejahteraan finansial karyawan.

- Teori kedua yang digunakan adalah Teori Keadilan Distributif Abu Yusuf yang menjadi alat analisis untuk memahami kesenjangan antara pertumbuhan bisnis dengan kesejahteraan karyawan. Teori ini menekankan pada prinsip proporsionalitas kompensasi dengan kontribusi karyawan, di mana setiap karyawan berhak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prinsip transparansi dalam sistem reward juga menjadi fokus analisis untuk memahami apakah sistem kompensasi yang diterapkan sudah cukup transparan dan dapat dipahami oleh seluruh karyawan. Selain itu, keseimbangan antara hak dan kewajiban menjadi aspek penting dalam menganalisis hubungan industrial antara perusahaan dengan karyawan.
- Teori ketiga adalah Teori Pengembangan SDI Holistik yang mengintegrasikan tiga dimensi pengembangan manusia. Dimensi Kognitif fokus pada pengembangan kompetensi teknis dan profesional karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pembelajaran. Dimensi Afektif menekankan pada pembentukan karakter dan internalisasi nilai-nilai Islam dalam sikap dan perilaku kerja. Dimensi Psikomotorik berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dan nilai dalam praktik kerja sehari-hari, sehingga pengembangan tidak hanya bersifat teoritis tetapi juga praktis dan aplikatif.



2. Metode Analisis Thematic Analysis

Penelitian ini menggunakan Thematic Analysis sebagai metode analisis data kualitatif yang sistematis.

- Tahap pertama adalah Coding Data Wawancara yang dimulai dengan Open Coding untuk mengidentifikasi konsep awal dari transkrip wawancara. Pada tahap ini, peneliti membaca secara mendalam seluruh transkrip wawancara dan memberikan kode pada setiap segmen data yang dianggap penting dan relevan dengan fokus penelitian. Kode-kode ini bersifat deskriptif dan dekat dengan data asli untuk memastikan tidak ada informasi penting yang terlewatkan.
- Tahap kedua adalah Axial Coding yaitu pengelompokan kode berdasarkan kategori yang lebih luas. Pada tahap ini, kode-kode yang memiliki kesamaan makna atau konteks dikelompokkan menjadi kategori tertentu. Proses ini membantu peneliti untuk melihat pola dan hubungan antar kode sehingga struktur data menjadi lebih terorganisir.
- Tahap ketiga adalah Selective Coding yaitu identifikasi tema utama dari kategori-kategori yang telah terbentuk. Tema utama ini menjadi kerangka analisis yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Setelah proses coding selesai, dilakukan Pengelompokan Theme yang menghasilkan empat tema utama.
 - Theme pertama adalah Implementasi Pengembangan SDI yang mencakup sub tema program pelatihan teknis yang menganalisis jenis, metode, dan efektivitas pelatihan yang dilakukan. Sub tema kajian keislaman menganalisis bagaimana nilai-nilai Islam diintegrasikan dalam program pengembangan. Sub tema sistem evaluasi kinerja menganalisis mekanisme evaluasi dan feedback yang diterapkan perusahaan.
 - Theme kedua adalah Kesenjangan Kesejahteraan yang menganalisis gap antara pertumbuhan perusahaan dengan kesejahteraan karyawan. Sub tema kompensasi versus pertumbuhan laba menganalisis proporsi distribusi keuntungan perusahaan kepada karyawan. Sub tema beban kerja versus reward menganalisis

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan penghargaan yang diterima. Sub tema transparansi sistem gaji menganalisis keterbukaan informasi terkait struktur dan mekanisme penggajian.

- Theme ketiga adalah Integrasi Nilai Islam yang menganalisis sejauh mana nilai-nilai Islam terintegrasi dalam praktik pengembangan SDI. Sub tema pemisahan teknis-spiritual menganalisis apakah terdapat dikotomi antara pengembangan kompetensi teknis dengan pembinaan spiritual. Sub tema aplikasi prinsip Abu Yusuf menganalisis implementasi lima prinsip maqasid dalam praktik pengembangan SDI. Sub tema budaya organisasi Islami menganalisis bagaimana nilai-nilai Islam membentuk budaya kerja di perusahaan.
- Theme keempat adalah Faktor Pendukung dan Penghambat yang mengidentifikasi elemen-elemen yang mempengaruhi keberhasilan implementasi. Sub tema komitmen manajemen menganalisis dukungan dan keterlibatan pimpinan dalam program pengembangan. Sub tema keterbatasan anggaran menganalisis kendala finansial yang dihadapi dalam pelaksanaan program. Sub tema kesadaran karyawan menganalisis tingkat partisipasi dan motivasi karyawan dalam mengikuti program pengembangan.
- Tahap akhir adalah Interpretasi dan Analisis dimana data yang telah dikoding dan dikelompokkan ke dalam tema kemudian dianalisis menggunakan kerangka teori Maqasid al-Syari'ah Abu Yusuf. Proses interpretasi dilakukan dengan tiga fokus utama yaitu mengidentifikasi kesesuaian implementasi dengan prinsip Abu Yusuf untuk melihat sejauh mana praktik pengembangan SDI di PT. BPR Rohil sudah selaras dengan prinsip-prinsip maqasid syariah. Kemudian menganalisis faktor pendukung dan penghambat untuk memahami dinamika implementasi dan berbagai tantangan yang dihadapi. Terakhir adalah merumuskan rekomendasi perbaikan berdasarkan temuan penelitian dan analisis teoretis untuk memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan SDI yang lebih efektif dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi pengembangan Sumber Daya Insani berbasis pemikiran Maqasid Al-Syariah Abu Yusuf di PT. BPR Rohil, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting sebagai berikut:

1. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani di PT. BPR Rohil dalam Perspektif Abu Yusuf

Implementasi pengembangan SDI di PT. BPR Rohil **belum sepenuhnya selaras** dengan prinsip Maqasid Al-Syariah Abu Yusuf, dengan rincian sebagai berikut:

a. Aspek Hifdz al-Din (Menjaga Agama)

- Partisipasi karyawan dalam kajian keislaman masih rendah, hanya 30-40%
- Program pelatihan teknis dan pembinaan spiritual masih terpisah, belum terintegrasi

b. Aspek Hifdz al-Nafs (Menjaga Jiwa/Kesejahteraan)

- Terdapat kesenjangan yang signifikan antara pertumbuhan laba perusahaan dan kesejahteraan karyawan
- Laba perusahaan meningkat 50% (dari Rp 3,97 miliar menjadi Rp 5,85 miliar)
- Namun kesejahteraan karyawan tidak meningkat secara proporsional
- Beban kerja justru bertambah (dari 2.837 menjadi 3.068 debitur yang harus dilayani)

c. Aspek Hifdz al-Aql (Menjaga Akal/Pengembangan Kompetensi)

- Perusahaan belum memiliki roadmap pengembangan SDM yang jelas dan terstruktur
- Jalur karir tidak transparan, karyawan tidak tahu jenjang karirnya
- Anggaran pelatihan sangat minim, hanya 2-3% dari biaya operasional

d. Aspek Hifdz al-Mal (Menjaga Harta/Kompensasi)

- Sistem kompensasi tidak transparan
- Evaluasi kinerja hanya mengukur aspek kuantitatif (angka) saja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Tidak ada indikator penilaian berdasarkan nilai-nilai Islam

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Pengembangan SDI**FAKTOR PENDUKUNG:**

1. Komitmen manajemen terhadap prinsip syariah
2. Pertumbuhan finansial perusahaan yang positif
3. Kesadaran karyawan akan pentingnya pengembangan diri
4. Ketersediaan mentor internal di dalam perusahaan
5. Dukungan regulasi dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK)

FAKTOR PENGHAMBAT:

1. **Paradoks Komitmen:** Komitmen verbal manajemen tinggi, tetapi realisasi anggaran hanya 2-3%
2. **Ketidakadilan Distributif:** Laba naik 50%, namun kesejahteraan karyawan tidak meningkat proporsional
3. **Beban Kerja Tinggi:** Menghambat karyawan untuk berpartisipasi dalam program pengembangan
4. **Minimnya Integrasi:** Program pelatihan teknis dan pembinaan spiritual terpisah
5. **Sistem Evaluasi Parsial:** Hanya mengukur aspek kuantitatif, mengabaikan aspek kualitatif dan nilai-nilai Islam

3. Framework Pengembangan Sumber Daya Insani Berbasis Maqasid Al-Syariah Abu Yusuf

Penelitian ini menghasilkan **Framework Pengembangan SDI** yang terdiri dari:

A. EMPAT PILAR PENGEMBANGAN:

1. **Kompetensi Teknis** (Hifdz al-Aql): Meningkatkan keterampilan kerja
2. **Karakter Islami** (Hifdz al-Din): Membentuk karakter berdasarkan nilai Islam
3. **Kepemimpinan Transformatif** (Hifdz al-Nasl): Mengembangkan kemampuan memimpin
4. **Kesejahteraan Holistik** (Hifdz al-Nafs dan Hifdz al-Mal): Meningkatkan kesejahteraan menyeluruh

B. EMPAT PRINSIP PELAKSANAAN:

1. **Transparansi:** Sistem yang terbuka dan jelas

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. **Keadilan Distributif:** Pembagian kesejahteraan yang adil
3. **Integrasi Teknis-Spiritual:** Menggabungkan pelatihan kerja dengan nilai Islam
4. **Akuntabilitas Berkelanjutan:** Pertanggungjawaban yang terus-menerus

C. EMPAT TAHAPAN IMPLEMENTASI:

1. **Assessment** (Bulan 1-3): Penilaian kondisi awal
2. **Design** (Bulan 4-6): Perancangan program
3. **Implementasi** (Bulan 7-18): Pelaksanaan program
4. **Evaluasi** (Bulan 19-24): Penilaian hasil dan perbaikan

KEBARUAN FRAMEWORK:

- Mengintegrasikan kelima maqasid dalam satu sistem yang holistik dan menyeluruh
- Memberikan panduan praktis untuk lembaga keuangan konvensional yang ingin menerapkan nilai-nilai Islam
- Menyediakan instrumen evaluasi yang mengukur aspek kuantitatif (angka) dan kualitatif (nilai)

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. BAGI PT. BPR ROHIL**JANGKA PENDEK (0-6 Bulan):****a. Revisi Sistem Kompensasi**

- Naikkan bonus karyawan menjadi 15-20% dari laba bersih (saat ini masih sangat rendah)

b. Tingkatkan Anggaran Pelatihan

- Dari 2-3% menjadi minimal 5% dari biaya operasional

c. Perbaiki Kajian Keislaman

- Integrasikan kajian keislaman ke dalam program pelatihan teknis
- Tingkatkan partisipasi karyawan dari 30-40% menjadi minimal 80%

JANGKA MENENGAH (6-12 Bulan):**a. Implementasi Framework Empat Pilar**

- 40 jam pelatihan teknis per karyawan per tahun
- 20 jam kajian keislaman aplikatif per karyawan per tahun



b. Bangun Sistem Evaluasi Terintegrasi

- KPI Kuantitatif (angka): 60%
- KPI Kualitatif (nilai Islam): 40%
- Gunakan feedback 360 derajat (dari atasan, rekan, dan bawahan)

c. Ciptakan Transparansi Jalur Karir

- Publikasikan career path (jenjang karir) yang jelas
- Buat Individual Development Plan (IDP) untuk semua karyawan

JANGKA PANJANG (12-24 Bulan):

a. Bangun Learning Organization

- Buat Knowledge Management System digital
- Kembangkan program internal trainer

b. Implementasi Sertifikasi Syariah

- Semua karyawan harus memiliki sertifikasi syariah
- Kerjasama dengan universitas Islam untuk beasiswa program S2

c. Lakukan Audit Maqasid Tahunan

- Publikasikan Laporan Maqasid setiap tahun
- Lakukan benchmarking dengan BPR Syariah terbaik

2. BAGI BPR DAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH LAINNYA

a. Adopsi Framework Empat Pilar

- Terapkan framework yang dihasilkan penelitian ini
- Sesuaikan dengan konteks dan kondisi masing-masing organisasi
- Fokus pada integrasi teknis-spiritual, bukan pemisahan

b. Lakukan Benchmarking dan Kolaborasi

- Bentuk Forum BPR Best Practice tingkat regional
- Lakukan sharing pengalaman antar BPR
- Kolaborasi dalam pengadaan trainer untuk efisiensi biaya

c. Advokasi Regulasi ke OJK

- Standardisasi pengembangan SDI berbasis maqasid
- Program sertifikasi syariah yang lebih aplikatif dan praktis
- Minta insentif pajak untuk investasi pengembangan SDI

3. BAGI AKADEMISI DAN PENELITI SELANJUTNYA

a. Kembangkan Instrumen Penelitian yang Lebih Terukur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Buat skala "Maqasid Score" untuk mengukur SDI
 - Validasi framework dengan metode penelitian campuran (kualitatif dan kuantitatif)
- b. Lakukan Penelitian Komparatif**
- Bandingkan BPR konvensional vs BPR Syariah
 - Penelitian di berbagai daerah di Indonesia
 - Komparasi internasional dengan Islamic Microfinance di Malaysia atau Timur Tengah
- c. Lakukan Penelitian Longitudinal**
- Penelitian jangka panjang 2-3 tahun
 - Ukur dampak jangka panjang dari framework ini
 - Analisis korelasi dengan kinerja organisasi
- d. Eksplorasi Topik Lanjutan**
- Pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja SDI
 - Peran teknologi AI dan e-learning dalam pengembangan SDI Islami
 - Implementasi maqasid dalam konteks remote working dan digital banking



DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- A A Islahi, "Moral foundations of Islamic economics: The objectives of Islamic economic behavior," *Journal of Islamic Economics, Banking and Finance* 15, no. 3 (2019).
- Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Abdullah, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Adzkiya', U. Analisis Maqashid Al-Syariah dalam Sistem Ekonomi Islam dan Pancasila. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, X(1), 2020.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aflah, K. N. et al, *Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 2021.
- Ahmad Fadli dan Nurul Aini, "Integrasi Spiritualitas Islam dalam Pelatihan Karyawan: Studi pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah," *Jurnal Etika Bisnis dan Profesi* 2, no. 1 (2021).
- Ahmad Wahyudi Zein et al. *Penerapan Nilai-Nilai Filsafat Ekonomi Islam dalam Pengambilan Keputusan Ekonomi: Studi Kualitatif*. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina* 3(1), 2025.
- Ahsan Lihasanah, *al-Fiqh al-Maqashid 'Inda al-Imami al-Syatibi*, Mesir: Dar al-Salam, 2008
- Akbar, M. A. Sinkronisasi Ekonomi Pancasila dan Ekonomi Islam. *Jurnal Masharif-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Volume 4 Nomor 1, 2019.
- Al-Shamali A. et al, *The Influence of Islamic Work Ethic on Employees' Responses to Change in Kuwaiti Islamic Banks*. *International Business Review* 30(5), 2021.
- Al-Shamali et al, *The Influence of Islamic Work Ethic on Employees' Responses to Change in Kuwaiti Islamic Banks*. *International Business Review*, 30(5), 2021.
- An R. T. Astuti, "Islamic Work Ethics, Employee Response, and Job Satisfaction," *Jurnal Minds* 11, no. 1 (2024).
- Ardiansyah, H, "Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen Kinerja*, vol. 9, no. 2 (2022).



Arie Yusnelly, *Islamic Work Ethic as A Mediator of The Influence of Compensation and Career Development on the Employee Performance of Syaria Bank in Riau Province, Indonesia.* INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi 4, no. 2, 2023.

Arie Yusnelly, "Islamic Work Ethic as A Mediator of The Influence of Compensation and Career Development on the Employee Performance of Syaria Bank in Riau Province, Indonesia," *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi* 4, no. 2 (2023).

Aslamah, Afidah Nur, N, Analisis Relevansi Pemikiran Ekonomi Abu Ubaid terhadap Kebijakan Keuangan Publik Islam di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 2023.

Aulia Husna dan Rizki Putra, "Islamic Human Capital Management and Organizational Resilience in Islamic Microfinance Institutions," *Journal of Islamic Economics and Business* 5, no. 1 (2023).

Azhari N. N. A. et al, Islamic Work Ethic, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behavior among Public Servants. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities* 8(6), 2023.

Barata, Aji, "Peningkatan Kompetensi SDM melalui Talent Development." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 10, no. 1 (2022).

Bariyyatin Nafi'ah & Sri Haerianingrum, *Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Distribusi Kekayaan dan Pendapatan. Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam* 12(1), 2021.

Basri, Basri. "Market of Mechanism and Fair Pricing in Islamic: Nejatullah Siddiqi Perspective A Study of Modern Economic Phenomena." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 9, no. 3 (2023).

Busro, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis dan Teoritis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Bustanul Arifin & Ilyas Nurul Azam, *Nilai-nilai Keadilan dalam Ekonomi Syari'ah.*

J-Mabes: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Bisnis & Studi Ekonomi Syariah 2(1), 2024.

Dessler, Gary, *Human Resource Management*, 16th ed. Pearson Education, 2020.

Dhian Pratiwi, *The Role of Islamic Work Ethics in Influencing Organizational Commitments Mediated by Intrinsic Motivation of Islamic Senior High School Teachers.* *Asian Journal of Islamic Management*, 1(2), 2020.

Dhian Pratiwi, *The Role of Islamic Work Ethics in Influencing Organizational Commitments Mediated by Intrinsic Motivation of Islamic Senior High School Teachers.* *Asian Journal of Islamic Management*, 1(2), 2020.



- Diana et al, Training and Career Development: Why and When related to Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship* 6, no. 2, 2022.
- Dzikri, M. P., & Utomo, Y. T. Ayat-Ayat Al- Qur ’ An : Purifikasi Ajaran Ekonomi Islam. *JAHE: Jurnal Ayat Dan Hadits Ekonomi*, 2(5), 2024.
- Edi Suharto, “*Analisis Kebijakan Publik: Panduan Praktis Mengakaji Masalah Dan Kebijakan Sosial*”, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Elviandri, Farkhani, Dimyati, K., & Absori. The formulation of welfare state: The perspective of Maqāid al-Sharī’ah. *Indonesian Journal of Islam and Muslim Societies*, 8(1), 2018.
- Endratama, Albert Andhika, dan Ika Wulandari. “Pelatihan Digital Marketing pada UMKM Rintisan di Sektor Industri Rumah Tangga.” *Journal of Social Responsibility Projects by Higher Education Forum*4, no. 2 (2023).
- Ersy Hermawan, *Banking Business in the Context of Measuring Employee Performance Based on Knowledge Management, Ability, Motivation, Islamic Economic Skills. International Journal of Social Science and Business* 8, no. 2, 2024.
- Fadhlurrohman A. F. M, *The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance (Studi pada Karyawan KSPPS Binama Semarang)*. *Diponegoro Journal of Management* 11(3), 2022.
- Fadhlurrohman A. F. M., “The Effect of Islamic Work Ethics... on Employee Performance,” *Diponegoro Journal of Management* 11, no. 3 (2022).
- Fahmi, M. Z, Model Pengelolaan SDM Islami Berbasis Nilai Ketauhidan.” *Jurnal Manajemen dan Akhlak Islam*, vol. 8, no. 1 (2023).
- Fauzan, Ahmad & Lestari, R, “Konsep Amanah dan Kompetensi dalam MSDM Syariah.” *Jurnal Ekonomi dan Etika Islam*, vol. 6, no. 3 (2024).
- Firdaus Hamzah, "Peran Kepemimpinan Islami dalam Membangun Budaya Organisasi Syariah," *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 12, no. 1 (2022).
- Fithriani, A. & Santoso, D, “Strategi MSDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 10, no. 1 (2023).
- Fitriani, Nur Aisyah“Implementasi Etika Islam dalam Manajemen SDM di Organisasi Bisnis Syariah.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 13, no. 1 (2024).
- Fuaidi, “Nilai Ekonomi Syariah sebagai Dasar Strategi Pemberdayaan Masyarakat,” *Jurnal JIOSE* 3, no. 1 (2024).



- Furqani, Hafas, Gunawan Adnan, dan Ratna Mulyany. "Ethics in Islamic economics: microfoundations for an ethical endogeneity." *International Journal of Ethics and Systems*36, no. 3 (2020).
- George R.Terry, *Principles of Management*, McGraw-Hil Book Hall, Inc., 2000.
- Gultom, R. Z., & Tini, A. Q. Pembangunan Infrastruktur dalam Islam: Tinjauan Ekonomi dan Sosial. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2), 2020.
- Gunawan, Yudi, "Pengembangan Kompetensi SDM di Era Digital." *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* 8, no. 2 (2021).
- H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Handayani, Fitri, "Pengaruh Digital Skill terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Start-Up." *Jurnal Administrasi Bisnis Digital*, vol. 3, no. 2 (2022).
- Hariyadi, Dedi, "Strategi Pengembangan SDM dalam Perspektif Manajemen Strategis." *Jurnal Manajemen Strategik* 11, no. 1 (2022).
- Hasanah, Lailatul, dan Dwi Mardhatillah. "Pengembangan SDM Berbasis Maqashid Syariah pada Lembaga Keuangan Mikro." *Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah (JIES)*, vol. 13, no. 1 (2023).
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri Hermawan Adinugraha, "Norma dan Nilai dalam Ilmu Ekonomi Islam" *Jurnal Media Ekonomi & Teknologi Informasi*, Vol. 21, No. 1 Tahun 2013.
- Hermawan Kertajaya & Muhammad Syakir Sula. *Syariah Marketing*, Jakarta: Mizan, 2008.
- Irian, L.Tauhid Sebagai Dasar Pendidikan Agama Islam *Tafsir QS. Al-Baqarah: 21-22. Jurnal Pendidikan Ar-Rasyid*, 7(2), 2022.
- Isyrokh Fuaidi, Nilai Ekonomi Syariah sebagai Dasar Strategi Pemberdayaan Masyarakat. *JIOSE: Journal of Indonesian Sharia Economics* 3(1), 2024.
- John M.Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Cet. XXIII; Jakarta: Gra media, 1996.
- John R. Schermerhorn Jr., *Management*, New York: John Wiley, 2011.
- KNKS, Trend Konversi ke Bank Syariah Tingkatkan Efisiensi dan Produktivitas Bisnis. *INSIGHT Buletin Ekonomi Syariah*, Januari 1. 2020.



Kurniawan, Bayu, "Digital Leadership dan Pengaruhnya terhadap Kapasitas SDM." *Jurnal Ilmu Administrasi Modern*, vol. 7, no. 3 (2022).

Lisa Wahyuni & Surya Sukti, Nilai Praktik Ekonomi Islam pada Lembaga Bisnis Syariah. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* 2(1), 2024.

Ily Yanti dan Rafidah, "Ekonomi Islam dalam sistem Ekonomi Indonesia" *Jurnal Kontekstualita*, Vol. 25. No. 1. Tahun 2009.

Lubis, R. M, "Etika Kerja Islam dalam Manajemen SDM Syariah." *Jurnal Al-Tawassuth: Ekonomi Islam dan SDM*, vol. 5, no. 1 (2021).

M. Ramadhan, A., & Sulaiman, "Implementation of Islamic economics principles in micro and small enterprises: A literature review," *Journal of Business and Management* 10, no. 4 (2021).

M. Iqbal Nurfaizi and Muafi, "The Impact of Islamic Work Ethics...," *International Journal of Research in Business and Social Science* 11, no. 3 (2022).

M. U Chapra, "The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid al-Shariah," *Journal of Islamic Economics, Banking and Finance* 15, no. 2 (2019).

M. Umiyat Noer, "Islamic Work Ethic: The Role of Religious Principles on Working Performance in Higher Education," *Borneo International Journal of Islamic Studies* 4, no. 2 (2022).

Maghfiroh, "Analisis Pengembangan SDM dalam Perspektif Syariah," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2021).

Mahmud Yunus, *Kamus Arab-Indonesia*, Jakarta: PT. Mahmud Yunus Wadzuryah, 1990.

Mahsa Amaliasita & Rini Juni Astut, *Islamic Work Ethic and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction as a Mediator*. *International Journal of Islamic Business Ethics* 8(2), 2023.

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara 2009.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Insani Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.

Mardhiyaturotuningsih, *Human Resources Development Program in Islamic Commercial Banks*. *Al-Arbah: Journal of Islamic Finance and Banking* 5, no. 2, 2023.



- Marno dan Trio Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Cet.I; Jakarta: PT. Refika Aditama, 2008.
- Math, L Robeth, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Salemba Empat, 2001.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H, *Human Resource Management*, 15th ed. Cengage Learning, 2020.
- Mohammad Yusuf Wijaya & Moh Rafi Balza Abda'u, Implementasi Nilai-Nilai Ekonomi Islam dalam Sistem Pengupahan di Home Industry Tempe Barokah. Al-Iqtishod: Jurnal Ekonomi Syariah 6(2).2022.
- Mubarok, R. A, "Manajemen SDM Syariah: Analisis Konseptual dan Praktik pada Lembaga Keuangan Islam." *Jurnal Al-Mashlahah*, vol. 9, no. 2 (2023).
- Muhammad Ali Imran Caniago, Joko Setyono, dan Lukman Hakim Harahap, "The Role of Human Resources in The Development of Islamic Banking in Indonesia," *Journal of Business Management and Islamic Banking* 3, no. 1 (2022).
- Muhammad Ali Imran Caniago, Joko Setyono, Lukman Hakim Harahap, The Role of Human Resources in The Development of Islamic Banking in Indonesia, *Journal of Business Management and Islamic Banking* Vol. 03No. 1, 2024.
- Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2020.
- Mukti, Titania. "Analisis Implementasi Nilai Dasar Ekonomi Islam pada Kinerja Pedagang Pasar Tradisional." *Dialektika: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial* 7.1 (2022).
- Mulyani, N. & Farid, A, "Kompetensi dan Komitmen sebagai Penentu Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan* 14, no. 2 (2023).
- Nasution & Rafiki, *Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia*. RAUSP Management Journal, 55(2), 2021.
- Nazli Marliyah and Nasution, "Pengaruh Nilai-Nilai Islam... terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 2 (2022).
- Noer M. Umiaty, Islamic Work Ethic: The Role of Religious Principles on Working Performance in Higher Education. *Borneo International Journal of Islamic Studies* 4(2), 2022.
- Novan Mamonto, Ismail Sumampouw, dan Gustaf Undap, "Implementasi pembangunan infrastruktur dalam Penggunaan Dana Desa Tahun 2017

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- (Studi) Desa Ongkaw II Kecamatan Sinonsayang Kabupaten Minahasa Selatan," urnal Jurusan Ilmu Pemerintahan 1 (2018).
- Nurdin Usman, *Konteks iImplementasi Berbasis Kurikulum*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Nurfaizi M. Iqbal & Muafi Muafi, *The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation*. International Journal of Research in Business and Social Science 11(3), 2022.
- Nurhadi, M. & Purnama, F, "Manajemen SDM Adaptif di Era VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous)."Jurnal Ilmu Manajemen Inovatif, vol. 6, no. 2 (2023).
- Nurhayati, Siti. "Peran Manajemen SDM Syariah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Pendekatan Maqashid Syariah." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 5, no. 2 (2021).
- Olimov Sayakhmad et al., "An Analysis of Human Capital Development in Indonesian Islamic Banking System," *Tapis: Jurnal Penelitian Ilmiah* 6, no. 2 (2022).
- Prasetyo, Fajar, dan Rina Halimatusa'diyah. "Motivasi Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah: Pendekatan Spiritual dan Profesional." *Jurnal Al-Tijary*, vol. 8, no. 3 (2022).
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putri K. F. & Nabhan F, *Innovative Work Behavior and Islamic Work Ethic: The Role in Improving Employee Performance*. Al Tijarah 8(2), 2023.
- Putri, Arlina Dwi, "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Peningkatan Skill Karyawan." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 14, no. 2 (2021).
- Rachmawati, D. & Sari, K. A, "Transformasi Digital dalam Manajemen SDM: Tantangan dan Strategi."Jurnal Transformasi Digital dan SDM, vol. 6, no. 1 (2023).
- Rahmah, Siti, "Model Pengembangan SDM Islami dalam Mewujudkan SDM Kompetitif dan Berkarakter."Al-Tijarah: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 10, no. 3 (2025).
- Rahmat, Iwan, "Manajemen Talenta dan Perencanaan SDM Strategis di Perusahaan Digital."Jurnal Sumber Daya Insani Digital 5, no. 2 (2024).
- Rani Suryani, "Penguatan Karakter Islami Melalui Pelatihan Terstruktur di BPRS Jawa Barat," *Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2023).



- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi Ketiga). Jakarta: Rajawali Pers.
- Salim, A. Analisis Pemahaman dan Penerapan Etika Bisnis Islam Pedagang Pengepul Barang Bekas Di Kota Palembang. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 4(1), 2018.
- Sari, L., Muhtadi, R., & Mansur. Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 2020.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revisi). Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, Aditya & Amalia, D, "Digital HRM Strategy: Transformasi SDM di Era Industri 5.0." *Jurnal Teknologi dan Sumber Daya Manusia*, vol. 6, no. 1 (2023).
- Siti A. Caniago dan Denny Mustoko, "The Effect Of Islamic Work Ethics On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Intentions of Islamic Microfinance in Pekalongan," *IJIBEC* 4, no. 1 (2020).
- Siti Aminah Caniago & Denny Mustoko, *he Effect Of Islamic Work Ethics On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Intentions of Islamic Microfinance in Pekalongan*.International Journal of Islamic Business and Economics, 4(1), 2020.
- Siti Inayatul Faizah et al., "Discover Islamic Work Ethics Factors for Shaping Work Culture in Indonesia," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 10, no. 2 (2024).
- Soewarno Handayaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Cet. X; Jakarta: CV. Haji Mas Agung, 2000.
- Subarsono AG, *Analisis kebijakan Publik* , Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Suhartini, *Kinerja Pegawai Suatu Kajian Dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja*, Makassar; Alauddin University Press, 2012.
- Supriyadi, H, "HR Analytics dan Peran Data dalam Pengambilan Keputusan MSDM." *Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen SDM*, vol. 4, no. 2 (2023).
- Susamto, A. A. Toward a New Framework of Islamic Economic Analysis. *The American Journal of Islam and Society*, Volume 37 Nomor 1-2, 2020.
- Susanto, Eko & Wahyuni, Lina, "Peran Pelatihan Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja SDM." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 9, no. 2 (2022).



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Sutanto, Edy & Rahayu, M, “The Role of Employee Competence and Innovation Capability on Organizational Performance.”*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 22, no. 1 (2020)
- Sutanto, Edy & Rahayu, M, “The Role of Employee Competence and Innovation Capability on Organizational Performance.”*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 22, no. 1 (2020).
- Sutopo, & Musbikhin, Ekonomi Islam sebagai Model Ekonomi Alternatif. Ummul Qura Jurnal Perantren Sunan Drajal (INSUD), Volume 14 Nomor 2, 2019.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarif, F. Perkembangan Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia. Pleno Jure Jurnal Ilmu Hukum, Volume 8 No 1, 2019.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPPE, 2001
- Tampubolon, Roy, “Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan di Era Disrupsi.” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Modern* 6, no. 1 (2021).
- Tanjung, J. A., & Tarigan, A. A. Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Masyarakat (SDM) Karyawan Di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan. AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam, 6(2), 2021
- Ulrich, Dave, et al, *Victory Through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do About It*. McGraw-Hill, 2021.
- Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2.
- Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2
- Uswatun Khasanah, “*Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Penetapan Harga Cabai Di Pasar Plaza Bandarjaya Lampung Tengah*”(Skripsi :IAIN METRO, 2018.
- Utomo, Y. T., & Dina Juni, Respon Mahasiswa Terhadap Pembelajaran Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam (SPEI) di STEI Hamfara Yogyakarta. Historis, 6(1), 2021.
- Widodo, S. E. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo, Triyono, “Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Keunggulan Kompetitif.”*Jurnal Dinamika Manajemen* 10, no. 1 (2021).



Yuliana, Sinta, "Manajemen SDM Adaptif di Era Industri 4.0." *Jurnal Transformasi Organisasi*, vol. 8, no. 3 (2023).

Yusuf Wijaya & Abda'u, *Implementasi Nilai-Nilai Ekonomi Islam dalam Sistem Pengupahan di Home Industry Tempe Barokah*. Al-Iqtishod: Jurnal Ekonomi Syariah, 6(2), 2022.

Yusuf, Hendra, "Implementasi Human Capital Analytics pada MSDM Modern." *Jurnal Sistem Informasi Manajemen SDM*, vol. 5, no. 1 (2024).

Zulkifli Harahap dan Rasyid Salim, "Lingkungan Kerja Islami dan Loyalitas Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah," *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* 9, no. 1 (2021).



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

A. LAMPIRAN WAWANCARA

1. Pertanyaan Untuk Manajemen/Pimpinan

1. Bagaimana cara Bapak/Ibu mengembangkan karyawan di sini? Apa saja yang dilakukan?
2. Pelatihan apa yang biasa diberikan ke karyawan?
3. Karena semua karyawan muslim, apakah ada upaya membina mereka secara spiritual? Misalnya kajian atau pengajian?
4. Bagaimana cara perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan?
5. Bagaimana memastikan semua karyawan diperlakukan adil? Misalnya dalam hal gaji atau promosi?
6. Apa kesulitan terbesar dalam mengembangkan karyawan?
7. Menurut Bapak/Ibu, karyawan yang baik itu seperti apa? Yang penting skill-nya atau karakternya?

2. Pertanyaan Untuk Karyawan/Staf

1. Pelatihan apa yang pernah Anda ikuti di sini?
2. Apakah pelatihan itu membantu pekerjaan Anda? Bagaimana?
3. Setelah ikut pelatihan, kemampuan apa yang meningkat?
4. Di tempat kerja ini, apakah Anda bisa menerapkan nilai-nilai Islam? Misalnya jujur, amanah, tolong-menolong?
5. Apakah ada pengajian atau kajian Islam di kantor? Apakah Anda ikut?
6. Menurut Anda, apakah gaji sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari?
7. Apakah menurut Anda semua karyawan diperlakukan adil di sini? Berikan contoh.
8. Apakah Anda tahu bagaimana cara naik jabatan di sini?
9. Apa yang membuat Anda semangat kerja dan mau belajar hal baru?

3. Pertanyaan Untuk Hrd/Bagian Sdm

1. Bagaimana cara menentukan pelatihan apa yang dibutuhkan karyawan?
2. Apa saja cara yang digunakan untuk melatih karyawan? (misalnya: training di kelas, pendampingan senior, dll)
3. Apakah anggaran untuk pengembangan karyawan sudah cukup?
4. Bagaimana cara memasukkan nilai-nilai Islam dalam program pengembangan karyawan?
5. Bagaimana cara mengukur keberhasilan program pelatihan?
6. Apa kendala terbesar dalam mengembangkan karyawan?
7. Apa rencana pengembangan karyawan ke depannya?



B. TABEL DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Untuk memperjelas konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini, berikut adalah definisi operasional dari variabel-variabel penelitian yang mencakup definisi konseptual (theoretical definition) dan definisi operasional (operational definition) yang menjelaskan bagaimana variabel tersebut diukur atau diamati dalam penelitian ini.

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional
Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI)	Upaya sistematis dan terencana untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan (skill), dan karakter karyawan agar mampu menjalankan tugas dengan lebih baik dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Program pelatihan teknis perbankan • Kajian keislaman dan pembinaan spiritual • Sistem mentoring dan pendampingan • Evaluasi kinerja berkala • Jalur karir dan promosi
Skill Karyawan	Kemampuan teknis dan keterampilan khusus yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan secara efektif dan efisien dalam bidang perbankan.	<ul style="list-style-type: none"> • Skill perbankan (analisis kredit, customer service) • Skill teknologi informasi (sistem core banking) • Skill komunikasi dan negosiasi • Skill analisis dan problem solving • Skill pemahaman produk dan regulasi
Kapabilitas Karyawan	Kemampuan dasar dan fundamental yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dan persyaratan minimum jabatan.	<ul style="list-style-type: none"> • Penguasaan SOP dan prosedur kerja • Kemampuan teknis dasar sesuai posisi • Pemahaman regulasi OJK • Kemampuan menggunakan sistem • Pengetahuan produk perbankan
Kapabilitas Bersaing	Kemampuan superior dan keunggulan kompetitif yang membuat karyawan unggul dibandingkan kompetitor, mencakup inovasi, adaptabilitas, dan kemampuan memberikan nilai tambah yang membedakan dari pesaing.	<ul style="list-style-type: none"> • Inovasi dalam pelayanan nasabah • Kecepatan adaptasi terhadap perubahan • Kemampuan problem solving yang kreatif • Keunggulan dalam layanan (service excellence) • Pemahaman mendalam tentang kebutuhan nasabah • Kemampuan menciptakan solusi finansial yang unik
Maqasid Al-Syariah Abu Yusuf	Tujuan-tujuan syariat Islam dalam ekonomi yang	<ul style="list-style-type: none"> • Hifdz al-Din: Pembinaan spiritual dan integrasi nilai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>mencakup lima prinsip perlindungan: agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta, dengan penekanan pada keadilan distributif, transparansi, dan kesejahteraan holistik dalam pengelolaan sumber daya.</p>	<p>Islam dalam pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hifdz al-Nafs: Kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan • Hifdz al-Aql: Program pengembangan kompetensi dan pembelajaran • Hifdz al-Nasl: Keseimbangan kerja-keluarga dan keberlanjutan organisasi • Hifdz al-Mal: Keadilan kompensasi dan transparansi pengelolaan
---	---	--

Penjelasan Perbedaan: Kapabilitas vs Kapabilitas Bersaing

Penting untuk membedakan antara "kapabilitas" dan "kapabilitas bersaing" karena keduanya memiliki makna dan implikasi yang berbeda dalam konteks pengembangan Sumber Daya Insani:

1. Kapabilitas (Capability)

Kapabilitas merujuk pada kemampuan dasar atau fundamental yang harus dimiliki karyawan untuk dapat menjalankan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan organisasi. Ini adalah kemampuan yang bersifat threshold atau ambang batas, artinya jika karyawan tidak memiliki kapabilitas ini, mereka tidak akan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik. Kapabilitas ini mencakup penguasaan SOP, pemahaman regulasi, kemampuan mengoperasikan sistem, dan pengetahuan produk dasar. Semua karyawan di posisi yang sama seharusnya memiliki tingkat kapabilitas yang relatif setara karena ini merupakan persyaratan minimum untuk jabatan tersebut.

2. Kapabilitas Bersaing (Competitive Capability)

Kapabilitas bersaing adalah kemampuan yang melampaui standar minimum dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Ini adalah kemampuan superior yang membedakan karyawan atau organisasi dari kompetitor. Kapabilitas bersaing mencakup kemampuan untuk berinovasi dalam pelayanan, beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, memberikan solusi kreatif untuk masalah kompleks, dan menciptakan nilai tambah yang unik bagi nasabah. Tidak semua karyawan memiliki kapabilitas bersaing pada tingkat yang sama - ini adalah kemampuan differentiator yang membuat sebagian karyawan atau organisasi unggul dibanding yang lain. Pengembangan kapabilitas bersaing adalah fokus strategis yang membuat organisasi dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Contoh Konkret dalam Konteks PT. BPR Rohil:

Seorang customer service yang memiliki kapabilitas dapat melayani nasabah sesuai SOP, menjelaskan produk dengan benar, dan memproses transaksi tanpa kesalahan. Namun, customer service yang memiliki kapabilitas bersaing tidak hanya melakukan hal-hal tersebut, tetapi juga mampu membaca kebutuhan tersirat nasabah, menawarkan solusi finansial yang customized, menangani komplain dengan cara yang mengubah nasabah yang tidak puas menjadi loyal, dan bahkan menciptakan inovasi layanan yang meningkatkan kepuasan nasabah secara signifikan. Inilah perbedaan antara "cukup baik" dengan "unggul dan kompetitif".

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KONTROL KONSULTASI/PENGABDIAN/MAKSIMASI/PERSETUJUAN**KONTROL KONSULTASI/PENGABDIAN/MAKSIMASI/PERSETUJUAN**

No.	Tanggal	Materi	Pembimbing / Promotor *	Paraf
No.	Konsultasi	Pembimbing / Promotor *	Keterangan	Pembimbing / Promotor *
1.	4/08/2025	Perbaikan teori teknologi informasi dan masalah	Bambang - feori Lukman	
2.	20/08/2025	Bambang - feori Lukman		
3.	01/09/2025	Perbaikan rumus an masalah		
4.	14/09/2025	Bambang - lanskap feori		
5.	20/09/2025	Bambang - Batub G. Han.		
6.	01/10/2025	Bambang - Batub Hanif - perbaikan		

Catatan:
*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru.....20...
Pembimbing I / Promotor*

Catatan:
*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru.....20...
Pembimbing II / Co-promotor*

No.	Tanggal	Konsultasi	Pembimbing / Promotor *	Pembimbing / Promotor *
1.	9/08/2025	Konsultasi	Bambang - feori Lukman	
2.	20/08/2025			
3.	01/09/2025			
4.	14/09/2025			
5.	20/09/2025			
6.	01/10/2025			

Pekanbaru.....20...
Pembimbing II / Co-promotor*



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 Po.BOX. 1004
Phone & Fax (0761) 858832. Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id>. Email : pasca@uin-suska.ac.id.

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Nomor
Lamp.
Hal

: B-3044/Un.04/Ps/HM.01/08/2025

Pekanbaru, 25 Agustus 2025

:

: Izin Melakukan Kegiatan Riset/Tesis/Disertasi

Kepada

Yth. PT. BPR ROKAN HILIR

Jl. Perniagaan No.09 Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir

Dengan hormat, dalam rangka penulisan tesis/disertasi, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengizinkan mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama	: AMRIN
NIM	: 22390315363
Program Studi	: Ekonomi Syariah S2
Semester/Tahun	: III (Tiga) / 2025
Judul Tesis/Disertasi	: Implementasi Pengembangan Sumber daya insani dalam meningkatkan skill dan Kapabilitas bersaing karyawan PT BPR Rohil perspektif maqasid syariah Abu Yusuf

untuk melakukan penelitian sekaligus pengumpulkan data dan informasi yang diperlukannya dari PT. BPR ROHIL

Waktu Penelitian: 25 Agustus 2025 s.d 25 November 2025

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wasalam
Direktur,

Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag
NIP. 19700222 199703 2 001

CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU
PUSAT PENGETAHUAN BAHASA

مركز تطوير اللغات بجامعة سلطان شريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو

CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

AMRIN

achieved the following scores on the

English Proficiency Test

	Scaled Scores
Listening Comprehension	: 49
Structure and Written Expression	: 60
Reading Comprehension	: 61
Total Score	: 567

Valid from 07 December 2025

ERP Certificate Link for English Center English Proficiency Test. The scaled scores are equivalent to the TOEFL score range and are also valid for the English Proficiency Test (CET).

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau ETT stands for English

Program Test. The scaled scores are equivalent to the TOEFL score range and

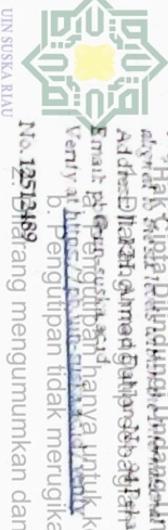
are also valid for the English Proficiency Test (CET).

Address: Sekolah Tinggi Pendidikan dan Kependidikan Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Venue: Jl. Sultan Syarif Kasim Riau No. 125489.

Verifying Officer: Muhammad Shauzan Ansari, S.Pd., M.Si., Ph.D.

B. Pengujian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA

REPUBLIK INDONESIA

JL. GUNUNG KAWI NO. 10

20131 SURABAYA

Telp. (031) 5010000

Fax. (031) 5010001

E-mail: kemenag@kemenag.go.id

http://www.kemenag.go.id

Twitter: @KemenagIndonesia

Facebook: www.facebook.com/kemenagindonesia

Instagram: www.instagram.com/kemenagindonesia/

YouTube: www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg

LinkedIn: www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia/

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

Facebook: [@kemenagindonesia](https://www.facebook.com/kemenagindonesia)

Instagram: [@kemenagindonesia](https://www.instagram.com/kemenagindonesia)

YouTube: [@kemenagindonesia](https://www.youtube.com/channel/UCtDwzXWzJyfjOOGvBZGQHg)

LinkedIn: [@kemenagindonesia](https://www.linkedin.com/company/kementerian-agama-republik-indonesia)

Twitter: [@kemenagindonesia](https://twitter.com/kemenagindonesia)

مركز تطوير اللغات

جامعة سلطان شريف قاسم الإسلامية رياو



UIN SUSKA RIAU
PUSAT PENGEMBANGAN BAHASA

الشَّهَادَةُ

تشهيد هذه الورقة بأن

AMRIN

قد حصل / حلت شافع اخبار الكلمة في اللغة العربية

الخط الصالحة

المراحل	في المسنعين
57	التواء و السبر الكلبي
44	فيه المدود
56	الجمع الأكفي
523	ساري المنقول اعتباراً من 14 ديسمبر 2025

© Hak cipta milik UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan tentang masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

الرقم التحريقي : <https://uin-suska.ac.id/werk/>
العنوان : الموقع



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

Bagansiapiapi, 13 Oktober 2025

: S-224/BPR-ROHIL/2025
: Izin Melakukan kegiatan Riset/Tesis/disertasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepada Yth,
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYAFIF KASIM RIAU

Bapak H.R AHMAD DAHLAN NO 94 PEKANBARU

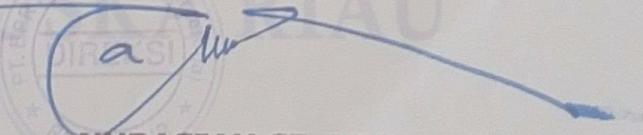
Dengan Hormat,

Surat Nomor B-3044/Un.04/ps/HM.01/08/2025 Perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa kami menerima Mahasiswa UIN SUSKA untuk melakukan Magang sebanyak 1 (Satu) Orang, Adapun Namanya sebagai berikut :

No	MAHASISWA	NIM	PROGRAM STUDI	JUDUL TESIS/DISERTASI
	AMRIN	22390315363	EKONOMI SYARIAH S2	Implementasi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan skill dan Kapabilitas bersaing karyawan PT BPR Rohil Perspektif Maqasid syariah abu Yusuf

Defensian yang dapat kami sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**PT BPR ROKAN HILIR (Perseroda)
DIREKSI,**


NUR ASIAH, SE., MM.
Direktur

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau