

INTEGRASI MAQASHID SYARIAH DALAM PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI : STUDI KASUS PADA BMT MUAMALAH MANDIRI PACITAN

Sri Hartini¹, Malta Anantyasari²

^{1,2}Institut Studi Islam Muhammadiyah Pacitan

¹srieljohn88@gmail.com, ²maltaana@isimupacitan.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the integration of Maqashid Sharia (Islamic Principles) into Human Resource Management (MSDI) practices at BMT Muamalah Mandiri. The study employed a qualitative approach with a case study design to deeply understand the dynamics of maqashid value implementation within MSDI functions. Data were obtained through in-depth interviews, observation, and documentation, then analyzed using the Miles and Huberman interactive model through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that maqashid values have been internalized in MSDI practices, particularly in recruitment, training and development, performance appraisal, and work environment management. The hifz al-din dimension is reflected in religiosity- and moral-based recruitment, hifz al-aql in spiritual and competency development, hifz al-mal in trustworthiness- and integrity-based assessment, and hifz al-nafs in efforts to create a conducive work environment. However, this implementation remains substantive and has not been systematically institutionalized in the form of SOPs, performance indicators, or formal maqashid-based policies. This study finds that the primary challenge in integrating maqashid (Islamic principles) into Islamic microfinance institutions (MSDI) lies not in internalizing values, but in transforming them into a measurable managerial system. Therefore, this study proposes a conceptual model for maqashid-based MSDI that emphasizes the balance between internalizing spiritual values and strengthening organizational systems. This research contributes to the development of Islamic MSDI studies, particularly at the level of Islamic microfinance institutions.

Keywords: *Maqashid Sharia, Human Resource Management, BMT, Islamic Economics, Islamic Human Resource Management*

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menganalisis integrasi Maqashid Syariah (Prinsip-prinsip Islam) ke dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDI) di BMT Muamalah Mandiri. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami secara mendalam dinamika implementasi nilai maqashid dalam fungsi MSDI. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai maqashid telah

diinternalisasi dalam praktik MSDI, khususnya dalam rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan manajemen lingkungan kerja. Dimensi *hifz al-din* tercermin dalam rekrutmen berbasis religiusitas dan moral, *hifz al-aql* dalam pengembangan spiritual dan kompetensi, *hifz al-mal* dalam penilaian berbasis kepercayaan dan integritas, dan *hifz al-nafs* dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, implementasi ini masih bersifat substantif dan belum diinstitusionalisasikan secara sistematis dalam bentuk SOP, indikator kinerja, atau kebijakan formal berbasis *maqashid*. Studi ini menemukan bahwa tantangan utama dalam mengintegrasikan *maqashid* (prinsip-prinsip Islam) ke dalam lembaga keuangan mikro Islam (UMKM) terletak bukan pada internalisasi nilai-nilai, tetapi pada transformasi nilai-nilai tersebut menjadi sistem manajerial yang terukur. Oleh karena itu, studi ini mengusulkan model konseptual untuk UMKM berbasis *maqashid* yang menekankan keseimbangan antara internalisasi nilai-nilai spiritual dan penguatan sistem organisasi. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan studi UMKM Islam, khususnya pada tingkat lembaga keuangan mikro Islam.

Kata Kunci: *Maqashid Syariah, Manajemen Sumber Daya Manusia, BMT, Ekonomi Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia Islam*

A. Pendahuluan

Perkembangan industri keuangan syariah menuntut adanya pengelolaan sumber daya insani (SDI) yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan kinerja tetapi juga selaras dengan nilai-nilai Islam yang bersifat holistik. Pendekatan *Maqashid Syariah* menjadi penting sebagai kerangka mendasar yang mampu mengintegrasikan dimensi spiritual, moral dan profesional dalam praktik manajemen. *Maqashid syariah* yang mencakup perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta memberikan arah strategis bagi organisasi dalam menciptakan

keseimbangan antara tujuan ekonomi dan kemaslahatan manusia (Nurma Yulita, 2026) .

Kajian mengenai Islamic Human Resource Management (IHRM) menunjukkan tren peningkatan yang signifikan, khususnya di Indonesia sebagai salah satu pusat perkembangan ekonomi syariah global. MSDI tidak lagi dipandang sekadar sebagai fungsi administratif, tetapi sebagai instrumen strategis dalam membangun keunggulan kompetitif lembaga syariah. Namun demikian, dalam praktiknya, implementasi MSDI pada banyak lembaga keuangan syariah masih

cenderung mengadopsi pendekatan konvensional dengan penyesuaian nilai Islam yang terbatas pada aspek simbolik (Sukmayadi, 2025). Padahal penerapan prinsip syariah seperti amanah, siddiq, fathanah dan tabligh dalam MSDI mampu membentuk budaya kerja yang lebih etis, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta memperkuat keberlanjutan organisasi. Bahkan, pendekatan berbasis maqashid syariah dapat memperluas fungsi MSDI ke arah perlindungan kesejahteraan fisik, mental dan spiritual karyawan secara menyeluruh (Maulida & Rusydiana, 2023).

Terdapat kecenderungan bahwa sebagian besar penelitian yang ada masih bersifat konseptual atau terbatas pada konteks institusi besar seperti perbankan syariah. Kajian yang secara spesifik mengkaji implementasi maqashid syariah dalam praktik MSDI pada lembaga keuangan mikro, seperti Baitul Maal wat Tamwil (BMT) masih relatif terbatas. BMT memiliki karakteristik unik sebagai lembaga yang tidak hanya berorientasi pada profit tetapi juga memiliki fungsi sosial dalam pemberdayaan ekonomi umat. Kajian maqashid syariah dalam konteks

organisasi masih membutuhkan penguatan pada aspek operasionalisasi indikator dan pengujian empiris di berbagai jenis Lembaga (Syarkaini, 2023).

Berdasarkan kondisi tersebut dapat diidentifikasi adanya kesenjangan penelitian yang masih cukup signifikan dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDI) berbasis Maqashid Syariah. Pertama, studi empiris yang secara spesifik mengkaji integrasi maqashid syariah dalam praktik MSDI pada level lembaga keuangan mikro, seperti Baitul Maal wat Tamwil (BMT), masih relatif terbatas, karena sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada institusi perbankan syariah skala besar. Kedua, belum banyak penelitian yang mampu merumuskan model implementasi MSDI berbasis maqashid yang bersifat sistematis dan operasional, sehingga konsep maqashid masih sering ditempatkan pada tataran normatif tanpa terintegrasi secara utuh dalam fungsi manajerial. Ketiga, kajian yang menghubungkan secara langsung antara nilai-nilai maqashid dengan praktik konkret pengelolaan SDI seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja dan kompensasi masih

terbatas, sehingga belum memberikan gambaran aplikatif bagi lembaga keuangan syariah, khususnya sektor mikro (Fadhil Wafa & Aji Damanuri, 2025). Dari kesenjangan tersebut, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan literatur dengan mengkaji secara mendalam bagaimana integrasi maqashid syariah diimplementasikan dalam praktik MSDI pada BMT Muamalah Mandiri. Penelitian ini tidak hanya menitikberatkan pada aspek konseptual atau normatif tetapi juga menelaah praktik empiris di lapangan, termasuk dinamika implementasi, faktor pendukung, serta kendala yang dihadapi dalam penerapan nilai-nilai maqashid dalam pengelolaan SDI. Dengan pendekatan ini, diharapkan diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana nilai-nilai Islam diinternalisasikan dalam praktik manajerial pada lembaga keuangan mikro syariah. Adapun kebaruan penelitian ini terletak pada beberapa aspek utama. Pertama, penelitian ini mengembangkan analisis MSDI berbasis maqashid syariah pada level lembaga mikro (BMT), yang hingga saat ini masih relatif jarang dieksplorasi dalam literatur akademik.

Kedua, penelitian ini berupaya mengintegrasikan maqashid syariah ke dalam fungsi operasional MSDI secara komprehensif, meliputi proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, hingga sistem kompensasi, sehingga menghasilkan pendekatan yang lebih aplikatif. Ketiga, penelitian ini menawarkan perumusan model konseptual MSDI berbasis maqashid yang dapat dijadikan sebagai kerangka rujukan bagi lembaga keuangan syariah lainnya dalam mengembangkan pengelolaan SDI yang tidak hanya profesional, tetapi juga berorientasi pada kemaslahatan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baik secara teoritis dalam pengembangan kajian MSDI syariah maupun secara praktis dalam memperkuat kualitas sumber daya insani pada lembaga keuangan mikro syariah secara berkelanjutan (A. J. Ali & Al Owaihan, 2008).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami secara mendalam fenomena integrasi nilai Maqashid Syariah dalam praktik

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI). Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali makna, proses, serta dinamika implementasi nilai dalam konteks organisasi secara holistik. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang kontekstual dan mendalam terhadap praktik MSDI pada lembaga keuangan mikro syariah, yang memiliki karakteristik unik dalam mengintegrasikan fungsi sosial dan bisnis (Matthew B. Miles, 2014)

Lokasi penelitian ini adalah BMT Muamalah Mandiri, yang dipilih secara purposive dengan mempertimbangkan relevansinya sebagai lembaga keuangan mikro syariah. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan kunci (manajer, staf SDI, dan karyawan), observasi terhadap aktivitas kerja dan budaya organisasi, serta dokumentasi berupa SOP, kebijakan SDI, dan program pelatihan. Teknik ini digunakan secara simultan untuk memperoleh data yang komprehensif dan memungkinkan dilakukannya triangulasi guna meningkatkan validitas temuan (Sugiyono, 2020).

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang dioperasionalkan secara lebih konkret sesuai fokus penelitian. Pada tahap reduksi data, peneliti melakukan proses coding terhadap hasil wawancara dan catatan lapangan dengan mengelompokkan data berdasarkan tema utama penelitian, yaitu integrasi maqashid dalam fungsi MSDI. Data diklasifikasikan ke dalam kategori seperti: (1) rekrutmen berbasis nilai (indikator hifz al-din), (2) pelatihan dan pengembangan (hifz al-aql), (3) penilaian kinerja berbasis amanah (hifz al-mal), serta (4) kesejahteraan dan lingkungan kerja (hifz al-nafs). Pada tahap ini, peneliti juga melakukan penyaringan informasi untuk memisahkan data yang relevan dan tidak relevan dengan fokus penelitian (Matthew B. Miles, 2014).

Pada tahap penyajian data, peneliti menyusun data dalam bentuk narasi deskriptif, matriks tematik, dan tabel kategorisasi untuk mempermudah pemahaman pola integrasi maqashid dalam praktik MSDI. Misalnya, peneliti membandingkan antara kebijakan formal (SOP SDI) dengan praktik aktual di lapangan, serta

mengidentifikasi kesesuaian antara nilai maqashid dan implementasinya dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pada tahap ini juga dilakukan analisis hubungan antar kategori untuk melihat keterkaitan antara nilai maqashid dengan kinerja dan perilaku karyawan. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, yang dilakukan secara bertahap dan terus-menerus selama proses penelitian berlangsung. Peneliti menginterpretasikan temuan dengan mengaitkannya pada kerangka teori maqashid syariah dan MSDI, serta mengidentifikasi pola, kecenderungan, dan model integrasi yang muncul di BMT Muamalah Mandiri. Untuk memastikan keabsahan data, dilakukan triangulasi sumber (antar informan), triangulasi metode (wawancara, observasi, dokumentasi), serta member check dengan informan guna memastikan kesesuaian interpretasi peneliti dengan realitas yang ada (John W. Creswell, 2014).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Integrasi Maqashid: Antara Nilai Substantif dan Keterbatasan Struktura

Nilai-nilai maqashid telah diinternalisasikan dalam praktik MSDI, namun masih bersifat implisit dan belum terlembagakan secara sistematis. Kondisi ini mencerminkan adanya value-driven practice yang kuat, tetapi belum didukung oleh system-driven governance. Maqashid syariah menuntut adanya keseimbangan antara dimensi normatif dan operasional agar dapat berfungsi sebagai kerangka manajerial yang utuh (Taofeeq Olamilekan Sanusi, 2025).

Namun, pada praktik di BMT, nilai maqashid lebih banyak hidup dalam budaya organisasi dan kepemimpinan, bukan dalam bentuk kebijakan formal atau indikator kinerja yang terukur. Praktik Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) di BMT Muamalah Mandiri telah mengintegrasikan nilai-nilai Maqashid Syariah secara substantif dalam berbagai fungsi organisasi. Integrasi tersebut tampak pada proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengelolaan

lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep maqashid sebagai grand theory dan implementasinya dalam sistem MSDI. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyebutkan bahwa salah satu tantangan utama dalam penerapan maqashid adalah lemahnya proses operasionalisasi ke dalam praktik manajerial konkret (Aboramadan et al., 2021). Kondisi ini dapat berdampak pada keberlanjutan implementasi. Ketika nilai hanya bergantung pada figur pemimpin, maka terdapat risiko inkonsistensi ketika terjadi perubahan manajemen. Dengan kata lain, internalisasi nilai belum sepenuhnya bertransformasi menjadi institusionalisasi nilai.

2. Rekrutmen Berbasis Nilai: Keunggulan Etis vs Risiko Kompetensi

Integrasi maqashid dalam rekrutmen yang menekankan aspek religiusitas (hifz al-din) menunjukkan keunggulan dalam membangun integritas karyawan. Pendekatan ini selaras dengan konsep Islamic Work Ethics yang menempatkan nilai spiritual sebagai fondasi perilaku kerja (A. J. Ali & Al-Owaihan, 2008). Namun demikian, dominasi pertimbangan nilai religius berpotensi menimbulkan

trade-off terhadap kompetensi teknis. Dalam konteks organisasi modern, keseimbangan antara moral competence dan technical competence menjadi krusial. Penelitian (Miftahussurur, 2025) menegaskan bahwa organisasi yang terlalu menekankan satu aspek tanpa keseimbangan dapat mengalami penurunan efektivitas jangka panjang. Ppraktik rekrutmen di BMT menunjukkan kekuatan pada aspek etika, tetapi masih membutuhkan penguatan dalam sistem seleksi berbasis kompetensi yang terstruktur. Hal ini membuka ruang pengembangan model rekrutmen integratif berbasis maqashid yang menggabungkan nilai spiritual dan profesional secara seimbang.

3. Pelatihan: Internalization vs Institutionalization

Program pelatihan yang mengintegrasikan aspek spiritual dan profesional menunjukkan bahwa BMT telah mengarah pada pengembangan SDI berbasis holistik. Hal ini sejalan dengan konsep maqashid pada dimensi hifz al-aql yang menekankan pengembangan intelektual dan moral secara simultan (Taofeeq Olamilekan Sanusi, 2025).

Namun, analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan masih bersifat rutin dan belum terintegrasi dalam kerangka pengembangan kompetensi jangka panjang. Tidak adanya indikator evaluasi yang jelas menyebabkan efektivitas pelatihan sulit diukur secara objektif. Dalam literatur MSDI modern, pelatihan yang efektif harus terhubung dengan kebutuhan organisasi dan diukur melalui performance outcomes (Armstrong & Taylor, 2023). Dengan demikian, meskipun secara substantif pelatihan telah mencerminkan nilai maqashid, secara struktural masih diperlukan penguatan dalam bentuk kurikulum pelatihan berbasis kompetensi dan evaluasi berbasis kinerja.

4. Penilaian Kinerja: Etika sebagai Diferensiasi Strategis

Penilaian kinerja yang mempertimbangkan aspek amanah menunjukkan bahwa BMT telah mengintegrasikan maqashid pada dimensi hifz al-mal dalam arti yang lebih luas, yaitu menjaga integritas dalam pengelolaan sumber daya. Pendekatan ini berbeda dengan sistem konvensional yang cenderung berorientasi pada target kuantitatif semata. Secara teoritis, pendekatan

ini sejalan dengan konsep maqashid-based performance measurement yang menekankan keseimbangan antara hasil dan proses (Harris & Pattie, 2020). Namun, penelitian ini menemukan bahwa indikator etika masih bersifat subjektif dan belum terstandarisasi.

Kondisi ini berpotensi menimbulkan bias dalam evaluasi kinerja. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan instrumen penilaian kinerja berbasis maqashid yang memiliki indikator terukur, seperti integritas, kepatuhan syariah, dan tanggung jawab sosial.

5. Lingkungan Kerja: Kesejahteraan sebagai Nilai, Bukan Sistem

Temuan menunjukkan bahwa BMT berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis sebagai bagian dari implementasi hifz al-nafs. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi (Asutay, 2025).

Namun, secara kritis dapat dilihat bahwa pendekatan kesejahteraan masih bersifat informal

dan belum didukung oleh kebijakan yang terstruktur, seperti program kesejahteraan berbasis kebutuhan karyawan atau sistem work-life balance yang jelas. Dalam konteks MSDI modern, kesejahteraan karyawan tidak hanya bersifat psikologis, tetapi juga harus didukung oleh sistem organisasi yang jelas (Andini et al., 2025).

6. Menuju Model MSDI Berbasis Maqashid yang Sistematis

Berdasarkan keseluruhan temuan, dapat disimpulkan bahwa integrasi maqashid dalam MSDI di BMT Muamalah Mandiri berada pada tahap substantive integration, tetapi belum mencapai systemic integration. Artinya, nilai-nilai maqashid telah hidup dalam praktik organisasi, tetapi belum sepenuhnya terlembagakan dalam sistem manajemen. Kondisi ini menegaskan bahwa tantangan utama bukan pada pemahaman nilai, melainkan pada transformasi nilai menjadi sistem. Hal ini sejalan dengan literatur yang menyebutkan bahwa keberhasilan implementasi maqashid sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengoperasionalkan nilai ke dalam kebijakan dan prosedur yang terukur (Aisy et al., 2025; Tantowi, 2025).

Dengan demikian, kontribusi utama penelitian ini adalah menunjukkan bahwa integrasi maqashid dalam MSDI tidak cukup berhenti pada internalisasi nilai, tetapi harus dilanjutkan pada tahap institusionalisasi melalui:

- a. Standarisasi kebijakan MSDI berbasis maqashid
- b. Pengembangan indikator kinerja berbasis nilai
- c. Integrasi sistem evaluasi dan pengembangan SDI

Tabel 1. Integrasi Maqashid
Syariahdalam MSDI

Fungsi MSDI	Dimensi Maqashid	Temuan Empiris di BMT Muamalah Mandiri
Rekrutmen	Hifz al-Din (Spiritualitas)	Seleksi mempertimbangkan religiusitas dan akhlak selain kompetensi
Pelatihan & Pengembangan	Hifz al-Aql (Intelektual)	Kajian rutin dan pembinaan spiritual dilakukan secara berkala
Penilaian Kinerja	Hifz al-Mal (Amanah & Etika)	Penilaian tidak hanya target, tetapi juga kejujuran dan tanggung jawab
Lingkungan Kerja	Hifz al-Nafs (Kesejahteraan)	Lingkungan kerja kondusif, berbasis kekeluargaan dan kenyamanan
Budaya Organisasi	Integrasi Maqashid	Nilai Islam hidup dalam budaya kerja dan keteladanan pimpinan
Sistem MSDI	Institusionalisasi	Belum ada SOP atau KPI berbasis maqashid secara eksplisit

Tabel di atas menunjukkan bahwa integrasi nilai Maqashid Syariah dalam MSDI di BMT Muamalah Mandiri telah terimplementasi pada seluruh fungsi

utama MSDI, mulai dari rekrutmen hingga lingkungan kerja. Namun demikian, analisis kritis menunjukkan bahwa implementasi tersebut masih berada pada level substantif (value-based) dan belum sepenuhnya mencapai level sistemik (system-based). Kekuatan utama terletak pada internalisasi nilai melalui budaya organisasi dan kepemimpinan, sementara kelemahan utama terletak pada belum adanya standarisasi dalam bentuk kebijakan formal, indikator kinerja, dan sistem evaluasi berbasis maqashid. Kondisi ini mempertegas temuan dalam literatur bahwa tantangan terbesar dalam implementasi maqashid bukan pada pemahaman konsep, melainkan pada proses operasionalisasinya dalam sistem manajemen modern (Aboramadan et al., 2021).

D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi nilai Maqashid Syariah dalam praktik Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) di BMT Muamalah Mandiri telah berlangsung secara substantif melalui internalisasi nilai spiritual, etika, dan profesionalisme dalam berbagai fungsi MSDI. Integrasi tersebut

tercermin pada proses rekrutmen berbasis religiusitas dan akhlak, pelatihan yang menggabungkan pengembangan spiritual dan kompetensi, penilaian kinerja yang mempertimbangkan aspek amanah dan integritas, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan berbasis nilai kekeluargaan. Temuan ini menunjukkan bahwa maqashid syariah tidak hanya dipahami sebagai konsep normatif, tetapi telah menjadi landasan praktik manajerial dalam pengelolaan sumber daya insani pada lembaga keuangan mikro syariah.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa implementasi maqashid dalam MSDI masih berada pada tahap *substantive integration* dan belum mencapai *systemic integration*. Nilai-nilai maqashid lebih banyak hidup dalam budaya organisasi dan kepemimpinan dibandingkan dalam sistem formal organisasi. Belum adanya SOP, indikator kinerja, dan sistem evaluasi berbasis maqashid menyebabkan implementasi nilai masih bersifat implisit dan sangat bergantung pada figur pimpinan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pemahaman nilai dan proses

institusionalisasi nilai dalam sistem manajemen organisasi.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa maqashid syariah dapat menjadi kerangka strategis dalam pengembangan MSDI berbasis nilai Islam. Penelitian ini juga memperluas kajian MSDI syariah pada level lembaga keuangan mikro, yang selama ini masih relatif terbatas dalam literatur akademik. Adapun kontribusi utama penelitian ini terletak pada pengembangan model konseptual MSDI berbasis maqashid yang mengintegrasikan nilai spiritual dengan fungsi-fungsi MSDI secara operasional dan kontekstual.

Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan perlunya penguatan institusionalisasi maqashid dalam MSDI melalui penyusunan kebijakan formal, pengembangan indikator kinerja berbasis nilai, serta integrasi maqashid dalam sistem evaluasi dan pengembangan SDI. Dengan demikian, implementasi maqashid tidak hanya berhenti pada internalisasi budaya organisasi, tetapi juga menjadi bagian integral dari sistem manajemen yang berkelanjutan dan terukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Dahleez, K., & Hamad, M. H. (2021). Servant leadership and academics outcomes in higher education: the role of job satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 562–584.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2019-1923>
- Aisy, D. R., Ningsih, P. K., & Khoiriyah, B. (2025). Maqashid sharia: A human resource management practice for social sustainability in workplaces. In *Towards Resilient Societies: The Synergy of Religion, Education, Health, Science, and Technology* (pp. 599–605). CRC Press.
<https://doi.org/10.1201/9781003645542-96>
- Albar, A. S., Dedy Rachmad, & Aslichan. (2025). Strategi Manajemen Islami Untuk Keberlanjutan BMT Di Era Digital: Studi Literatur. *Rayah Al-Islam*, 9(4), 638–657.
<https://doi.org/10.37274/rayahalislam.v9i4.17>

- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Ali, M., Shujahat, M., Fatima, N., Lopes de Sousa Jabbour, A. B., Vo-Thanh, T., Salam, M. A., & Latan, H. (2024). Green HRM practices and corporate sustainability performance. *Management Decision*, 62(11), 3681–3703. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2023-0787>
- Andini, S., Nurkholis, Rosidi, & Iqbal, S. (2025). A new approach to Maqasid performance: an empirical study of Islamic banks in Indonesia. *Cogent Business and Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2594106>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*. Kogan Page Publishers.
- Asutay, M. (2025). Islamic Moral Economy: Bringing Back Substantive Morality to Humanise Islamic Finance. *Global Policy*, 16(S1), 7–11. <https://doi.org/10.1111/1758-5899.13487>
- Budiman, A., Aziz, A., & Bawono, A. (2026). *Integrative Model of Human Resource Management Based on Maqāṣid al-Syarī'ah and Its Impact on Organizational Performance in Sharia Financial Institutions in Region III Cirebon*. X(X), 493–511. <https://doi.org/10.58218/kasta.v6i1.2716>
- Fadhil Wafa, & Aji Damanuri. (2025). Implementasi Prinsip Keadilan Syariah dalam Proses Promosi dan Pengembangan Karier Karyawan di BMT Beringharjo Cabang Ponorogo. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(4), 2054–2064. <https://doi.org/10.63822/xgbe5158>
- Harris, C. M., & Pattie, M. W. (2020). Interns' perceptions of HR practices and their influence on fit and intentions to join. *The*

- International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1513–1532.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416651>
- John W. Creswell. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE.
- Matthew B. Miles, A. M. H. J. S. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE.
- Maulida, S., & Rusydiana, A. S. (2023). Islamic Human Resource Management: Thematic Map and Research Cluster. *Management and Sustainability*, 2(1).
<https://doi.org/10.58968/ms.v2i1.303>
- Miftahussurur, W. (2025). *Holistic Employee Welfare through Maqasid al-Shariah: Rethinking HRM in Islamic Legal Framework*. 01(04), 1–17.
<https://doi.org/10.33650/joki.v4i2>
- Misbakul Munir, M., & Saputra, R. (2022). Human Resource Management Perspective of Al Maqasid Al Šar'iyyah in Islamic Education Institutions. *Journal of World Science*, 1(12), 1183–1195.
<https://doi.org/10.58344/jws.v1i12.150>
- Nurma Yulita. (2026). Islamic Human Resource Management and Maqashid Syariah: a Systematic Literature Review. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(3), 603–608.
<https://doi.org/10.62017/jemb.v3i3.6801>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmayadi. (2025). Analysis of the Implementation of Sharia Principles in Human Resource Management of Islamic Cooperative. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1815–1826.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3307>
- Syarkaini. (2023). Tingkat Literasi Ekonomi Syari'ah Karyawan BMT Indragiri. *Jurnal Tafidu*, 2(1), 80–90.
<https://doi.org/10.57113/jtf.v2i1.272>

Tantowi, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Insani* (N. M. Ahmad (ed.)). Litnus.

Taofeeq Olamilekan Sanusi. (2025). Maqasid Al-Shariah as an Evaluative Framework for the Digitalisation of Islamic Education. *Permata: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(1). <https://doi.org/10.47453/permata.v6i1.3114>