



IMPLEMENTASI MAQASHID SYARIAH DALAM BUDAYA KERJA PEGAWAI BANK MUAMALAT CABANG BENGKULU

Tri Chamauliddah¹ • Gustiya Sunarti² • Fatimah Yunus³,

Abstract. *Previous studies on Islamic Financial Institution have primarily focused on sharia compliance in products and financial performance, while limited attention has been given to how maqashid sharia principles are embodied within employees' work culture. This study fills that gap by analyzing the implementation of maqashid sharia values in the work culture of employees at Bank Muamalat Bengkulu Branch using a descriptive qualitative approach through interviews with leaders and staff. Thematic analysis was conducted based on the five dimensions of maqashid sharia: hifz ad-dīn (protection of religion), hifz an-nafs (protection of life), hifz al-aql (protection of intellect), hifz an-nasl (protection of lineage), and hifz al-mal (protection of wealth). The results indicate that Islamic values are internalized through the "Muamalat IDEAL" work culture (Islamic, Modern, Professional). Leaders play an active role in instilling honesty, trustworthiness, and responsibility through exemplary conduct and spiritual activities. Employees' work practices reflect a balance between spiritual and professional aspects: integrity and honest service (hifz ad-dīn), harmonious teamwork (hifz an-nafs), continuous competency development (hifz al-aql), employee welfare (hifz an-nasl), and sharia-compliant fund management (hifz al-mal). Supporting factors include strong organizational commitment and corporate values, while the main challenges are the influence of value globalization and limited Islamic literacy among staff. Overall, the application of maqashid sharia strengthens Islamic work culture and professionalism within Bank Muamalat Bengkulu Branch.*

Keywords: Maqashid Sharia, Islamic Work Culture, Bank Muamalat

©2025 Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH

PENDAHULUAN

Lembaga keuangan syariah (LKS) merupakan bagian penting dari sistem ekonomi Islam yang berupaya menghadirkan keadilan dan keberkahan dalam aktivitas keuangan. Sebagai lembaga bisnis berbasis nilai-nilai *Ilahiah*, LKS tidak hanya dituntut untuk patuh terhadap fatwa syariah dalam produk dan operasional, tetapi juga dalam perilaku sumber daya manusianya. Salah satu prinsip fundamental yang menjadi pijakan lembaga keuangan syariah adalah *maqashid syariah*, yaitu tujuan-tujuan hukum Islam yang mengarah pada kemaslahatan manusia. *Maqashid syariah* terdiri dari lima pilar utama: *hifz ad-din* (menjaga agama), *hifz an-nafs* (menjaga jiwa), *hifz al-'aql* (menjaga akal), *hifz an-nasl* (menjaga keturunan), dan *hifz al-mal* (menjaga harta) (Kholik & Imron, 2022). Prinsip ini tidak hanya



menjadi pedoman bagi produk dan layanan keuangan, tetapi juga harus terinternalisasi dalam budaya kerja pegawai. Budaya kerja yang berlandaskan *maqashid syariah* akan mendorong terciptanya perilaku profesional, amanah, dan berorientasi keberkahan.

Bank Muamalat sebagai pionir bank syariah di Indonesia telah lama dikenal sebagai lembaga yang berkomitmen terhadap penerapan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek operasionalnya. Namun, keberhasilan penerapan prinsip-prinsip syariah tidak hanya dapat diukur melalui kesesuaian produk dan layanan terhadap fatwa, tetapi juga dari perilaku, etos kerja, serta budaya organisasi yang dibangun oleh para pegawainya. Dalam konteks ini, budaya kerja Islami yang berlandaskan *maqashid syariah* menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang etis, profesional, dan berorientasi pada nilai kemaslahatan. Nilai-nilai seperti kejujuran (*shidq*), tanggung jawab (*amanah*), profesionalitas (*itqan*), dan kerja sama (*ta'awun*) merupakan representasi konkret dari penerapan *maqashid syariah* dalam aktivitas kerja sehari-hari (Yuliani & Saputra, 2020). Internalisasi nilai-nilai tersebut di antara pegawai tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan integritas organisasi, tetapi juga mencerminkan sejauh mana Bank Muamalat mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah secara holistik dalam praktik kelembagaannya.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas penerapan prinsip *maqashid syariah* dalam konteks kinerja lembaga dan produk keuangan. Seperti penelitian Nur Kholida Zia, LKS yang berorientasi pada *maqashid syariah* menunjukkan kinerja yang lebih berkelanjutan melalui penyaluran pembiayaan produktif, penyediaan produk yang adil, serta kontribusi sosial yang nyata. Namun, tantangan utama terletak pada pengukuran kinerja berbasis *maqashid*, sehingga pergeseran orientasi dari sekadar mengejar profit menuju penerapan *maqashid syariah* menjadi penting agar LKS dapat berperan sebagai agen perubahan ekonomi dan sosial (Zia, 2024). Penelitian lain oleh Sri Susilawati dkk, mengungkapkan bahwa *maqashid syariah* bertujuan mewujudkan kemaslahatan dan kesejahteraan manusia. Produk dan layanan perbankan syariah dirancang agar bermanfaat bagi nasabah dengan berlandaskan lima prinsip utama: menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta (Srisusilawati, Hardianti, Erlianti, Pitsyahara, & Nuraeni, 2022). Namun, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada aspek produk, kebijakan, dan strategi manajemen, bukan pada perilaku dan budaya kerja pegawai sebagai pelaku utama dalam implementasi nilai-nilai syariah di tingkat operasional.

Dari sisi *research gap*, masih sedikit penelitian yang secara khusus menelaah bagaimana prinsip *maqashid syariah* diterapkan dalam budaya kerja pegawai bank syariah, terutama pada konteks cabang daerah yang memiliki karakteristik sosial dan budaya lokal yang unik. Padahal, pemahaman dan penerapan nilai *maqashid* oleh pegawai berpotensi besar menentukan sejauh mana visi syariah lembaga benar-benar terwujud dalam praktik sehari-hari. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan tersebut



dengan mengkaji secara mendalam implementasi prinsip *maqashid syariah* dalam budaya kerja pegawai Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam memperkaya literatur mengenai integrasi nilai-nilai *maqashid syariah* ke dalam budaya organisasi lembaga keuangan syariah. Selain itu, penelitian ini juga memiliki nilai praktis bagi manajemen Bank Muamalat Indonesia dalam memperkuat budaya kerja Islami yang konsisten dengan tujuan-tujuan syariah, sekaligus memberikan inspirasi bagi lembaga keuangan syariah lainnya untuk memperkuat dimensi spiritual dalam pengelolaan sumber daya manusia.

LANDASAN TEORI

1. Konsep *Maqashid Syariah*

Maqashid syariah secara terminologis merujuk pada tujuan-tujuan yang ingin dicapai dari penerapan hukum Islam, yaitu untuk mewujudkan kemaslahatan dan mencegah kemudharatan dalam kehidupan manusia. Istilah *maqashid* berasal dari kata "*maqshid*" yang berarti tujuan atau maksud, dan *syariah* berarti hukum Islam atau jalan yang ditetapkan Allah SWT menuju kebahagiaan (Rahmawati, 2024). Menurut Imam Al-Ghazali dalam karyanya *al-Mustashfa*, terdapat lima aspek utama *maqashid syariah* yang harus dijaga, yaitu: menjaga agama (*hifz ad-din*), menjaga jiwa (*hifz an-nafs*), menjaga akal (*hifz al-aql*), menjaga keturunan (*hifz an-nasl*), dan menjaga harta (*hifz al-mal*). Kelima aspek ini disebut juga sebagai "*al-kulliyat al-khams*" (lima hal pokok), yang menjadi tujuan fundamental dari syariat Islam agar tercipta kemaslahatan umat manusia. Imam Al-Ghazali juga menjelaskan bahwa kemaslahatan yang ingin dicapai memiliki tingkatan, yaitu *dharuriyyat* (kebutuhan primer), *hajiyyat* (kebutuhan sekunder), dan *tahsiniyyat* (kebutuhan tersier atau penyempurnaan hidup). Konsep *maqashid syariah* ini berfungsi sebagai panduan moral dan etika dalam seluruh aktivitas, termasuk dalam bidang ekonomi dan keuangan Islam, untuk memastikan bahwa setiap hukum dan praktik yang diterapkan membawa manfaat dan menghindarkan dari kerusakan (Setiyanto, 2019).

Menurut Wajdi Dusuki, *maqashid syariah* dapat dijadikan kerangka kerja strategis bagi lembaga keuangan syariah dalam menilai sejauh mana operasionalnya memberikan manfaat sosial dan ekonomi yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Pendekatan ini tidak hanya menekankan kepatuhan formal terhadap fatwa, tetapi juga berfokus pada pencapaian nilai-nilai substantif seperti keadilan, keseimbangan, dan kesejahteraan masyarakat secara luas. Dengan demikian, implementasi *maqashid syariah* membantu menilai efektivitas dan integritas lembaga keuangan syariah dalam mengintegrasikan tujuan syariah yang lebih luas, bukan hanya aspek legalistisnya (Wajdi Dusuki, 2008).

2. Budaya Kerja Islami di Lembaga Keuangan Syariah

Budaya kerja Islami merupakan sistem nilai, norma, dan perilaku yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah serta menjadi pedoman dalam menjalankan tugas di lingkungan kerja. Budaya kerja Islami menekankan dimensi spiritualitas dalam aktivitas profesional, di mana



setiap pekerjaan dipandang sebagai ibadah dan kontribusi terhadap kemaslahatan bersama. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, budaya ini tercermin melalui nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, keadilan, serta kepedulian sosial. Bekerja dipandang sebagai ibadah yang dilakukan dengan niat ikhlas, mengutamakan kemaslahatan umum, melibatkan seluruh kemampuan dengan percaya diri, menjaga keseimbangan antara duniawi dan spiritual, serta menjauhi hal-hal yang bertentangan dengan syariat (Shidqie & Wardana, 2022). Dengan demikian, budaya kerja Islami tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga menjadi fondasi etika dan moral dalam mewujudkan tujuan sosial ekonomi yang adil dan berkelanjutan.

Menurut Jumalia dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa budaya kerja Islami memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan loyalitas terhadap organisasi (Jumalia, 2018). Sementara itu, Yuliani dan Saputra menegaskan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual dan moral dalam lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk perilaku etis pegawai lembaga keuangan syariah (Yuliani & Saputra, 2020). Oleh karena itu, integrasi *maqashid syariah* dalam budaya kerja menjadi langkah strategis untuk memastikan bahwa nilai-nilai Islam tidak hanya berhenti pada tataran regulasi, tetapi benar-benar hidup dalam perilaku keseharian pegawai.

Budaya kerja Islami dalam konteks lembaga keuangan syariah berfungsi tidak hanya sebagai pedoman etika, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk membangun keunggulan kompetitif. Penerapan nilai-nilai Islam secara konsisten memperkuat integritas organisasi, meningkatkan kepercayaan publik, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta produktif. Studi di Bank Muamalat Indonesia misalnya, menunjukkan bahwa budaya kerja Islami yang mencakup nilai kejujuran (*shidq*), tanggung jawab (*amanah*), profesionalitas (*fathanah*), dan kerja sama (*tabligh*) mampu meningkatkan kinerja karyawan, menjaga likuiditas, dan memenuhi target pengumpulan dana serta pembiayaan, sehingga mendorong keunggulan kompetitif bank tersebut dalam industri keuangan syariah (Akbar & Pramono, 2024).

Menurut Sugiyanto dkk, organisasi yang menerapkan nilai-nilai Islam secara konsisten memiliki tingkat kepuasan kerja dan loyalitas pegawai yang lebih tinggi, karena setiap aktivitas kerja dipandang sebagai amanah dan pengabdian kepada Allah SWT. Hal ini sangat penting dalam sektor perbankan syariah yang membawa misi moral dan spiritual, sehingga kredibilitas lembaga menjadi sangat krusial di tengah persaingan industri keuangan yang ketat. Budaya kerja Islami membentuk etos kerja yang tidak hanya fokus pada profit semata, tetapi juga berlangsung dalam kerangka etika dan nilai spiritual yang mendalam, memberikan bank syariah daya saing yang unggul dan keberlanjutan jangka panjang (Sugiyanto, Rahman, & Santoso, 2020).

3. Hubungan *Maqashid Syariah* dan Budaya Kerja Pegawai



Implementasi *maqashid syariah* dalam budaya kerja pegawai merupakan usaha untuk menginternalisasi nilai-nilai Islam ke dalam perilaku dan etos kerja sehari-hari. Prinsip *hifz ad-din* (menjaga agama) tercermin dalam kejujuran dan integritas pegawai saat menjalankan tugas. *Hifz an-nafs* (menjaga jiwa) diwujudkan melalui kepedulian terhadap keselamatan dan kesejahteraan rekan kerja. *Hifz al-aql* (menjaga akal) terlihat dari upaya pengembangan kompetensi dan profesionalitas. Sementara *hifz an-nasl* (menjaga keturunan) dan *hifz al-mal* (menjaga harta) tercermin dalam tanggung jawab sosial dan pengelolaan sumber daya secara amanah (Misbakul Munir & Saputra, 2022).

Penelitian di Kementerian Agama Kabupaten Semarang menunjukkan bahwa penerapan *maqashid syariah* dalam strategi pengembangan sumber daya manusia menciptakan budaya kerja yang etis, harmonis, dan produktif. Pelatihan berkelanjutan yang mengintegrasikan nilai-nilai syariah meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, sementara kompetensi profesional ditingkatkan melalui program pengembangan karir. Hal ini mencerminkan bahwa integrasi *maqashid syariah* tidak hanya memperbaiki kinerja individu, tapi juga memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi secara berkelanjutan. Lingkungan kerja yang dibangun menjadi inklusif dan berorientasi pada kesejahteraan sosial serta nilai etika Islam (Satria Avianda, Sudiyono, Rachmawati, Widagdo, & Ahmad, 2024).

Hubungan antara *maqashid syariah* dan budaya kerja pegawai menunjukkan keterkaitan yang erat, di mana nilai-nilai *maqashid syariah* menjadi dasar pembentukan perilaku kerja Islami yang etis dan profesional. Penerapan prinsip menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta tercermin dalam sikap amanah, integritas, kepedulian, serta tanggung jawab pegawai terhadap lembaga dan masyarakat. Dengan demikian, internalisasi *maqashid syariah* memperkuat budaya kerja yang selaras dengan tujuan syariah dan misi sosial lembaga keuangan Islam.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana implementasi prinsip *maqashid syariah* terwujud dalam budaya kerja pegawai Bank Muamalat Cabang Bengkulu. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menggali nilai, makna, dan pengalaman subjektif para pegawai dalam menerapkan prinsip-prinsip Islam di tempat kerja. Lokasi penelitian dipilih secara purposif di Bank Muamalat Cabang Bengkulu, yang dikenal sebagai pionir lembaga keuangan syariah di Indonesia dengan komitmen tinggi terhadap penerapan nilai-nilai Islami.

Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan beberapa pegawai dan pimpinan cabang untuk menggali persepsi serta praktik penerapan *maqashid syariah* dalam budaya kerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung seperti panduan etika kerja, profil perusahaan, serta literatur yang relevan mengenai *maqashid syariah* dan budaya kerja Islami. Pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi langsung terhadap aktivitas kerja dan interaksi antarpegawai, serta dokumentasi berbagai sumber tertulis dari pihak Bank Muamalat.



Teknik pengambilan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pemahaman dan pengalaman yang relevan dengan topik penelitian (Ames, Glenton, & Lewin, 2019). Peneliti mendata dan menyeleksi sejumlah narasumber yang dianggap mewakili berbagai posisi dan fungsi di lingkungan Bank Muamalat Cabang Bengkulu. Narasumber tersebut dipilih untuk memperoleh gambaran yang beragam mengenai penerapan prinsip *maqashid syariah* dalam budaya kerja pegawai. Adapun narasumber berjumlah lima orang yang meliputi pimpinan cabang, kepala operasional, *Operation Officer*, *frontliner*, dan bagian pemasaran (*marketing*). Melalui variasi posisi ini, peneliti berupaya menggali perspektif yang lebih komprehensif mengenai bagaimana nilai-nilai *maqashid syariah* diterapkan dalam rutinitas kerja sehari-hari di lingkungan perbankan syariah.

Analisis data dilakukan secara kualitatif mengikuti tahapan menurut Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles, 1994). Data hasil wawancara dan observasi diseleksi, dikategorikan berdasarkan tema seperti pemahaman *maqashid syariah*, bentuk implementasi nilai, serta faktor pendukung dan penghambatnya. Untuk menjamin validitas hasil, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode, dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen resmi. Validitas juga diperkuat melalui konfirmasi hasil kepada informan (*member checking*) sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya dan mencerminkan kondisi lapangan secara objektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mendeskripsikan implementasi *maqashid syariah* dalam budaya kerja secara komprehensif, hasil wawancara dengan seluruh narasumber dianalisis secara tematik berdasarkan lima dimensi *maqashid syariah*. Temuan tersebut disintesis dalam Tabel 1 berikut, yang menguraikan tema utama, indikator penerapan, kutipan verbatim dari narasumber, serta analisis makna tematiknya.

Tabel 1. Analisis Tematik Hasil Wawancara

Tema Utama (Dimensi <i>maqashid syariah</i>)	Subtema / Fokus Nilai	Indikator Penerapan di Tempat Kerja	Kutipan Wawancara (Verbatim)	Makna Tematik / Analisis
Kepemimpinan Berbasis <i>Maqashid Syariah</i>	Keteladanan dan kebijakan bernilai Islami	1. Pimpinan aktif menanamkan nilai kejujuran, amanah, dan tanggung jawab	“Kami secara aktif menanamkan nilai kejujuran, amanah, dan tanggung jawab melalui keteladanan dan program internal. Melalui kegiatan rutin seperti <i>briefing</i>	1. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak utama internalisasi <i>maqashid syariah</i> ,



		melalui keteladanan dan arahan langsung. 2. Rutinitas <i>briefing</i> pagi, doa bersama, dan salat berjamaah sebagai bentuk pembiasaan nilai spiritual.	pagi, doa bersama, hingga salat berjamaah, nilai-nilai <i>IDEAL</i> (Islami, Modern & Profesional) diinternalisasikan dalam budaya kerja. Selain itu, pertemuan mingguan dan bulanan yang bersifat kolaboratif memperkuat rasa tanggung jawab bersama, sehingga nilai-nilai Islami tidak hanya menjadi komitmen formal, tetapi benar-benar dihayati dalam interaksi sehari-hari.” (Bapak Fajri, Pimpinan Cabang, komunikasi personal, 4 November 2025)	memastikan budaya kerja Islami terwujud dalam setiap lini organisasi. 2. Budaya nilai-nilai <i>IDEAL</i> menjadi sarana internalisasi <i>maqashid syariah</i> secara sistematis. Nilai-nilai Islami tidak berhenti pada tataran formal, tetapi benar-benar diintegrasikan dalam sistem manajemen dan pengawasan kerja.
<i>Hifz Ad-Din</i> (Menjaga Agama)	Kejujuran dan amanah dalam bekerja	Pegawai menghindari praktik manipulatif, melayani dengan integritas.	“Saya pribadi menerapkan nilai-nilai Islami saat melayani nasabah seperti amanah yaitu menjaga kepercayaan nasabah, transparansi dan menyelesaikan masalah dengan adil. Jujur dalam komunikasi, kejujuran dalam transaksi dan menepati janji. Juga kesabaran dalam menghadapi keluhan, menyelesaikan masalah dengan tenang dan memberikan pelayanan dengan cepat.” (Ibu Yumi, <i>Frontliner</i>	Budaya kerja mencerminkan komitmen spiritual dan integritas religius yang menjadi dasar <i>maqashid syariah</i>.



			komunikasi personal, 4 November 2025)	
<i>Hifz An-Nafs</i> (Menjaga Jiwa)	Koordinasi dan Keharmonisan dalam Tim Kerja	-Pembagian tugas yang jelas dan terencana. - Komunikasi efektif dan saling menghargai antarpegawai. - Penciptaan lingkungan kerja yang harmonis dan bebas stres.	“Koordinasi antar pegawai mencerminkan nilai-nilai <i>maqashid syariah</i> dapat dilakukan melalui beberapa aspek: 1. Menjaga pemikiran yang kritis, pembagian kerja yg jelas, terstruktur dan terencana sehingga dapat mengurangi rasa stres. 2. Menjaga lingkungan kerja tetap harmonis dan kondusif.” (Bapak Dedi, <i>Operation Officer</i> , komunikasi personal, 4 November 2025)	Koordinasi yang baik mencerminkan penerapan <i>hifz an-nafs</i> (menjaga jiwa), karena melalui pembagian kerja yang terstruktur serta suasana kerja yang kondusif, pegawai dapat bekerja dengan tenang, berpikir jernih, dan menjaga keseimbangan mental serta emosional dalam menjalankan tanggung jawabnya.
<i>Hifz Al-Aql</i> (Menjaga Akal)	Pengembangan kompetensi dan pengetahuan	Pelatihan rutin, sharing session, dan pembinaan syariah.	“Bank Muamalat menginternalisasi nilai syariah melalui pelatihan dan sertifikasi karyawan, kajian rutin bersama ustaz, serta perayaan hari besar Islam sebagai penguatan nilai <i>Muamalat IDEAL</i> (Islami, Modern, Profesional). Melalui <i>Muamalat Club</i> , pegawai juga difasilitasi untuk beraktivitas dalam bidang olahraga, seni, dan kerohanian guna mendukung <i>work-life balance</i>	Internalisasi nilai-nilai syariah di Bank Muamalat tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga kultural dan spiritual. Melalui pelatihan, sertifikasi, serta kegiatan keagamaan seperti kajian rutin dan salat tahajud bersama, bank berupaya membangun budaya kerja yang berlandaskan



			Islami.” (Bapak Fajri, Pimpinan Cabang, komunikasi personal, 4 November 2025) “Di BMI, ada yang Namanya <i>tahajud on call</i> . Seluruh karyawan bersama melaksanakan tahajud.” (Bapak Iqbal, Kepala Operasional, komunikasi personal, 4 November 2025)	<i>maqashid syariah</i> , khususnya dimensi <i>hifz al-‘aql</i> .
<i>Hifz An-Nasl</i> (Menjaga Keturunan)	Keadilan dan Kesejahteraan Karyawan	-Penerapan kebijakan kerja yang adil dan transparan. - Pemberian kesejahteraan dan dukungan keseimbangan hidup karyawan (<i>work-life balance</i>). - Fasilitasi lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.	“Penerapan <i>maqashid syariah</i> bertujuan untuk menciptakan keadilan dan kesejahteraan seluruh karyawan.” (Bapak Iqbal, Kepala Operasional, komunikasi personal, 4 November 2025)	Upaya menciptakan keadilan dan kesejahteraan karyawan mencerminkan penerapan prinsip <i>hifz an-nasl</i> (menjaga keturunan). Melalui kebijakan kerja yang adil dan lingkungan yang sejahtera, Bank Muamalat membantu menjaga stabilitas keluarga serta mendukung terwujudnya generasi yang harmonis dan berakhlak sesuai nilai Islam.
<i>Hifz Al-Mal</i> (Menjaga Harta)	Kepatuhan Syariah dalam Pengelolaan Dana Nasabah	- Dana dikelola melalui akad syariah (<i>mudharabah</i> , <i>wadi’ah</i>).	“Untuk menjaga pengelolaan dana nasabah sesuai prinsip syariah, pengelolaan dana harus berdasarkan akad syariah seperti	Praktik ini mencerminkan nilai <i>hifz al-mal</i> (menjaga harta) melalui kesadaran akan amanah menjaga



		- Menghindari unsur <i>riba</i>, <i>gharar</i>, dan <i>maisir</i>. - Dialokasikan hanya untuk kegiatan halal dan produktif.	<i>mudharabah</i> (bagi hasil) atau <i>wadi'ah</i> (titipan), menghindari transaksi berbasis <i>riba</i> , <i>gharar</i> (ketidakpastian), dan <i>maisir</i> (spekulasi), serta memastikan penggunaan dana hanya untuk kegiatan yang halal.” (Bapak Dadang, <i>Marketing</i> , komunikasi personal, 4 November 2025)	harta dan tanggung jawab profesional dalam pengelolaan dana yang amanah, transparan, dan sesuai prinsip syariah, sehingga melindungi hak nasabah serta menghadirkan keberkahan finansial dan spiritual.
Penguatan Budaya Kerja Islami Berbasis <i>Maqashid Syariah</i>	Faktor Penghambat Penerapan Nilai Syariah di Tengah Tantangan Globalisasi	- Adanya upaya menjaga nilai Islami di tengah pengaruh budaya global. - Peningkatan literasi dan pemahaman Islam bagi seluruh staf. - Pembinaan berkelanjutan untuk mempertahankan semangat <i>maqashid syariah</i>.	“Tantangan utamanya terletak pada gejolak sosial-budaya (globalisasi nilai) dan kebutuhan memperdalam literasi Islam di kalangan staf, sehingga komitmen terus-menerus diperlukan agar budaya <i>maqashid syariah</i> tetap terjaga.” (Bapak Fajri, Pimpinan Cabang, komunikasi personal, 4 November 2025).	Menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja Islami membutuhkan komitmen berkelanjutan dan kesadaran bersama. Tantangan globalisasi mendorong Bank Muamalat untuk memperkuat literasi syariah agar <i>maqashid syariah</i> tidak sekadar formalitas, tetapi tercermin dalam perilaku kerja.

Sumber: Komunikasi Personal, 4 November 2025.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh narasumber memiliki pemahaman yang cukup baik mengenai prinsip *maqashid syariah* sebagai landasan etika kerja di lingkungan Bank Muamalat. Mereka memandang bahwa nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan keadilan bukan hanya pedoman moral pribadi, tetapi juga menjadi bagian dari



budaya organisasi yang ditanamkan oleh manajemen. Namun demikian, tingkat penerapan nilai-nilai tersebut masih bervariasi antara satu bagian dengan bagian lainnya. Pegawai di posisi *frontliner*, misalnya, lebih banyak menekankan aspek pelayanan dan kesabaran kepada nasabah, sementara bagian pemasaran lebih fokus pada transparansi informasi dan menjaga integritas dalam promosi produk. Adapun pimpinan, kepala operasional dan *Operation Officer* lebih menitikberatkan pada keteladanan serta pengawasan agar seluruh aktivitas kerja tetap selaras dengan prinsip syariah.

Faktor pendukung utama adalah komitmen lembaga yang kuat terhadap penerapan prinsip *maqashid syariah*, seperti yang dijelaskan dalam milad ke-33 Bank Muamalat yang menyatakan tekad menginternalisasi lima simpul *maqashid syariah* ke dalam aktivitas perbankan. Komitmen ini tercermin dalam visi “Menjadi Jalan Hijrah Menuju Berkah”, yang menegaskan bahwa bank ingin tidak hanya tumbuh secara finansial tetapi juga memberikan manfaat besar bagi nasabah dan masyarakat (Muamalat, 2025).

Di sisi lain, faktor penghambat atau tantangan teridentifikasi dalam hasil wawancara, yaitu pengaruh globalisasi nilai dan kurangnya literasi Islam di kalangan staf. Dalam praktik sehari-hari, tantangan konkret yang dihadapi antara lain perbedaan tingkat pemahaman staf terhadap prinsip syariah, kesulitan menjaga konsistensi nilai Islami di tengah tekanan target kerja, serta pengaruh budaya kerja global yang cenderung materialistis. Misalnya, sebagian pegawai masih menyeimbangkan antara pencapaian kinerja dan penerapan nilai kejujuran serta amanah dalam melayani nasabah (Bapak Fajri, Pimpinan Cabang, komunikasi personal, 4 November 2025). Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja Islami memerlukan komitmen terus-menerus dan kesadaran kolektif agar nilai-nilai syariah bukan hanya dipahami secara formal, tetapi benar-benar dihayati dalam praktik kerja. Keberhasilan budaya kerja Islami di Bank Muamalat bergantung pada integrasi nilai organisasi yang kuat dan pembinaan literasi yang berkesinambungan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai studi terdahulu yang menegaskan pentingnya penerapan *maqashid syariah* sebagai landasan dalam membangun budaya kerja Islami di Lembaga Keuangan Syariah. Hasil penelitian di Bank Muamalat Cabang Bengkulu menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan telah diinternalisasikan melalui kepemimpinan, pelatihan, serta sistem kerja yang berorientasi spiritual. Hal ini memperkuat temuan Dusuki & Abdullah yang menyatakan bahwa penerapan *maqashid syariah* dalam organisasi tidak hanya menjaga kepatuhan hukum Islam, tetapi juga mengarahkan perilaku kerja menuju keseimbangan antara aspek material dan spiritual (Dusuki & Abdullah, 2007).

Selain itu, penelitian ini mendukung pandangan Ali & Al-Owaidan tentang *Islamic Work Ethics* (IWE), yang menekankan bahwa kerja merupakan bentuk ibadah dan sarana untuk mencapai kemaslahatan (Ali & Al-Owaidan, 2008). Dalam konteks Bank Muamalat, praktik seperti *briefing* pagi, doa bersama, dan pelatihan syariah menjadi wujud nyata penerapan etika kerja Islami yang menumbuhkan keikhlasan, disiplin, serta rasa tanggung jawab sosial. Sementara itu, pelaksanaan prinsip *hifz an-nafs* dan *hifz an-nasl* dalam bentuk



pengelolaan lingkungan kerja harmonis dan kesejahteraan karyawan sejalan dengan temuan Ahmad & Owoyemi, yang menunjukkan bahwa organisasi berbasis nilai Islam cenderung menciptakan keseimbangan hidup (*work-life balance*) dan loyalitas tinggi di kalangan karyawan (Ahmad & Owoyemi, 2012).

Lebih jauh, dimensi *hifz al-māl* yang diwujudkan melalui kepatuhan syariah dalam pengelolaan dana, hal ini mendukung hasil riset Khan yang menegaskan bahwa perlindungan terhadap harta bukan hanya tanggung jawab ekonomi, melainkan juga moral dan spiritual (Khan, 2019). Dengan demikian, hasil penelitian ini memperluas pemahaman tentang bagaimana *maqashid syariah* dapat diterjemahkan secara praktis dalam budaya kerja Lembaga Keuangan Syariah, sekaligus memperkuat teori bahwa keberhasilan implementasi nilai-nilai Islam di tempat kerja bergantung pada integrasi antara kepemimpinan profetik, kebijakan organisasi, dan pembinaan spiritual yang berkelanjutan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan *maqashid syariah* di Bank Muamalat Cabang Bengkulu terintegrasi secara nyata dalam budaya kerja Islami melalui aspek kepemimpinan, sistem manajemen, dan perilaku karyawan. Nilai-nilai *hifz ad-din*, *hifz an-nafs*, *hifz al-aql*, *hifz an-nasl*, dan *hifz al-māl* terefleksi dalam praktik kerja sehari-hari, mulai dari keteladanan pimpinan, penguatan spiritual melalui kegiatan keagamaan, keharmonisan kerja tim, peningkatan kompetensi karyawan, hingga pengelolaan dana berbasis akad syariah. Dengan demikian, penerapan *maqashid syariah* di lingkungan kerja bukan hanya menjaga kepatuhan syariah secara formal, tetapi juga menumbuhkan kesadaran spiritual dan integritas yang menjadi fondasi *good corporate governance* berbasis nilai Islam.

Namun demikian, internalisasi nilai-nilai ini tidak lepas dari tantangan, utamanya pengaruh globalisasi nilai yang menekankan target finansial jangka pendek dan masih adanya variasi dalam tingkat literasi syariah di kalangan staf. Oleh karena itu, keberhasilan yang berkelanjutan memerlukan komitmen terus-menerus dan program pembinaan yang lebih intensif untuk memperkuat pemahaman substantif terhadap *maqashid syariah*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. (2012). The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition. *International journal of business*, 3(20), 116-123.
- Akbar, M. H., & Pramono, A. T. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Kota Samarinda). *Jurnal Ekonomi Syariah Mulawarman*, 3(3), 135-145. doi:<https://doi.org/10.30872/jesm.v3i3.2816>
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19. doi:10.1108/13527600810848791



Ames, H., Glenton, C., & Lewin, S. (2019). Purposive sampling in a qualitative evidence synthesis: a worked example from a synthesis on parental perceptions of vaccination communication. *BMC Medical Research Methodology*, 19(1), 26. doi:10.1186/s12874-019-0665-4

Dusuki, A. W., & Abdullah, N. I. (2007). Maqasid al-Shariah, Masalahah, and corporate social responsibility. *American Journal of Islamic Social Sciences*, 24(1), 25-45.

Jumalia, M. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 1(1). doi:<https://doi.org/10.25134/ijsm.v1i1.843>

Khan, T. (2019). Reforming Islamic finance for achieving sustainable development goals. *Journal of King Abdulaziz University: Islamic Economics*, 32(1).

Kholik, J. A., & Imron, M. (2022). Implementasi Maqashid Syari'ah Dalam Ekonomi Islam dan Psikologi Islam. *Happiness: Journal of Psychology and Islamic Science*, 5(2), 1-27. doi:10.30762/happiness.v5i2.381

Miles, M. B., & Huberman, A. M. . (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

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. doi:<https://doi.org/10.58344/jws.v1i12.150>

Muamalat, B. (2025). *Milad ke-33, Bank Muamalat Ingin Jadi yang Terbaik Jalankan Maqashid Syariah*. In. Retrieved from <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/berita/milad-ke-33-bank-muamalat-ingin-jadi-yang-terbaik-jalankan-maqashid-syariah>

Rahmawati, E. T. (2024). Maqosid al-Syaria'ah. *Maliki Interdisciplinary Journal*, 2(10), 399-403.

Satria Avianda, N., Sudiyono, S., Rachmawati, M., Widagdo, T. H., & Ahmad, A. (2024). Strategi Human Capital Development Guna Membangun Sustainable Organization dengan Maqasid Syariah Pada Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 60 - 69. doi:<https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i2.1525>

Setiyanto, D. A. (2019). Maqasid As-syariah dalam Pandangan Al-Gazzali (450-505 H/1058-1111 H). *IJTIHAD*, 35(2).

Shidqie, A., & Wardana, G. K. (2022). Pengaruh budaya islami, kemampuan kerja dan kepribadian terhadap kinerja pelayanan karyawan pada Bank Syariah Indonesia (cabang Malang Soekarno-Hatta eks BRIS). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 65-75. doi:<https://doi.org/10.32528/jmbi.v8i1>

Srisusilawati, P., Hardianti, P. D., Erlianti, N., Pitsyahara, I. R., & Nuraeni, S. K. (2022). Implementasi Maqashid Syariah Terhadap Produk Perbankan Syariah. *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, 7(1), 1-11. doi:10.24235/jm.v7i1.8409

Sugiyanto, E. K., Rahman, T., & Santoso, A. (2020). Islamic work ethics in building work life balance to achieve Islamic job satisfaction. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 14(2), 317-330. doi:10.18326/infsl3.v14i2.317-330

Wajdi Dusuki, A. (2008). Understanding the objectives of Islamic banking: a survey of



stakeholders' perspectives. *International Journal of Islamic Middle Eastern Finance Management*, 1(2), 132-148. doi:<https://doi.org/10.1108/17538390810880982>

Yuliani, E., & Saputra, R. A. K. (2020). Budaya Kerja Islami Di Bri Syari'Ah Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MACC: journal of management accounting*, 3(2), 31-40. doi:<https://doi.org/10.52166/j-macc.v3i2.2067>

Zia, N. K. (2024). IMPLEMENTASI PRINSIP MAQASHID SYARIAH DALAM KINERJA KEUANGAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 102-124.

