

BAB 1

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia dalam beberapa dekade terakhir menunjukkan peningkatan yang sangat pesat. Hal tersebut tercermin dari bertambahnya bank konvensional yang membuka unit usaha berbasis syariah serta semakin banyaknya lembaga keuangan yang berdiri secara khusus sebagai Bank Syariah. Neli menegaskan bahwa operasional perbankan syariah memiliki karakteristik yang secara prinsipil berbeda dari Bank Konvensional karena seluruh aktivitasnya berlandaskan nilai dan prinsip syariah Islam.¹ Dengan basis normatif tersebut, Bank Syariah dituntut untuk mampu membangun keunggulan kompetitif, meningkatkan daya saing, serta memperkuat kualitas kinerja secara berkelanjutan. Dalam konteks globalisasi, perbankan syariah memiliki posisi strategis dalam mendorong pengembangan ekonomi Islam, terlebih Indonesia merupakan negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia. Oleh karena itu, perbankan syariah diharapkan dapat mewujudkan kesejahteraan dan kemaslahatan yang bersifat inklusif bagi seluruh masyarakat.²

Prinsip fundamental yang melandasi operasional perbankan syariah adalah *Maqashid Syariah*. Secara etimologis, *Maqashid Syariah* berarti “tujuan-tujuan syariah,” sedangkan secara terminologis mengacu pada hikmah dan maksud ditetapkan hukum Islam, yaitu untuk menghadirkan kemaslahatan serta mencegah kemudharatan bagi manusia dalam aspek duniawi maupun ukhrawi.

¹ Neli, “Perkembangan Perbankan Syari’ah Di Indonesia,” *Sebi : Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (2020): 1–8.

² Sri Pujoko, “Analisis Penilaian Kinerja Bank Syariah Dengan Metode Indeks Maqashid Syariah Pada Bank Muamalat Cabang Medan,” *Skripsi*, 2020, 1.

Dalam ekonomi Islam *Maqashid Syariah* berperan sebagai landasan normatif yang memastikan bahwa seluruh aktivitas ekonomi dijalankan secara adil, berkelanjutan, dan berorientasi pada kesejahteraan kolektif. Karena itu, perbankan syariah wajib beroperasi tanpa riba, gharar, dan maysir, serta menjunjung etika, kejujuran, dan tanggung jawab sosial. Nilai-nilai tersebut diwujudkan melalui pemeliharaan lima aspek dasar kehidupan (*al-daruriyyat al-khamsah*), yakni perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Di Indonesia, lembaga keuangan syariah termasuk Bank Muamalat menjadikan *Maqashid Syariah* sebagai acuan operasional sehingga orientasi lembaga tidak hanya berfokus pada profitabilitas, tetapi juga pada nilai moral, integritas, dan keseimbangan sosial.³

Sejalan dengan pertumbuhan industri keuangan syariah, muncul kebutuhan terhadap instrumen penilaian kinerja yang tidak hanya mengukur aspek finansial, tetapi juga menilai konsistensi penerapan nilai-nilai *Maqashid Syariah* dalam aktivitas lembaga. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah *Maqashid Syariah Index* (MSI), yaitu kerangka penilaian kinerja lembaga keuangan syariah yang tidak hanya bertumpu pada indikator finansial, tetapi juga memperhatikan dimensi nilai, etika, sosial, dan kemaslahatan.⁴ MSI dikembangkan dengan mengacu pada tiga tujuan utama maqashid menurut Abu Zahrah, yaitu *tahdhib al-fard* atau pembinaan individu, *iqamah al-'adl* atau penegakan keadilan, dan *jalb al-maslahah* atau

³ Cinta Rahmi and Azzahra Elvina Sari, "Syariah Di Indonesia Studi Kasus : Pada Bank Bsi (Bank Syariah Indonesia)," *Jurnal Ilmiah Research and Development Student (JIS)* 1, no. 3 (2023): 1–9.

⁴ Dzuljastri Abdul Razak, Mustafa Omar Mohamed, and Fauziah Md Taib, "The Performance Measures of Islamic Banking Based on the Maqasid Framework," *IIUM International Accounting Conference IV (INTAC IV)* (Marriott Putrajaya Hotel, 2008), <https://irep.iium.edu.my/10121/>.

perwujudan kemaslahatan. Dalam konteks penelitian ini, MSI tidak digunakan untuk mengukur kinerja keuangan bank, tetapi sebagai kerangka analisis kualitatif untuk menilai kesesuaian pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dengan nilai pembinaan individu, keadilan, dan kemaslahatan.⁵

Salah satu aspek strategis dalam penerapan *Maqashid Syariah* adalah penguatan Sumber Daya Insani (SDI). Dalam konteks perbankan syariah, SDI merupakan aset utama yang perannya tidak dapat digantikan, sehingga peningkatan kualitasnya menjadi sebuah urgensi. SDI yang ideal mencakup empat kompetensi inti: pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan spiritualitas.⁶ Pengembangan SDI berbasis *Maqashid Syariah* bertujuan membentuk insan profesional yang kompeten, berintegritas Islami, serta memiliki tanggung jawab sosial dan moral. Dengan demikian, keberhasilan lembaga syariah tidak hanya diukur dari kinerja finansial, tetapi juga dari kualitas SDI yang beretika, berkarakter, dan berlandaskan nilai spiritual.⁷

Bank Muamalat Indonesia (BMI) merupakan salah satu lembaga yang menempatkan pengembangan SDI sebagai prioritas strategis. Fokus tersebut didorong oleh berbagai faktor, seperti kesenjangan kompetensi, perkembangan teknologi digital, tuntutan penerapan *Governance, Risk and Compliance* (GRC),

⁵ Muhammad Syafii Antonio, Sugiyarti Fatma Laela, and Thuba Jazil, "Abu Zahrah's Maqasid Sharia Model as a Performance Measurement System," *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* 11, no. 3 (2020): 519–41, <https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2020.11.3.30>.

⁶ S.E.Y.S.M.M. Meta Karima, *Manajemen Sumber Daya Insani (Teori, Kasus, Dan Solusi Di Perbankan Syariah)* (CV Brimedia Global, n.d.).

⁷ Putri Kamilatul Rohmi, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Peningkatan Excellent Service Di Bank Syariah Mandiri Cabang Lumajang," *JBS (Jurnal Berbasis Sosial) Pendidikan IPS STKIP Al Maksum* 1, no. 1 (2020): 17–30.

serta dinamika ekonomi syariah global.⁸ Sebagai pelopor perbankan syariah di Indonesia, BMI berkomitmen untuk mengintegrasikan *Maqashid Syariah* dalam seluruh aspek operasional. Bank Muamalat KCP Sumenep menjadi lokasi yang relevan untuk dikaji karena beroperasi di lingkungan masyarakat dengan basis nilai keagamaan yang kuat, sehingga memiliki potensi besar dalam memperkuat budaya kerja Islami dan internalisasi *Maqashid Syariah* dalam pengembangan SDI.⁹

Pemilihan Bank Muamalat KCP Sumenep sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan akademik yang memiliki keterkaitan langsung dengan fokus kajian. Secara kelembagaan, Bank Muamalat KCP Sumenep merupakan satu-satunya kantor cabang Bank Muamalat yang beroperasi di wilayah Madura, sehingga memiliki posisi strategis sebagai representasi penerapan perbankan syariah di kawasan tersebut. Selain itu, Kabupaten Sumenep memiliki karakter sosial-keagamaan yang kuat, ditandai dengan tingginya religiusitas masyarakat serta kuatnya tradisi pesantren, sehingga relevan untuk mengkaji implementasi nilai-nilai *Maqashid Syariah* dalam pengembangan Sumber Daya Insani. Relevansi tersebut semakin diperkuat oleh capaian prestasi Bank Muamalat KCP Sumenep, baik pada aspek individu maupun kelembagaan, seperti penghargaan Best KPI Branch Manager Nasional selama satu tahun penuh, Best Customer Service Nasional dalam pelayanan porsi haji selama tiga tahun berturut-turut, serta penghargaan Best Service Regional dan Best Service Nasional. Capaian

⁸ Rahmi and Sari, "Syariah Di Indonesia Studi Kasus : Pada Bank Bsi (Bank Syariah Indonesia)."

⁹ Norman Omang, Siradjuddin, and Abd. Wahid Haddade, "Kepemimpinan Dan Budaya Islam Dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Di Tengah Persaingan Perubahan Teknologi," *Jurnal Iqtisaduna* 8, no. 2 (2022): 62–79.

tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDI di Bank Muamalat KCP Sumenep memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja, kualitas pelayanan, dan budaya kerja lembaga. Dengan demikian, pemilihan lokasi penelitian ini tidak semata-mata didasarkan pada kemudahan akses, tetapi juga pada relevansi kontekstual, karakteristik kelembagaan, serta dukungan data empiris yang sesuai dengan fokus penelitian mengenai implementasi *Maqashid Syariah Index* dalam pengembangan SDI.

Namun demikian, implementasi *Maqashid Syariah* dalam pengembangan SDI belum sepenuhnya optimal. Tantangan yang muncul mencakup bagaimana memastikan nilai-nilai syariah tidak hanya dimaknai sebagai slogan, tetapi terintegrasi dalam manajemen, desain pelatihan, kultur organisasi, dan perilaku kerja pegawai. Pengembangan SDI berbasis *Maqashid Syariah* diperlukan untuk membentuk tenaga kerja yang tidak hanya profesional dan produktif, tetapi juga memiliki etos kerja Islami sehingga mampu memberikan pelayanan yang membawa keberkahan dan kemanfaatan. Dengan demikian, pengembangan SDI berlandaskan *Maqashid Syariah* diarahkan untuk menciptakan lembaga keuangan syariah yang berkelanjutan, berintegritas, dan berkontribusi pada masyarakat.¹⁰

Berbagai penelitian mengenai *Maqashid Syariah Index* (MSI) pada umumnya didominasi oleh pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengukuran kinerja perbankan syariah melalui analisis laporan keuangan, meskipun terdapat pula studi

¹⁰ Satria Avianda Nurcahyo et al., “Strategi Human Capital Development Guna Membangun Sustainable Organization Dengan Maqasid Syariah Pada Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Semarang,” *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 2 (2024): 60–69.

yang menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis implementasi *MSI* secara lebih mendalam. Penelitian Inti Ulfi Sholichah menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi pustaka dan menegaskan bahwa kinerja perbankan syariah tidak hanya diukur dari aspek profitabilitas, tetapi juga dari pencapaian nilai-nilai *Maqashid Syariah*, namun kajian tersebut masih bersifat konseptual dan belum menyentuh aspek pengembangan Sumber Daya Insani (SDI).¹¹ Sementara itu, penelitian Liana Indah Saputri dan Miswan Ansori menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara untuk menilai kinerja operasional berbasis MSI secara lebih aplikatif, namun belum secara spesifik mengkaji pengembangan SDI.¹² Di sisi lain, penelitian Suryani dan Aji membahas aspek pengembangan SDI, tetapi masih menggunakan perspektif manajemen sumber daya manusia konvensional tanpa mengintegrasikan MSI.¹³ Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, skripsi ini memfokuskan pada implementasi MSI dalam pengembangan SDI di Bank Muamalat KCP Sumenep, sehingga menawarkan kebaruan melalui integrasi antara MSI dan SDI. Temuan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian berupa belum tersedianya model komprehensif yang menghubungkan MSI dengan pengembangan SDI, sehingga penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan model evaluasi kinerja yang lebih holistik dan berorientasi pada pencapaian kemaslahatan.

¹¹Inti Ulfi Sholichah, "Realisasi Maqashid Syariah Index (Msi) Dalam Menguji Performa Perbankan Syariah Di Indonesia Perbankan Syariah Di Indonesia," *Madani Syariah* 5, no. 2 (2022): 141–51.

¹²Liana Indah Saputri and Miswan Ansori, "Implementasi Indeks Maqashid Syariah Di Bmt Alhikmah Semesta," *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 9, no. 4 (2024): 2297–2316

¹³ Frischa Dwi Suryani and Tony Seno Aji, "Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sdi Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah," *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* 3, no. 3 (2020): 30–43.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai keterpaduan antara Maqashid Syariah Index (MSI) dan pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) pada Bank Muamalat KCP Sumenep. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Bank Muamalat KCP Sumenep beroperasi di lingkungan masyarakat yang memiliki karakter religius dengan basis nilai keislaman yang kuat, sehingga dinilai memiliki potensi yang signifikan dalam mengimplementasikan nilai-nilai Maqashid Syariah dalam aktivitas operasionalnya. Di samping itu, sebagai bagian dari Bank Muamalat Indonesia yang merupakan pelopor perbankan syariah di Indonesia, KCP Sumenep diharapkan tidak hanya menjalankan fungsi intermediasi keuangan, tetapi juga mampu menginternalisasikan prinsip-prinsip syariah dalam pengembangan SDI.¹⁴ Hal ini menjadi penting mengingat kualitas SDI merupakan faktor determinan dalam keberhasilan implementasi prinsip syariah pada tingkat operasional lembaga. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki relevansi strategis dalam merespons kebutuhan akan model evaluasi kinerja yang tidak semata-mata berorientasi pada aspek finansial, tetapi juga menekankan pada kualitas SDI sebagai elemen utama penggerak operasional lembaga keuangan syariah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis dalam merumuskan pendekatan pengembangan SDI yang selaras dengan prinsip maqashid syariah, sehingga mampu memperkuat budaya kerja Islami, meningkatkan kualitas

¹⁴ M S Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktik*, Kajian Ekonomi (Gema Insani, 2001), <https://books.google.co.id/books?id=r3yFiZMvgdAC>.

layanan, serta mendorong terwujudnya lembaga keuangan syariah yang berkelanjutan dan berorientasi pada kemaslahatan.

b. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang melatar belakangi penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) pada lembaga perbankan syariah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pegawai, baik dari aspek kemampuan kerja, sikap profesional, maupun pemahaman terhadap nilai-nilai syariah.
2. Pengembangan SDI di Bank Muamalat KCP Sumenep perlu dikaji secara lebih mendalam melalui tiga indikator utama, yaitu pelatihan, pembinaan, dan peningkatan kompetensi pegawai.
3. Pelaksanaan pelatihan, pembinaan, dan peningkatan kompetensi pegawai perlu dianalisis untuk mengetahui sejauh mana proses pengembangan SDI telah berjalan sesuai dengan kebutuhan operasional lembaga perbankan syariah.
4. Implementasi Maqashid Syariah Index (MSI) dalam pengembangan SDI masih perlu dikaji secara khusus, terutama untuk melihat keterkaitan antara tiga dimensi MSI, yaitu tahdhib al-fard, iqamah al-‘adl, dan jalb al-maslahah, dengan indikator pengembangan SDI di Bank Muamalat KCP Sumenep.

c. Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini dibatasi pada pembahasan mengenai pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di Bank Muamalat KCP Sumenep.
2. Pengembangan SDI dalam penelitian ini difokuskan pada tiga indikator utama, yaitu pelatihan, pembinaan, dan peningkatan kompetensi pegawai.
3. Penelitian ini juga dibatasi pada implementasi Maqashid Syariah Index (MSI) dalam pengembangan SDI dengan menggunakan tiga dimensi utama, yaitu tahdhib al-fard atau pendidikan individu, iqamah al-'adl atau penegakan keadilan, dan jalb al-maslahah atau perwujudan kemaslahatan.
4. Penelitian ini tidak membahas aspek kinerja keuangan, profitabilitas, rasio keuangan, maupun evaluasi operasional Bank Muamalat secara keseluruhan, karena fokus penelitian diarahkan pada pengembangan SDI dan implementasi MSI dalam proses tersebut.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di Bank Muamalat KCP Sumenep ?
2. Bagaimana implementasi Maqashid Syariah Index (MSI) dalam pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di Bank Muamalat KCP Sumenep?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di Bank Muamalat KCP Sumenep.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi Maqashid Syariah Index (MSI) dalam pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di Bank Muamalat KCP Sumenep.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian mengenai Sumber Daya Insani (SDI) dalam konteks perbankan syariah, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, pembinaan, dan peningkatan kompetensi pegawai.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai Maqashid Syariah Index (MSI), terutama dalam penerapannya sebagai pendekatan analisis terhadap pengembangan SDI pada lembaga keuangan syariah.
- c) Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas hubungan antara pengembangan SDI, Maqashid Syariah, dan manajemen sumber daya manusia dalam perbankan syariah.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Bank Muamalat KCP Sumenep, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam mengembangkan kualitas SDI melalui pelatihan, pembinaan, dan peningkatan kompetensi pegawai.

- b) Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen Bank Muamalat KCP Sumenep dalam melihat kesesuaian antara program pengembangan SDI dengan prinsip Maqashid Syariah.
- c) Bagi pegawai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya pengembangan diri yang tidak hanya berorientasi pada kemampuan teknis, tetapi juga pada nilai keadilan, tanggung jawab, integritas, dan kemaslahatan dalam bekerja

G. Kajian Pustaka

1. Penelitian dengan judul “Analisis Implementasi *Maqasid Al-Syariah* dalam *Maqasid Syariah Index* (MSI) sebagai Alat Ukur Kinerja Perbankan Syariah” yang ditulis oleh Oktaviani dan Fatimatus Syadiyah (2023) menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan naratif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan konsep Maqasid al-Syariah dalam *Maqashid Syariah Index* (MSI) sebagai alat ukur kinerja perbankan syariah yang dikembangkan oleh Mustafa Omar Mohammed. Data penelitian diperoleh dari sumber primer berupa Al-Qur’an, *Al-Sunnah*, serta literatur utama MSI, dan didukung oleh data sekunder seperti buku, jurnal, dan artikel terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh konsep *Maqasid al-Syariah* yang meliputi *tahdzib al-fard* (pendidikan individu), *iqamah al-‘adl* (penegakan keadilan), dan *jalb al-maslahah* (kemaslahatan) telah terimplementasi dalam kerangka Maqashid Syariah Index (MSI) sebagai alat ukur kinerja perbankan syariah.¹⁵ Adapun

¹⁵ Fatimatus Syadiyah Oktaviani, “Analisis Implementasi Maqasid Al-Syariah Dalam Maqasid Syariah Index (MSI) Sebagai Alat Ukur Kinerja Perbankan Syariah,” *At-Tajdid: Journal of Islamic Studies* 3 (2023): 37–46.

perbedaannya, penelitian Oktaviani dan Fatimatus Syadiyah (2023) lebih menitikberatkan pada analisis konseptual dan implementasi Maqasid Syariah dalam MSI sebagai alat ukur kinerja perbankan syariah secara umum, sehingga fokus kajiannya berada pada aspek evaluasi kinerja lembaga dan kesesuaian konsep MSI dengan prinsip Maqashid Syariah. Sementara itu, penelitian ini difokuskan pada implementasi Maqashid Syariah Index dalam pengembangan Sumber Daya Insani (SDI), khususnya pada pelatihan, pembinaan, dan peningkatan kompetensi pegawai di Bank Muamalat KCP Sumenep. Dengan demikian, penelitian ini memiliki arah analisis yang lebih spesifik, aplikatif, dan kontekstual karena tidak hanya mengkaji MSI sebagai alat ukur kinerja, tetapi juga menelaah bagaimana nilai-nilai Maqashid Syariah diinternalisasikan dalam pengembangan kualitas SDI di lingkungan perbankan syariah.

2. Penelitian dengan judul “Pengukuran Kinerja Perbankan Syariah Berbasis *Maqashid Syariah Index* (MSI)” yang ditulis oleh Rudi Setiyobono dan Nurmala Ahmar (2019) membahas pengukuran kinerja bank syariah menggunakan pendekatan Maqashid Syariah Index dengan metode kuantitatif deskriptif dan data sekunder berupa laporan keuangan perbankan syariah. Penelitian ini bertujuan untuk menilai kinerja bank syariah berdasarkan tiga dimensi utama MSI, yaitu pendidikan individu, penegakan keadilan, dan pencapaian kemaslahatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan MSI mampu memberikan gambaran kinerja perbankan syariah secara lebih komprehensif dibandingkan rasio keuangan konvensional, karena

memasukkan aspek sosial dan syariah dalam penilaiannya.¹⁶ Adapun perbedaannya, penelitian tersebut berfokus pada pengukuran kinerja perbankan syariah secara makro dan kuantitatif dengan menggunakan indikator MSI yang bersumber dari laporan keuangan, sehingga dimensi Sumber Daya Insani (SDI) hanya diposisikan sebagai bagian dari indikator penilaian, bukan sebagai objek kajian utama. Sementara itu, penelitian ini menitikberatkan pada implementasi *Maqashid Syariah Index* dalam pengembangan SDI, khususnya pada pelatihan, pembinaan, dan peningkatan kompetensi pegawai di Bank Muamalat KCP Sumenep. Dengan demikian, penelitian ini memiliki arah analisis yang lebih kualitatif dan aplikatif, karena menggali secara langsung bagaimana nilai-nilai maqashid syariah diinternalisasikan dalam praktik pengelolaan SDI di tingkat kantor cabang.

3. Penelitian dengan judul “Analisis Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCP Palu Barat” yang ditulis oleh Atika Safitri (2023) menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mengidentifikasi kendala dan solusi yang dihadapi dalam proses pengembangan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pendidikan, kelas motivasi, serta pemberian

¹⁶Rudi Setiyobono and Nurmala Ahmar, “Pengukuran Kinerja Perbankan Syariah Berbasis Maqashid Syariah Index Bank Syariah Di Indonesia : Abdul Majid Najjar Versus Abu Zahrah” 6, no. 2 (2019): 111–26.

reward dan insentif mampu meningkatkan kinerja karyawan, meskipun masih terdapat kendala seperti pelatihan yang dilakukan secara daring sehingga kurang optimal dalam praktik kerja langsung.¹⁷ Adapun perbedaannya, penelitian Atika Safitri (2023) berfokus pada strategi pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia secara umum, tanpa menggunakan kerangka Maqashid Syariah Index (MSI) sebagai dasar analisis. Sementara itu, penelitian ini menitikberatkan pada implementasi Maqashid Syariah Index dalam pengembangan Sumber Daya Insani (SDI), khususnya pada internalisasi nilai-nilai maqashid syariah dalam pelatihan, pembinaan, dan peningkatan kompetensi pegawai di Bank Muamalat KCP Sumenep. Dengan demikian, penelitian ini memiliki arah analisis yang lebih normatif-syariah dan implementatif, karena tidak hanya menilai strategi pengembangan SDI, tetapi juga kesesuaiannya dengan tujuan maqashid syariah

¹⁷ Salsabilla Putri and Hendra Riofita, “Analisis Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat,” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* 4, no. 3 (2024): 47–56, <https://doi.org/10.55606/jurimea.v4i3.844>.