

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Teori *Corporate culture*

2.1.1 Definisi Corporate culture

Corporate culture merupakan Sebuah gagasan kunci dalam studi manajemen perilaku organisasi yang menjelaskan tentang berbagi norma, nilai, kepercayaan, dan cara berpikir berkembang serta mengarahkan perilaku individu di dalam suatu organisasi.

A. Nilai-nilai dalam *corporate culture*

Nilai-nilai dalam *corporate culture* merujuk pada prinsip-prinsip inti yang dianggap penting oleh organisasi, seperti integritas, inovasi, dan orientasi pada pelanggan, yang membentuk fondasi etis bagi setiap anggota kelompok. Prinsip-prinsip ini bertindak sebagai aturan mendasar yang membimbing tindakan orang-orang ketika memenuhi kewajiban mereka. serta mencerminkan standar moral yang disepakati bersama.²⁴

Pada lembaga keuangan syariah, nilai budaya organisasi tidak hanya bersifat manajerial, tetapi juga memiliki dimensi normatif yang berakar pada prinsip-prinsip syariah. Nilai-nilai tersebut berperan penting dalam memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi

²⁴ Graham and others, 'Corporate Culture: Evidence from the Field'.

berjalan selaras dengan tujuan *maqashid syariah*, seperti amanah, keadilan, dan kemaslahatan, serta.²⁵

Nilai integritas dipahami sebagai pelayanan kepada nasabah. Selain itu, orientasi pada pelanggan dalam perspektif syariah tidak hanya dimaknai sebagai kepuasan layanan, tetapi juga sebagai upaya perlindungan hak-hak nasabah dan pemberian layanan yang adil.

Internalisasi nilai-nilai budaya organisasi terbukti mendorong konsistensi perilaku karyawan dalam menerapkan prinsip-prinsip syariah di lingkungan kerja. Nilai yang tertanam dengan baik berfungsi sebagai mekanisme pengendalian internal yang efektif, meskipun bersifat non-struktural, serta memperkuat, nilai (*values*) merupakan inti dari *corporate culture* yang menentukan arah perilaku organisasi. nilai budaya organisasi dipahami sebagai elemen strategis yang menjembatani praktik manajerial dengan pencapaian tujuan *maqashid syariah*, sehingga aktivitas organisasi normatif.

B. Keyakinan dalam *corporate culture*

Keyakinan (*beliefs*) dalam *corporate culture* merujuk pada asumsi-asumsi mendalam yang diyakini bersama oleh anggota organisasi mengenai realitas di

²⁵ Devi Wulansari, Bambang Suwarsono, and Mawar Ratih Kusumawardhani, 'Strategi Implementasi Corporate Culture Untuk Membangun Etos Kerja Yang Produktif Di PT . Megah Bangunan Abadi Tulungagung', 2 (2024), pp. 61–72.

lingkungan kerja. Keyakinan ini terbentuk melalui pengalaman kolektif dan berfungsi sebagai pedoman tidak tertulis dalam menafsirkan situasi, menentukan pilihan, serta mengambil keputusan sehari-hari, seperti keyakinan bahwa kerja sama tim lebih efektif dibandingkan persaingan individu.²⁶

Dalam Keyakinan organisasi di lembaga keuangan Islam dibentuk oleh nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam yang membimbing operasional di samping teknik-teknik manajerial. Keyakinan akan keadilan, keandalan, dan kepatuhan terhadap prinsip syariah membentuk cara pandang karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga keberhasilan organisasi tidak semata-mata diukur dari aspek finansial, tetapi juga dari kesesuaian aktivitas organisasi dengan tujuan *maqashid syariah*.²⁷

Keyakinan yang dianut bersama, meskipun tidak selalu tertuang dalam aturan formal, memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku kerja. Dalam perbankan syariah, keyakinan bahwa aktivitas kerja Para karyawan didorong untuk mengikuti proses operasional dengan integritas, kehati-hatian, dan konsistensi sebagai bagian dari komitmen moral dan agama mereka. Perilaku individu

²⁶ Graham and others, 'Corporate Culture: Evidence from the Field'.

²⁷ Sri Langgeng Ratnasari, Meirani Harsasi, and Zulkifli Sultan, 'Bridging Ethics and Commitment: The Mediating Role of Islamic Work Values in Sharia Banking', 13.2 (2025), pp. 707–24, doi:10.33019/society.v13i2.840.

dipandu oleh keyakinan ini, yang bertindak sebagai aturan internal tanpa bergantung sepenuhnya pada pengawasan formal.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keyakinan organisasi yang selaras dengan prinsip syariah berkontribusi terhadap pembentukan perilaku kerja yang etis dan bertanggung jawab.²⁸ Ketika karyawan meyakini bahwa kepatuhan terhadap prinsip syariah merupakan bagian integral dari identitas organisasi, maka penerapan nilai-nilai tersebut menjadi lebih konsisten dan berkelanjutan. Keyakinan ini memperkuat integritas organisasi sekaligus meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap lembaga keuangan syariah. Selain itu, keyakinan bersama berperan penting dalam menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Keyakinan yang tertanam kuat akan memengaruhi cara karyawan memaknai peran dan kontribusinya dalam organisasi.

Dengan demikian, keyakinan (*beliefs*) merupakan elemen penting dalam *corporate culture* yang memengaruhi cara anggota organisasi memandang realitas kerja dan bertindak. Dalam konteks lembaga

²⁸ Ahmad Misbakhul Munir, Muhammad Aras Prabowo, Siti Khomsatun, Lusiana Putri Ahmadi, Habsyah Fitri Aryani, 'Analisis Integrasi Antara Budaya Organisasi Dan Nilai Islam Dalam Meminimalkan Fraud Ketika Corporate Governance Lemah Studi Kasus PT.BPRS Xyz'.

keuangan syariah, keyakinan organisasi berfungsi sebagai penghubung antara nilai-nilai budaya organisasi dan implementasi *maqashid syariah*, sehingga membentuk perilaku kerja yang efektif secara operasional serta selaras dengan prinsip etika dan syariah.

C. Norma dalam *corporate culture*

Norma (*norms*) dalam budaya organisasi merupakan aturan tidak tertulis yang mengatur sikap, perilaku, dan pola interaksi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja. Norma ini berkembang dari nilai dan keyakinan yang dianut bersama serta dipraktikkan secara konsisten dalam operasional sehari-hari. Sebagai lembaga keuangan syariah, norma organisasi tidak hanya mencerminkan etika profesional perbankan, tetapi juga prinsip moral yang bersumber dari ajaran syariah.²⁹

Norma kejujuran dan keterbukaan menjadi pedoman penting dalam pengelolaan dana dan pelayanan kepada nasabah. Karyawan dituntut untuk menyampaikan informasi secara benar, menghindari praktik yang merugikan nasabah, serta menjaga amanah dalam setiap tugas yang dijalankan. Selain itu, norma kerja sama dan etika komunikasi mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan koordinasi yang efektif antar bagian.

²⁹ Graham and others, 'Corporate Culture: Evidence from the Field'.

Norma kepatuhan terhadap prosedur operasional dan ketentuan syariah juga melekat dalam budaya organisasi di PT. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara. Karyawan dibiasakan untuk mengikuti regulasi internal serta fatwa Dewan Syariah Nasional sebagai bentuk tanggung jawab profesional dan moral. Norma-norma tersebut berfungsi sebagai mekanisme pengendalian sosial yang menjaga konsistensi perilaku karyawan.³⁰ Oleh karena itu, norma (*norms*) berperan sebagai penghubung antara nilai dan keyakinan organisasi dengan praktik kerja sehari-hari. Norma ini memastikan bahwa aktivitas PT. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara berjalan secara tertib, etis, dan selaras dengan prinsip syariah dalam rangka mendukung pencapaian tujuan *maqashid syariah*.

D. Cara berpikir dalam *corporate culture*

Cara berpikir bersama (*shared mindset*) dalam *corporate culture* merujuk pada pola mental kolektif yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam memahami realitas kerja, memproses informasi, memecahkan masalah, serta menilai risiko. Pola pikir ini terbentuk secara bertahap melalui pengalaman organisasi dan menjadi kerangka kognitif bersama yang memengaruhi bagaimana individu

³⁰ Nusantara., 'PT. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara'.

bersikap dan bertindak dalam menghadapi berbagai situasi kerja.³¹

Cara berpikir bersama ini tercermin dalam pendekatan organisasi terhadap pemecahan masalah dan pengambilan risiko. Dalam konteks perbankan syariah, karyawan dibiasakan untuk bersikap hati-hati, analitis, dan bertanggung jawab, serta menghindari keputusan yang berpotensi menimbulkan pelanggaran prinsip syariah. Pola pikir tersebut membentuk kebiasaan kerja yang konsisten dan selaras dengan nilai serta keyakinan organisasi.³²

Selain itu, cara berpikir bersama berperan dalam menyatukan persepsi dan tindakan antar anggota organisasi. Kesamaan pola pikir memungkinkan terciptanya koordinasi yang lebih efektif, mengurangi konflik internal, serta memperkuat identitas organisasi. Dalam jangka panjang, hal ini mendukung kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan tanpa kehilangan arah dan prinsip dasar yang dianut. Maka, cara berpikir bersama (*shared mindset*) merupakan elemen penting dalam *corporate culture* yang melengkapi nilai, keyakinan, dan norma organisasi.

³¹ Anis Byarwati, 'Creating Islamic Corporate Culture Model for Islamic Banking', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2.2 (2016), pp. 205–18.

³² Evi Ekawati, 'Organization Culture Oriented on Islamic Principle and Company Performance', 8.4, pp. 301–12.

Dalam konteks lembaga keuangan syariah, pola pikir kolektif ini memastikan bahwa setiap aktivitas organisasi dijalankan secara profesional, berhati-hati, dan selaras dengan prinsip etika serta tujuan *maqashid syariah*.

Keempat elemen ini saling terkait dan membentuk lapisan-lapisan budaya organisasi, di mana artefak sebagai simbol yang didasari oleh nilai-nilai yang diinternalisasi, sehingga menghasilkan perilaku individu yang konsisten, seperti peningkatan loyalitas karyawan atau adaptasi terhadap perubahan. Secara etimologis, istilah *culture* berasal dari kata budaya yang bermakna pola hidup, kebiasaan, dan sistem makna yang dianut oleh suatu kelompok, sedangkan organisasi dipahami sebagai suatu sistem sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu secara metodis. Akibatnya, seperangkat nilai-nilai umum yang mengarahkan sikap, perilaku, dan cara berpikir anggota dapat dikarakterisasi sebagai budaya organisasi.

Edgar H. Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan inti yang dikembangkan suatu kelompok ketika mereka belajar menghadapi integrasi internal serta adaptasi terhadap lingkungan eksternal. Nilai-nilai tersebut selanjutnya diwariskan kepada anggota baru sebagai pedoman yang tepat dalam memahami dan menyelesaikan berbagai permasalahan

yang dihadapi organisasi. Menurut pengertian ini, budaya organisasi diciptakan melalui suatu proses, bukan muncul dalam semalam pembelajaran kolektif yang panjang dan berkelanjutan.³³

Menurut Maria dkk.,³⁴ budaya organisasi merupakan hasil interaksi sosial yang kemudian menjadi pola perilaku. Lebih jauh, budaya organisasi bukan hanya sekadar aturan tertulis dalam dokumen internal, tetapi merupakan elemen yang hidup dalam praktik keseharian anggota organisasi dalam hal pengambilan keputusan, komunikasi, dan perilaku kerja. Budaya organisasi di lembaga keuangan, khususnya lembaga keuangan Islam, terkait dengan kewajiban moral dan sosial di samping kinerja ekonomi. Lembaga keuangan Islam harus menjalankan bisnis dengan cara yang menjunjung tinggi nilai-nilai Islam termasuk kesejahteraan, keadilan, dan keandalan. Prinsip-prinsip ini hanya dapat terpenuhi sepenuhnya ketika tertanam dalam budaya perusahaan dan menjadi dasar perilaku setiap karyawan di tempat kerja.

Budaya organisasi Islami pada dasarnya menempatkan aktivitas kerja sebagai bagian dari ibadah, sehingga orientasi kerja tidak semata-mata pada

³³ Edgar h. Schein, *Organizational Culture and Leadership, 4th Ed., Leadership & Organization Development Journal*, 2012, XXXIII, doi:10.1108/01437731211229331.

³⁴ Baehaki Syakbani Maria, Lusiana Putri Ahmadi, Arlend Setiawan, Melkianus Albin Tabun, *Prilaku Dan Budaya Organisasi*, 2022.

pencapaian Tujuan finansial, tetapi juga kesejahteraan dan berkah. Landasannya adalah nilai-nilai seperti integritas, akuntabilitas, profesionalisme, dan kesadaran sosial. utama dalam membangun budaya kerja Islami. Namun, dalam praktiknya, tidak sedikit lembaga syariah yang masih menghadapi tantangan dalam menginternalisasikan nilai-nilai tersebut secara konsisten, sehingga budaya organisasi yang terbentuk belum sepenuhnya mencerminkan substansi ajaran Islam. Oleh karena itu, budaya organisasi dalam lembaga yang berlandaskan nilai Islam harus mencerminkan prinsip tauhid, yakni kesadaran bahwa seluruh aktivitas kerja merupakan bagian dari ibadah dan amanah yang kelak dipertanggungjawabkan.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa budaya organisasi merupakan fondasi utama yang menentukan arah dan kualitas perilaku organisasi. Dalam lembaga keuangan syariah, budaya organisasi tidak boleh berhenti pada aspek prosedural, tetapi harus menjadi instrumen strategis dalam mewujudkan nilai-nilai Islam secara nyata dan berkelanjutan.

2.1.2 Peran dan Fungsi *Corporate culture*

Menetapkan batasan dan membedakan satu organisasi dari organisasi lain adalah tujuan dari budaya organisasi. Mengkomunikasikan rasa identitas di antara

anggota organisasi adalah tujuan kedua. Keuntungan ketiga adalah budaya memudahkan seseorang untuk mengklaim diri sebagai bagian dari sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan pribadi. Fungsi keempat budaya adalah untuk meningkatkan stabilitas sistem sosial karena bertindak sebagai perekat sosial yang menjaga keutuhan organisasi dengan menetapkan ekspektasi tentang apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh para pekerja. Mekanisme terakhir adalah sistem kontrol dan pembentukan makna yang membimbing dan membentuk perilaku karyawan.

Menurut Robbins (dalam Vira Aulia Sabrina, 2023:05), budaya memiliki berbagai macam tujuan, antara lain:

- A. Organisasi dapat dibedakan satu sama lain berdasarkan budayanya.
- B. Anggota organisasi mendapatkan rasa identitas dari budaya mereka.
- C. Pengembangan komitmen yang melampaui kepentingan pribadi dipermudah oleh budaya.
- D. Budaya mendorong persatuan di dalam perusahaan dengan menetapkan harapan yang wajar terhadap kinerja pekerja.

E. Sikap dan perilaku karyawan dipandu dan dibentuk oleh budaya, yang bertindak sebagai mekanisme kontrol.³⁵

2.1.3 Perspektif Islam tentang *corporate culture*

Perspektif Islam memandang budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang berpijak pada tauhid integratif, di mana seluruh aktivitas organisasi dari pengambilan keputusan hingga interaksi harian, diharapkan mencerminkan ketaatan kepada Allah SWT, sebagaimana didefinisikan Schein³⁶. Oleh karena itu, pendekatan Islam tidak hanya melengkapi definisi Schein dengan dimensi ukhrawi, tetapi justru menyempurnakannya dengan menjadikan *tauhid* sebagai asumsi dasar tertinggi yang mengintegrasikan adaptasi eksternal (kompetisi pasar) dan integrasi internal (harmoni akhlak) melalui konsep kerja sebagai ibadah QS. Al-Jumu'ah ayat 10:

اللَّهُ فَضَّلَ مِنْ وَابْتَغُوا الْأَرْضَ فِي فَاَنْتَثِرُوا الصَّلَاةُ قُضِيَتْ فَإِذَا
تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَادْكُرُوا

³⁵ Vira Aulia Sabrina, Dwi Utami, and Sayed Haikal Fuad, 'Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan', *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 1.2 (2023), pp. 126–39,

³⁶ Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 4th Ed., xxxiii.

"Apabila telah ditunaikan Shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah"³⁷

sehingga budaya organisasi Islami menjadi instrumen strategis untuk mewujudkan falah (kesuksesan dunia, akhirat) dan *maqasid syariah* (tujuan syariat), Budaya organisasi Islami pada hakikatnya berlandaskan pada prinsip *tauhid rububiyah*, yaitu keyakinan bahwa Allah SWT merupakan pengatur utama seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam aktivitas dan tata kelola organisasi. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap kebijakan, perilaku, serta keputusan organisasi tidak dapat dipisahkan dari nilai ketuhanan,³⁸ Oleh karena itu, budaya organisasi Islami tidak semata-mata dipahami sebagai entitas ekonomi, melainkan sebagai sarana pengabdian kepada Allah SWT yang dijalankan secara kolektif dan sistematis.

2.2 Teori *Maqashid syariah*

2.2.1 Definisi *Maqashid syariah*

Secara linguistik, "maqashid" adalah bentuk jamak dari "maqshad," yang berarti "niat," "tujuan," atau "sasaran." Oleh karena itu, *maqashid syariah* dapat

³⁷ 'Qur'an Surah Al-Jumu 'ah Ayat 10'.

³⁸ Muhammad Yasir, Nurul Maulida, and Jasmi, 'Pengaruh Nilai-Nilai Islam Terhadap Budaya Organisasi', *Langgas: Jurnal Studi Pembangunan*, 1.1 (2022), pp. 26–30

diartikan sebagai tujuan atau sasaran yang ingin dicapai melalui ditetapkannya syariah Islam. Pengertian ini menunjukkan bahwa setiap ketentuan hukum dalam Islam tidak ditetapkan tanpa tujuan, melainkan memiliki arah yang jelas demi kemaslahatan manusia.

Abdul Malik al-Juwayni awalnya mengemukakan gagasan syariat maqashid, yang kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh al-Ghazali dan al-Syathibi menggunakan gagasan al-mashalih al-'ammah, atau prinsip kesejahteraan umum. Gagasan ini juga mengarah pada pemahaman al-mashlahah al-murrah, yang merujuk pada keuntungan yang sesuai dengan tujuan syariat tetapi tidak secara khusus dinyatakan dalam teks. Akibatnya, syariat maqashid dapat diterapkan secara kontekstual sesuai dengan tuntutan saat ini di samping bersifat normatif. Syariat maqashid menunjukkan dalam penelitian epistemologis bahwa peraturan yang diberikan oleh Allah SWT. mengandung manfaat yang dapat dirasakan oleh manusia. Artinya, setiap hukum Islam selalu didasarkan pada hikmah dan tujuan tertentu. Oleh karena itu, hukum Islam tidak cukup dipahami hanya dari aspek teks, tetapi juga harus dilihat dari tujuan dan manfaat yang ingin diwujudkan bagi kehidupan manusia.³⁹

³⁹ achmad muzammil alfan Nasrullah, MAQASHID SYARIAH, 2023.

Secara istilah, *al-shariah* merujuk pada aturan-aturan yang ditetapkan oleh Allah Swt. yang berkaitan dengan aspek keyakinan dan perbuatan manusia. Jika pengertian *maqashid* dan *al-shariah* digabungkan, maka *maqashid al-syariah* dapat dimaknai sebagai tujuan akhir, nilai, dan makna yang terkandung dalam penetapan hukum Islam. Maka, *maqashid al-syariah* tidak hanya menjelaskan tujuan hukum, tetapi juga alasan mengapa hukum tersebut diberlakukan

Dalam karya monumentalnya “*Treatise on Maqasid al-Shariah*”, Ibn Ashur memperluas pandangan klasik al-Syatibi mengenai tujuan hukum Islam dengan pendekatan yang lebih kontekstual dan rasional. Menurut Ibn Ashur, *Maqashid al-Shariah* adalah tujuan dan hikmah yang dikehendaki oleh Allah SWT dalam setiap ketetapan hukum syariah. Ia menegaskan bahwa seluruh hukum Islam disyariatkan untuk mewujudkan kemaslahatan (*Maslahah*) bagi umat manusia, baik secara individual maupun kolektif, dengan menjaga lima unsur pokok kehidupan manusia, yang dirancang untuk melindungi lima nilai esensial:⁴⁰

⁴⁰ Muhammad al-Tahir Ibn Ashur, ‘Ibn Ashur Treatise on Maqasid Al-Shariah Books-in-Brief’, 2013, pp. 5–7.

A. *Hifz ad-Din* (pelestarian agama)

Hifz ad-Din merupakan tujuan utama *maqashid syariah* yang menekankan pentingnya menjaga nilai-nilai keagamaan dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk aktivitas organisasi dan ekonomi. Dalam lembaga keuangan syariah, pelestarian agama menjadi dasar normatif yang membedakan praktik perbankan syariah dari sistem konvensional. Dalam budaya organisasi, *Hifz ad-Din* tercermin melalui keyakinan dan sikap kerja karyawan yang menjadikan prinsip syariah sebagai pedoman utama. Aktivitas kerja dipahami

Kesadaran terhadap nilai keagamaan tersebut mendorong terbentuknya perilaku kerja yang berhati-hati dan berorientasi pada kehalalan proses. Karyawan cenderung menghindari praktik yang berpotensi bertentangan dengan prinsip syariah, meskipun tidak secara eksplisit diatur dalam prosedur formal. Selain itu, komitmen organisasi terhadap pengawasan syariah memperkuat implementasi *Hifz ad-Din* dalam praktik kerja. Dengan demikian, pelestarian agama berfungsi sebagai fondasi etis yang mengarahkan budaya organisasi secara konsisten.

Sejalan dengan pemahaman tersebut, dalam konteks penelitian ini *Hifz ad-Din* tidak berhenti pada tataran normatif, melainkan diturunkan ke dalam kerangka

analisis empiris yang dapat diteliti secara sistematis. Dalam konteks penelitian ini, konsep *Hifz ad-Din* tidak hanya dipahami sebagai perlindungan agama secara normatif, tetapi juga dioperasionalkan ke dalam indikator penelitian kualitatif yang dapat diamati secara empiris. Operasionalisasi tersebut dilakukan dengan melihat bagaimana prinsip syariah diinternalisasikan dalam budaya organisasi, seperti kepatuhan terhadap fatwa Dewan Syariah Nasional, peran aktif Dewan Pengawas Syariah dalam pengawasan produk dan akad, pelaksanaan kegiatan keagamaan di lingkungan kerja, serta kesadaran religius pimpinan dan karyawan dalam pengambilan keputusan. Melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, peneliti menelusuri sejauh mana nilai keagamaan tidak hanya menjadi simbol formal, tetapi benar-benar menjadi pedoman dalam aktivitas operasional lembaga.⁴¹

B. *Hifz an-Nafs* (pelestarian kehidupan)

Hifz an-Nafs berkaitan dengan perlindungan terhadap kehidupan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia. Dalam lembaga keuangan syariah, prinsip ini tercermin dalam komitmen organisasi untuk menjalankan

⁴¹ Muhammad al-Tahir Ibn Ashur, 'Ibn Ashur Treatise on Maqasid Al-Shariah Books-in-Brief'.

praktik bisnis yang adil, aman, dan tidak menimbulkan mudarat bagi nasabah maupun karyawan.

Hifz an-Nafs mendorong terciptanya lingkungan kerja yang menjunjung etika, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Karyawan dibiasakan untuk menghindari praktik yang bersifat eksploitatif, baik dalam pelayanan maupun dalam pengelolaan pembiayaan, sehingga hak dan kepentingan para pihak tetap terlindungi.

Selain itu, pelestarian kehidupan juga diwujudkan melalui kontribusi lembaga keuangan syariah dalam mendukung aktivitas ekonomi produktif yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, *Hifz an-Nafs* tidak hanya bersifat internal organisasi, tetapi juga memiliki implikasi sosial yang lebih luas.

Berdasarkan pemahaman tersebut, dalam penelitian ini prinsip *Hifz an-Nafs* selanjutnya diterjemahkan ke dalam kerangka analisis empiris agar dapat dikaji secara sistematis di lapangan. Dalam penelitian ini, *Hifz an-Nafs* dioperasionalkan sebagai perlindungan terhadap hak, keselamatan, dan kesejahteraan seluruh pihak yang terlibat dalam lembaga, baik karyawan maupun nasabah. Indikator kualitatif yang digunakan meliputi transparansi informasi akad, perlindungan hak nasabah, keadilan dalam proses pembiayaan, serta terciptanya lingkungan

kerja yang aman dan etis. Data diperoleh melalui wawancara dengan pimpinan dan pegawai serta konfirmasi kepada nasabah mengenai pengalaman pelayanan. Dengan demikian, perlindungan jiwa dipahami sebagai praktik nyata yang mencegah unsur eksploitasi dan memastikan adanya rasa aman dalam interaksi ekonomi.

C. *Hifz al-'Aql* (pelestarian akal)

Hifz al-'Aql menekankan pentingnya menjaga dan mengembangkan akal melalui pemikiran rasional dan pengambilan keputusan yang bertanggung jawab. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, prinsip ini menjadi dasar dalam proses kerja yang profesional dan sistematis.

Hifz al-'Aql mendorong karyawan untuk berpikir analitis, memahami risiko, dan mematuhi prosedur yang berlaku. Pengambilan keputusan tidak dilakukan secara spekulatif, tetapi berdasarkan pertimbangan rasional dan etis. Dengan demikian, *Hifz al-'Aql* membentuk pola pikir kolektif yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang sesuai dengan prinsip syariah.

dari pemahaman tersebut, dalam penelitian ini *Hifz al-'Aql* selanjutnya diturunkan ke dalam indikator yang dapat diamati dan dianalisis secara empiris. Konsep *Hifz al-'Aql* dalam penelitian ini dioperasionalkan melalui indikator yang berkaitan dengan pengembangan kapasitas

intelektual dan rasionalitas organisasi. Indikator tersebut meliputi adanya pelatihan dan pembinaan sumber daya manusia, proses analisis pembiayaan yang rasional dan profesional, budaya musyawarah dalam pengambilan keputusan, serta upaya edukasi literasi keuangan syariah kepada nasabah. Peneliti menggali data melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap praktik kerja sehari-hari. Dengan pendekatan ini, perlindungan akal tidak hanya dipahami sebagai larangan terhadap hal yang merusak intelektualitas, tetapi juga sebagai dorongan terhadap pengembangan kompetensi dan profesionalisme berbasis nilai Islam.

D. *Hifz an-Nasl* (pelestarian keturunan)

Hifz an-Nasl merupakan perlindungan terhadap keberlangsungan generasi dan stabilitas sosial. Dalam lembaga keuangan syariah, prinsip ini dapat diimplementasikan melalui budaya organisasi yang menjunjung etika kerja, tanggung jawab sosial, dan keberlanjutan jangka panjang. *Hifz an-Nasl* mendorong organisasi untuk memperhatikan dampak sosial dari aktivitas bisnisnya. Pembiayaan yang diberikan diharapkan tidak menimbulkan ketidakstabilan ekonomi keluarga, tetapi justru mendukung keberlanjutan usaha dan kesejahteraan jangka panjang.

Selain itu, prinsip ini juga tercermin dalam perhatian organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang sehat dan mendukung keberlanjutan sosial.

Maka, dalam penelitian ini prinsip *Hifz an-Nasl* selanjutnya diterjemahkan ke dalam indikator yang dapat dianalisis secara empiris di lapangan. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, *Hifz an-Nasl* dioperasionalkan sebagai upaya menjaga keberlanjutan sosial dan stabilitas ekonomi keluarga. Indikator penelitian mencakup orientasi pembiayaan produktif yang mendukung usaha masyarakat, kebijakan yang mendorong kesejahteraan jangka panjang nasabah, serta perhatian organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi kebijakan lembaga. Dengan demikian, perlindungan keturunan dimaknai sebagai kontribusi lembaga dalam menciptakan keberlanjutan ekonomi dan sosial yang berdampak lintas generasi.

E. *Hifz al-Mal* (pelestarian harta)

Hifz al-Mal merupakan tujuan utama *maqashid syariah* yang berkaitan dengan perlindungan, pengelolaan, dan pemanfaatan harta secara adil dan bertanggung jawab. Prinsip ini menjadi inti dari aktivitas lembaga keuangan syariah karena berkaitan langsung

dengan pengelolaan dana masyarakat. Oleh sebab itu, penerapan *Hifz al-Mal* menjadi ukuran penting dalam menilai kesesuaian praktik organisasi dengan prinsip syariah.

Dalam budaya organisasi, *Hifz al-Mal* tercermin melalui internalisasi nilai kejujuran, amanah, dan tanggung jawab dalam pengelolaan dana nasabah. Nilai-nilai tersebut membentuk perilaku karyawan agar senantiasa menjaga kepercayaan publik, baik dalam penghimpunan maupun penyaluran dana. Kepercayaan ini menjadi fondasi keberlanjutan lembaga keuangan syariah.

Selain itu, pelestarian harta diwujudkan melalui penerapan prinsip kehati-hatian dalam pengambilan keputusan pembiayaan. Setiap risiko dinilai secara cermat untuk meminimalkan potensi kerugian bagi lembaga dan nasabah. Sikap kehati-hatian ini mencerminkan komitmen organisasi dalam menjaga harta sebagai amanah yang harus dipertanggungjawabkan. *Hifz al-Mal* juga menekankan pentingnya distribusi manfaat ekonomi yang adil dan tidak merugikan pihak lain. Aktivitas keuangan diarahkan untuk menciptakan kemaslahatan bersama serta menghindari praktik yang bersifat eksploitatif. Dengan demikian, *Hifz al-Mal* tidak hanya berorientasi pada perlindungan aset secara material, tetapi

juga memperkuat integritas organisasi dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga keuangan syariah.

Sejalan dengan uraian tersebut, dalam penelitian ini prinsip *Hifz al-Mal* selanjutnya diturunkan ke dalam indikator empiris agar dapat dianalisis secara sistematis. *Hifz al-Mal* dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai perlindungan dan pengelolaan harta secara amanah, transparan, dan profesional. Indikator yang digunakan meliputi penerapan prinsip kehati-hatian dalam pembiayaan, transparansi laporan keuangan, manajemen risiko, serta budaya amanah dalam pengelolaan dana masyarakat. Melalui teknik triangulasi data, peneliti mengkaji konsistensi antara kebijakan formal dan praktik di lapangan.

Dengan demikian, perlindungan harta Tidak hanya sebagai fitur hukum formal tetapi juga sebagai budaya tempat kerja yang mendukung tanggung jawab moral dan akuntabilitas. Lima tujuan utama syariah (*Hifz al-Din* (perlindungan agama), *Hifz al-Nafs* (perlindungan jiwa), *Hifz al-‘Aql* (perlindungan akal), *Hifz al-Nasl* (perlindungan keturunan), dan *Hifz al-Mal* (perlindungan harta benda)) ditekankan oleh pendekatan syariah *maqashid*, menurut Al-Ghazali. sebagai kebutuhan dasar

manusia. Sementara itu, *Asy-Syatibi*⁴² mengembangkan konsep tersebut secara lebih sistematis dengan memperkenalkan hierarki kebutuhan manusia yang terdiri dari *dharuriyyat*, *hajiyyat*, dan *tahsiniyyat* sebagai kerangka dalam memahami tujuan hukum Islam. Adapun *Ibn Ashur* memperluas konsep *maqashid* dengan pendekatan yang lebih kontekstual dan modern, dengan menekankan nilai-nilai universal seperti keadilan, kemaslahatan sosial, dan kesejahteraan masyarakat.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang paling relevan adalah pendekatan *Ibn Ashur* karena mampu menjelaskan penerapan *maqashid syariah* dalam konteks kelembagaan modern seperti lembaga keuangan syariah. Namun demikian, penelitian tetap menggunakan lima unsur *maqashid* yang dirumuskan oleh *Al-Ghazali* sebagai kerangka dasar dalam menyusun indikator analisis. Selain dipahami sebagai tujuan normatif dalam penetapan hukum Islam, *maqashid syariah* juga berkembang sebagai pendekatan metodologis dalam merumuskan kebijakan ekonomi kontemporer. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, *maqashid* tidak hanya menjadi legitimasi hukum terhadap produk dan transaksi, tetapi juga menjadi kerangka evaluatif terhadap

⁴² Muhammad Nur Khaliq and others, 'Teori Maqasid Syari ' Ah Klasik (Asy -Syatibi)', *Risalah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 11.1 (2025), pp. 149–62.

dampak sosial dan ekonomi yang ditimbulkan. Dengan demikian, penerapan *maqashid syariah* menuntut adanya keseimbangan antara kepatuhan tekstual (*legal compliance*) dan realisasi kemaslahatan substantif (*substantive justice*), sehingga setiap kebijakan yang diambil benar-benar berorientasi pada perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta secara komprehensif. Pendekatan ini menegaskan bahwa *maqashid syariah* bersifat dinamis dan adaptif terhadap perkembangan sistem keuangan modern tanpa kehilangan nilai-nilai dasarnya.⁴³

Meskipun demikian, mayoritas ulama ushul fiqh membedakan antara ilah dan hikmah. Illah dipahami sebagai sebab yang menentukan ada atau tidaknya suatu hukum, sedangkan hikmah merupakan manfaat atau tujuan dari hukum tersebut. Maka, meskipun *maqashid al-syariah* tidak selalu berfungsi sebagai ilah, perannya tetap sangat penting dalam memahami dan menerapkan hukum Islam, khususnya dalam menghadapi persoalan-persoalan yang tidak dijelaskan secara rinci dalam

Dalam konteks perbankan syariah, *maqashid syariah* menjadi tolok ukur keberhasilan lembaga dalam mencapai keseimbangan antara tujuan ekonomi dan sosial. Anshori & Tachiyat mengembangkan *Maqashid*

⁴³ Romi Adetio Setiawan Toha Andiko, Suansar Khatib, *Maqashid Syariah Dalam Ekonomi Islam*, 2018.

Sharia Index (MSI) untuk mengukur sejauh mana bank syariah telah menerapkan nilai *maqashid* dalam produknya, dan hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar BPRS masih perlu meningkatkan dimensi sosial dan edukatif.⁴⁴

Selain itu, Rukayah menjelaskan bahwa keberhasilan merger Bank Syariah Indonesia dapat dipahami sebagai keberhasilan mengintegrasikan budaya organisasi Islami dengan *maqashid syariah*, yang berdampak pada efisiensi manajerial dan peningkatan reputasi lembaga.⁴⁵

2.2.2 *Maqashid syariah* dalam Lembaga Keuangan Syariah

Maqashid syariah dalam konteks lembaga keuangan syariah merupakan tujuan utama yang menjadi dasar dalam setiap aktivitas operasional dan kebijakan yang dijalankan. Secara umum, *maqashid syariah* dapat diklasifikasikan ke dalam tiga tujuan utama yang relevan dengan praktik keuangan Islam, yaitu *tazkiyah al-fard*, *iqamah al-‘adl*, dan *maslahah al-‘ammah*. Ketiga tujuan ini saling berkaitan dan menjadi fondasi dalam

⁴⁴ Moch Anshori and Tachiyat, ‘Analysis of the Performance of Islamic Commercial Banks in Indonesia in 2021-2023’.

⁴⁵ Rukayah, ‘Tinjauan Maqashid Syariah Al-Syariah Terhadap Budayaorganisasi Dan Sumber Daya Manusia Dalam Kasus Merger Bank Syariah Indonesia’, *Jurnal Magister Hukum Ekonomi Syariah*, 6.1 (2022), pp. 440–53.

mewujudkan sistem keuangan yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga pada nilai-nilai moral dan sosial.

A. *Tazkiyah al-Fard*, dimaknai sebagai proses pembersihan diri dan pengembangan moral individu. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, tujuan ini tercermin dalam upaya membentuk perilaku pelaku usaha dan nasabah agar menjalankan aktivitas ekonomi secara jujur, bertanggung jawab, dan sesuai dengan prinsip syariah. Oleh karena itu, lembaga keuangan syariah tidak hanya berfungsi sebagai institusi bisnis, tetapi juga sebagai sarana edukasi moral dan spiritual bagi seluruh pihak yang terlibat di dalamnya.

B. *Iqamah al-'Adl*, yaitu penegakan keadilan dalam seluruh aspek kegiatan ekonomi. Prinsip keadilan ini menuntut adanya keseimbangan hak dan kewajiban antara lembaga dan nasabah, termasuk dalam pembagian keuntungan, penetapan akad, serta pengelolaan risiko. Maka, praktik-praktik yang mengandung unsur eksploitasi, ketidakadilan, dan ketimpangan tidak dibenarkan dalam sistem keuangan syariah. Dengan demikian, keadilan menjadi ciri utama yang membedakan lembaga

keuangan syariah dari lembaga keuangan konvensional.

C. *Maslahah al-'Ammah*, yaitu pembinaan kesejahteraan umum. Tujuan ini menegaskan bahwa aktivitas lembaga keuangan syariah harus memberikan manfaat yang luas bagi masyarakat, tidak terbatas pada kepentingan internal lembaga semata.⁴⁶ Oleh karena itu, pembiayaan yang disalurkan diharapkan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat, mengurangi kesenjangan sosial, serta meningkatkan kualitas hidup secara berkelanjutan.

Ketiga tujuan ini bersifat universal dan menjadi dasar setiap aktivitas ekonomi, sosial, maupun politik yang dilakukan oleh individu maupun lembaga. Dalam konteks ekonomi Islam, *maqashid syariah* berfungsi sebagai panduan normatif untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan bisnis tidak hanya halal secara hukum, tetapi juga membawa keadilan dan kesejahteraan sosial. Dengan kata lain, *maqashid syariah* adalah “jiwa” dari seluruh praktik ekonomi Islam.

Implementasi *maqashid syariah* dalam lembaga keuangan modern dapat diukur melalui pendekatan

⁴⁶ Refa Gustia, Didi Ashari, and Titin Hartini, ‘Manajemen Keuangan Syariah Dalam Perspektif Maqasid Syariah’, *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JURBISMAN)*, 3.2 (2025), pp. 255–64, doi:<http://ejournal.lapad.id/index.php/jurbisman/issue/view/1059>.

kuantitatif seperti *Sharia Maqasid Index* (SMI) yang menilai dimensi pendidikan individu (*tahdzib al-fard*), penegakan keadilan (*iqamah al-adl*), dan pencapaian kesejahteraan (*jalb al-maslahah*). Temuan empiris menunjukkan bahwa capaian dimensi tersebut pada industri perbankan syariah masih bersifat fluktuatif dan belum sepenuhnya optimal, terutama pada aspek kontribusi sosial dan pengembangan sumber daya manusia. Kondisi ini menunjukkan pentingnya integrasi *maqashid syariah* tidak hanya pada aspek produk, tetapi juga dalam sistem tata kelola dan budaya organisasi agar tujuan kemaslahatan dapat terwujud secara konsisten.⁴⁷

Maka, Dalam konteks operasional PT. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara, tujuan-tujuan ini diwujudkan melalui pembiayaan etis, pembagian keuntungan yang adil, dan program-program yang berorientasi pada komunitas untuk mendukung pemberdayaan ekonomi. Maka, peran BPRS tidak hanya sebagai lembaga intermediasi keuangan, tetapi juga sebagai agen pembangunan sosial. Hal ini sejalan dengan temuan Rahmi yang menyatakan bahwa penerapan prinsip *maqashid syariah* dalam perbankan syariah di Indonesia terbukti meningkatkan kesejahteraan sosial serta memperkuat loyalitas nasabah. Oleh karena itu, implementasi *maqashid syariah* menjadi faktor penting

⁴⁷ Makmur, Depi Putri Wahyuni, Romi Adetio Setiawan, 'Analisis Kerja Bank Muamalat Indonesia (BMI) Dengan Pendekatan Syariah Maqashid Index (SMI)', 32.3 (2025), pp. 296–310.

dalam menjaga keberlanjutan dan kepercayaan masyarakat terhadap PT. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara.⁴⁸

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa *Maqashid syariah* memiliki posisi penting dalam memberikan arah bagi aktivitas lembaga keuangan syariah. Namun, agar konsep *Maqashid syariah* tidak hanya dipahami sebagai tujuan normatif, perlu dijelaskan keterkaitannya secara lebih spesifik dengan keilmuan Perbankan Syariah, khususnya dalam penerapan prinsip syariah pada produk, pelayanan, tata kelola, dan kegiatan operasional bank. Oleh karena itu, pembahasan selanjutnya menguraikan keterkaitan *Maqashid syariah* dengan keilmuan Perbankan Syariah sebagai landasan teoritis dalam memahami implementasinya pada lembaga perbankan syariah.

2.2.3 Keterkaitan *Maqashid syariah* dengan Keilmuan Perbankan Syariah

Maqashid syariah merupakan tujuan yang hendak diwujudkan oleh syariat Islam untuk mencapai kemaslahatan dan mencegah kemudharatan. Imam Al-Ghazali menjelaskan bahwa tujuan tersebut mencakup lima kebutuhan pokok manusia (al-daruriyyat al-khams), yaitu menjaga agama (hifzh al-din), jiwa (hifzh al-nafs), akal (hifzh al-'aql), keturunan (hifzh al-nasl), dan harta (hifzh al-mal). Pemikiran

⁴⁸ Cinta Rahmi and Azzahra Elvina Sari, 'Syariah Di Indonesia Studi Kasus : Pada Bank Bsi (Bank Syariah Indonesia)', *Jurnal Ilmiah Research and Development Student (JIS)*, 1.3 (2023), pp. 1–9.

ini kemudian dikembangkan oleh Imam As-Syatibi melalui pembagian kebutuhan menjadi dharuriyyat, hajiyyat, dan tahsiniyyat. Dalam konteks ekonomi Islam, *Maqashid syariah* tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum, tetapi juga menjadi dasar untuk memastikan bahwa kegiatan ekonomi memberikan kemaslahatan bagi masyarakat.⁴⁹

Dalam keilmuan Perbankan Syariah, kelima tujuan tersebut dapat diterapkan dalam produk dan aktivitas operasional bank. Hifzh al-din diwujudkan melalui kepatuhan terhadap prinsip syariah dan penghindaran riba, gharar, serta maysir. Hifzh al-nafs berkaitan dengan pembiayaan yang mendukung kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat, sedangkan hifzh al-'aql dapat diwujudkan melalui dukungan terhadap pendidikan serta pemberian informasi produk secara jelas kepada nasabah. Hifzh al-nasl berkaitan dengan upaya mendukung kesejahteraan dan kestabilan keluarga melalui kegiatan ekonomi yang produktif. Sementara itu, hifzh al-mal berkaitan langsung dengan pengelolaan dan perlindungan harta melalui pengelolaan dana yang amanah dan transparan, larangan transaksi yang merugikan, serta penerapan akad yang sesuai syariah, termasuk mudharabah dan musyarakah. Dengan demikian, *Maqashid syariah* menjadi landasan dalam

⁴⁹ Muhammad Alwi, Muslimin H. Kara, Wahyuddin Abdullah, 'KONSEP MAQASID AS SYARIAH DALAM PERBANKAN SYARIAH'.

mengarahkan kegiatan perbankan agar tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga pada keadilan dan kemaslahatan.

Perbankan Syariah sebagai lembaga intermediasi memiliki fungsi menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat dengan tetap memperhatikan tanggung jawab sosial dan nilai-nilai syariah. Oleh karena itu, *Maqashid syariah* dapat menjadi dasar untuk menilai kesesuaian produk, pelayanan, kebijakan, dan operasional bank dengan tujuan syariah. Dalam penelitian pada PT. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara, lima tujuan tersebut menjadi landasan untuk melihat implementasi *Maqashid syariah* dalam aktivitas lembaga. Selanjutnya, corporate culture memiliki peran dalam menerjemahkan nilai-nilai tersebut ke dalam perilaku kerja melalui values, beliefs, norms, dan shared mindset. Dengan demikian, keterkaitan *Maqashid syariah* dan keilmuan Perbankan Syariah menjadi dasar untuk memahami bagaimana budaya organisasi dapat mendukung pencapaian tujuan syariah dalam kegiatan operasional BPRS.

2.3 Hubungan antara *Corporate culture* dan *Maqashid syariah*

Budaya organisasi (*corporate culture*) dan *maqashid syariah* pada dasarnya memiliki hubungan yang sangat erat dan tidak dapat dipisahkan, khususnya dalam konteks

lembaga keuangan syariah. Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai, kebiasaan, dan pola perilaku yang mengatur bagaimana anggota organisasi berpikir, bersikap, dan bertindak dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Sementara itu, *maqashid syariah* memberikan arah tujuan yang bersifat spiritual, moral, dan sosial terhadap perilaku tersebut. Oleh karena itu, budaya organisasi dalam lembaga keuangan syariah seharusnya tidak bersifat netral nilai, melainkan harus selaras dengan tujuan-tujuan syariah yang ingin diwujudkan.

Dalam praktik kelembagaan, keterkaitan antara *corporate culture* dan *maqashid syariah* tidak dapat dilepaskan dari penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Lemahnya implementasi *Good Corporate Governance (GCG)* terbukti menjadi salah satu penyebab krisis perbankan yang ditandai dengan rendahnya transparansi, lemahnya manajemen risiko, serta dominasi kepentingan tertentu dalam pengambilan keputusan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai tata kelola tidak cukup hanya dituangkan dalam regulasi, tetapi harus diinternalisasikan dalam budaya organisasi agar membentuk perilaku kerja yang transparan, akuntabel, dan adil.

Selain itu, fungsi pengarahan, konsultasi, evaluasi, dan pengawasan. Implementasi *GCG* dan fungsi pengawasan DPS yang berjalan efektif terbukti berdampak pada peningkatan

stabilitas, keberlanjutan, serta pertumbuhan bisnis jangka panjang bank syariah. Dengan demikian, *corporate culture* berfungsi sebagai sarana internalisasi tata kelola dan kepatuhan syariah, sedangkan *maqashid syariah* menjadi arah normatif yang memastikan bahwa budaya organisasi tersebut berorientasi pada kemaslahatan dan keberlanjutan lembaga.⁵⁰

Secara konseptual, *corporate culture* dapat dipahami sebagai alat internalisasi nilai dalam organisasi. Nilai-nilai yang tertanam dalam budaya organisasi akan memengaruhi cara karyawan mengambil keputusan, berinteraksi dengan nasabah, serta menjalankan tanggung jawabnya. Dalam perspektif *maqashid syariah*, perilaku organisasi tidak hanya dinilai dari aspek kepatuhan terhadap prosedur formal, tetapi juga dari sejauh mana perilaku tersebut mendukung tercapainya kemaslahatan (*maslahah*). Oleh karena itu, budaya organisasi Islami berperan sebagai jembatan yang menghubungkan nilai-nilai *maqashid syariah* dengan praktik kerja nyata di dalam organisasi.

Dalam konteks BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara, keselarasan antara *corporate culture* dan *maqashid syariah* dapat dipahami melalui tiga lapisan budaya organisasi

⁵⁰ Nurul Aten, Romi Adetio Setiawan, and Miko Polindi, 'Analisis Implementasi Gcg Dan Fungsi Dps Sebagai Internal Auditor Di Bank Muamalat Indonesia', *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 7.2 (2024), pp. 586–94, doi:10.25299/jtb.2024.vol7(2).19811.

sebagaimana dikemukakan dalam teori budaya organisasi modern.⁵¹

Pertama, nilai-nilai Islam yang dibagikan, seperti integritas, transparansi, dan keadilan, berfungsi sebagai pedoman perilaku karyawan dalam memberikan layanan kepada nasabah.

Kedua, keyakinan yang menempatkan pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan pengabdian menumbuhkan kesadaran ketakwaan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Ketiga, Norma dan cara berfikir Islam yang tercermin dalam lingkungan kerja, tata cara pelayanan, dan aktivitas keagamaan mencerminkan komitmen lembaga terhadap tata kelola yang sesuai dengan prinsip syariah. Keyakinan yang menempatkan pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan pengabdian menumbuhkan kesadaran ketakwaan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

empat lapisan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai wahana aktualisasi *maqashid syariah* dalam praktik organisasi.

2.3.1 Peran *corporate culture* dalam mewujudkan *maqashid syariah*

Corporate culture memegang peranan penting dalam mewujudkan *maqashid syariah* di dalam organisasi syariah. Budaya organisasi tidak hanya dipahami sebagai

⁵¹ Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 4th Ed., XXXIII.

kumpulan nilai formal yang tertuang dalam visi dan misi, tetapi sebagai sistem nilai yang hidup dan berfungsi secara aktif dalam mengarahkan perilaku, sikap, serta pengambilan keputusan seluruh anggota organisasi. Melalui budaya organisasi yang kuat dan konsisten, nilai-nilai *maqashid syariah* dapat diterjemahkan ke dalam praktik kerja sehari-hari secara nyata dan berkelanjutan. Peran *corporate culture* dalam mewujudkan *maqashid syariah* terlihat dari kemampuannya menginternalisasikan nilai-nilai Islam ke dalam kebiasaan kerja organisasi.

Penelitian Heriansyah, Sitorus, dan Rahmat menunjukkan bahwa internalisasi nilai Islam dalam Bank Perkreditan Rakyat Syariah dilakukan melalui praktik budaya yang berulang dan terstruktur, seperti pelaksanaan ibadah bersama di lingkungan kerja, pembiasaan adab Islami dalam berinteraksi, serta penguatan nilai etika dalam pelayanan. Praktik budaya tersebut membentuk pola perilaku kerja yang selaras dengan tujuan *maqashid syariah*, sehingga nilai syariah tidak berhenti pada tataran normatif, tetapi hadir dalam aktivitas operasional organisasi sehari-hari.⁵²

Selain itu, *corporate culture* berperan sebagai jembatan yang menghubungkan tujuan *maqashid syariah* yang bersifat konseptual dengan realitas praktik

⁵² Heriansyah, Sitorus, and Rahmat, 'Implementation of Islamic Organizational Culture in Indonesian Islamic Rural Bank'.

organisasi. Ketika budaya organisasi menanamkan nilai kejujuran, amanah, dan tanggung jawab sebagai norma bersama, maka perlindungan terhadap harta (*hifz al-māl*) dan kemaslahatan sosial dapat diwujudkan melalui perilaku kerja yang transparan dan akuntabel. Oleh karena itu, budaya organisasi berfungsi sebagai sarana yang memastikan bahwa nilai *maqashid syariah* diimplementasikan secara konsisten oleh seluruh anggota organisasi.

Peran tersebut semakin terlihat ketika budaya organisasi mampu membentuk kesadaran kolektif dalam organisasi. Anggota organisasi yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya Islami yang kuat cenderung menjadikan *maqashid syariah* sebagai bagian dari cara berpikir dan bertindak mereka. Dalam kondisi ini, kepatuhan terhadap prinsip syariah tidak semata-mata didorong oleh aturan atau pengawasan formal, tetapi tumbuh dari kesadaran moral dan tanggung jawab spiritual individu. Dengan demikian, *corporate culture* berperan sebagai mekanisme internal yang memperkuat realisasi *maqashid syariah* secara substansial.

Temuan penelitian lain juga menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam yang terintegrasi dalam budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas pengambilan keputusan dan kinerja organisasi. Ketika budaya organisasi menjadikan

nilai etika dan kemaslahatan sebagai dasar perilaku kerja, organisasi tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan jangka pendek, tetapi juga pada keberlanjutan nilai dan kepercayaan publik. Hal ini menegaskan bahwa peran *corporate culture* dalam mewujudkan *maqashid syariah* tidak dapat dipisahkan dari upaya organisasi dalam menjaga integritas dan identitas syariahnya.⁵³

2.3.2 *Maqashid syariah* sebagai Landasan Nilai *Corporate Culture*

Maqashid syariah menyediakan kerangka nilai normatif yang mengarahkan prinsip dasar sebuah lembaga syariah, sehingga nilai-nilai tujuan syariah tersebut membentuk pedoman moral yang menjadi landasan budaya organisasi. *Maqashid syariah* menekankan tujuan utama syariat Islam, seperti perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta, yang seluruhnya bermuara pada pencapaian kemaslahatan umat secara komprehensif.

⁵⁴ Dalam konteks ini, *maqashid syariah* berfungsi sebagai kompas nilai yang menentukan arah pembentukan dan pengembangan budaya organisasi.

⁵³ Syamsul Rijal and others, 'Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pembentukan Budaya Organisasi Dan Pengukuran Kinerja Perusahaan Kalla Group', *Jurnal Iqtisaduna*, 5 (2019), pp. 46–61.

⁵⁴ Abdul Majid and Analisis Konseptual, 'Analisis Konsep Dan Aplikasi Maqashid Syariah Dalam Pengelolaan Keuangan Syariah', 8 (2025), pp. 442–53.

Dalam organisasi syariah, *maqashid syariah* memberikan dasar normatif yang lebih luas dibandingkan sekadar kepatuhan terhadap ketentuan fiqh formal. Orientasi *maqashid* mendorong organisasi untuk memperluas perspektif nilai dari sekadar kepatuhan hukum menuju tanggung jawab sosial dan etika. Oleh karena itu, budaya kerja organisasi tidak hanya diarahkan pada pencapaian profit, tetapi juga pada penciptaan keadilan, keberlanjutan, dan kesejahteraan sosial. *maqashid syariah* harus dipahami sebagai sistem nilai yang hidup dan aplikatif dalam berbagai konteks kelembagaan modern.

Penelitian Heriansyah, Sitorus, dan Rahmat memperkuat pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa nilai Islam, termasuk *maqashid syariah*, diinternalisasikan dalam budaya organisasi Islami melalui ritual, kebiasaan kerja, dan interaksi sosial sehari-hari. Temuan ini menunjukkan bahwa *maqashid syariah* tidak hanya hadir dalam dokumen kebijakan, tetapi menjadi ruh yang membentuk pola perilaku organisasi.⁵⁵

Oleh karena itu, *maqashid syariah* berperan sebagai arah normatif bagi *corporate culture* di lembaga keuangan syariah. Dengan mengintegrasikan *maqashid syariah* dalam landasan budaya organisasi, lembaga

⁵⁵ Heriansyah, Sitorus, and Rahmat, 'Implementation of Islamic Organizational Culture in Indonesian Islamic Rural Bank'.

syariah menetapkan standar moral yang melampaui kepatuhan formal, sehingga budaya kerja yang terbentuk menempatkan nilai amanah, keadilan, dan kemaslahatan sebagai prinsip utama dalam menjalankan aktivitas organisasi..

2.3.3 Keterkaitan *Corporate culture* dan *Maqashid syariah* terhadap Keberlanjutan Lembaga

Sinergi antara *corporate culture* dan *maqashid syariah* memiliki implikasi yang kuat terhadap keberlanjutan lembaga keuangan syariah. Ketika budaya organisasi selaras dengan *maqashid syariah*, lembaga cenderung lebih stabil dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal. Hal ini disebabkan oleh adanya kesatuan nilai yang memengaruhi perilaku kolektif dan sistem pengambilan keputusan organisasi.

Rukayah menunjukkan bahwa integrasi budaya organisasi yang baik dalam konteks merger perbankan syariah mampu memperkuat kepatuhan syariah dan menjaga konsistensi implementasi *maqashid syariah*, khususnya dalam mempertahankan identitas syariah pasca-merger. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran strategis dalam menjaga keberlanjutan nilai syariah di tengah perubahan struktural

organisasi.⁵⁶ Dalam penelitian ini, *corporate culture* dipahami sebagai nilai, norma, dan praktik yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman dalam perilaku kerja anggota organisasi. *Corporate culture* dalam konteks ini tercermin melalui dimensi artefak, nilai yang dianut, serta asumsi dasar yang membentuk pola kerja di lingkungan PT. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara. Budaya organisasi tersebut selanjutnya membentuk budaya kerja Islami yang menekankan nilai-nilai amanah, keadilan, tanggung jawab, dan integritas dalam pelaksanaan tugas. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan dalam menjalankan aktivitas operasional lembaga keuangan syariah.

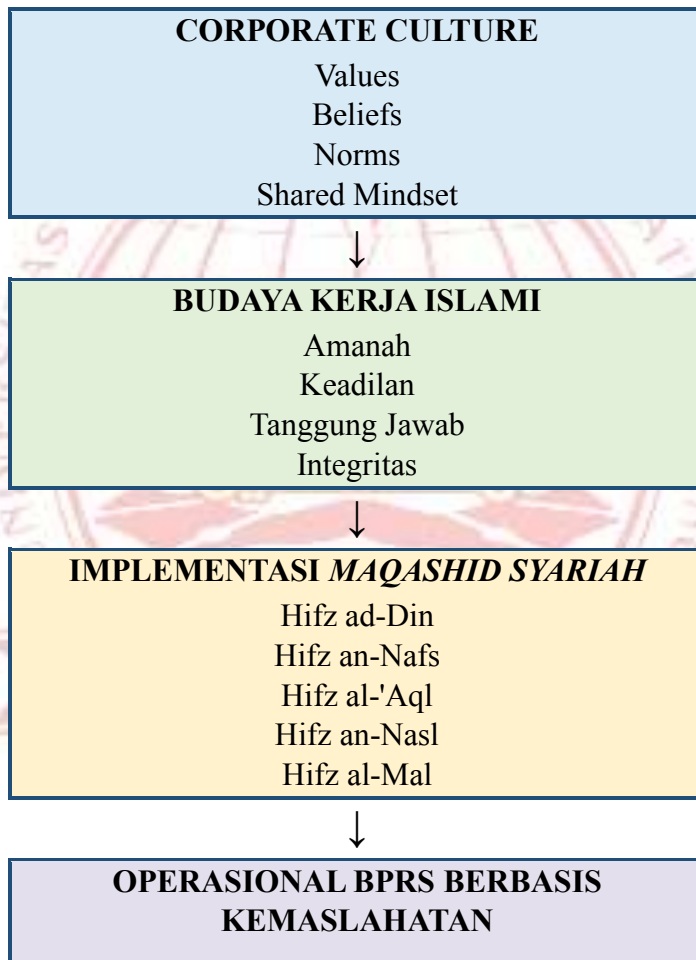
Dalam konteks ini, *maqashid syariah* dipahami sebagai tujuan-tujuan syariah yang diwujudkan dalam praktik operasional lembaga, khususnya dalam upaya mencapai kemaslahatan. Implementasi *maqashid syariah* tercermin melalui upaya mewujudkan *tazkiyah al-fard* (penyucian individu), *iqamah al-'adl* (penegakan keadilan), serta *maslahah al-'ammah* (kemaslahatan umum) dalam kegiatan operasional BPRS.

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat eksploratif dan deskriptif untuk memahami bagaimana *corporate culture*

⁵⁶ Rukayah, 'Tinjauan Maqashid Syariah Al-Syariah Terhadap Budaya organisasi Dan Sumber Daya Manusia Dalam Kasus Merger Bank Syariah Indonesia'.

yang berkembang dalam organisasi tercermin dalam budaya kerja Islami serta bagaimana nilai-nilai tersebut diimplementasikan dalam praktik *maqashid syariah* pada kegiatan operasional PT. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan bahwa corporate culture menjadi dasar dalam membentuk budaya kerja yang diterapkan oleh PT. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara. Corporate culture dalam penelitian ini dilihat melalui values, beliefs, norms, dan shared mindset yang berkembang dalam organisasi. Keempat unsur tersebut membentuk cara anggota organisasi dalam memahami nilai, menjalankan pekerjaan, berinteraksi, serta mengambil keputusan. Dalam file penelitian juga dijelaskan bahwa values, beliefs, norms, dan shared mindset saling berkaitan dalam membentuk budaya kerja organisasi.

Selanjutnya, corporate culture tersebut diwujudkan dalam budaya kerja Islami yang tercermin melalui nilai amanah, keadilan, tanggung jawab, dan integritas. Artinya, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga mengarahkan perilaku pegawai agar sesuai dengan nilai-nilai Islam. Budaya kerja tersebut kemudian menjadi dasar dalam menjalankan aktivitas dan pengambilan keputusan di lingkungan PT. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara.

Budaya kerja Islami selanjutnya diarahkan pada implementasi *maqashid syariah*, yang dalam penelitian ini mencakup lima aspek, yaitu 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). File

penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai corporate culture memiliki keterkaitan dengan implementasi kelima tujuan tersebut dalam aktivitas operasional lembaga.

Pada tahap terakhir, implementasi *maqashid syariah* tersebut diwujudkan dalam operasional PT. BPRS Maslahat Dana Syariah Nusantara berbasis kemaslahatan. Dengan demikian, kerangka ini menjelaskan bahwa corporate culture yang diinternalisasikan melalui budaya kerja Islami dapat mendukung penerapan nilai-nilai *maqashid syariah* dalam kegiatan operasional BPRS. Hal ini sesuai dengan kerangka konseptual dalam file yang secara langsung menggambarkan corporate culture sebagai dasar pembentukan budaya kerja Islami, kemudian tercermin dalam implementasi *maqashid syariah* dan operasional BPRS yang berorientasi pada kemaslahatan

