

ABSTRAK

Wandy Zulkarnaen. 3180120020. 2025. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Daya Saing Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) (Studi Kasus di Jawa Barat).

Industri perbankan syariah di Indonesia berkembang pesat, terutama setelah diberlakukannya regulasi seperti UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Namun, Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) menghadapi tantangan dalam pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI), terutama keterbatasan pelatihan, kurangnya tenaga kerja berlatar belakang ekonomi syariah, serta adaptasi terhadap digitalisasi. Strategi pengembangan SDI berbasis nilai-nilai syariah menjadi krusial untuk meningkatkan daya saing BPRS di Jawa Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan SDI berbasis syariah, mengidentifikasi hubungan SDI dengan maqashid syariah, serta merumuskan model SDI yang dapat meningkatkan daya saing bank syariah. Penelitian ini juga mengkaji faktor pendukung dan penghambat strategi SDI serta implikasinya terhadap penguatan perbankan syariah di Indonesia.

Disertasi ini menggunakan *maqāṣid al-syarī'ah* sebagai Grand Theory untuk memastikan pengembangan SDI selaras dengan tujuan syariah, didukung Middle Theory berupa *qawā'id fihiyyah* dan *'urf* sebagai dasar kebijakan berbasis budaya kerja Islami, serta Applied Theory melalui fatwa dan prinsip maslahat untuk menjawab kebutuhan kelembagaan secara syar'i dan kontekstual.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis & manajerial empiris, dengan metode deskriptif analisis dan jenis penelitian kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen terkait kebijakan SDI di BPRS Jawa Barat. Analisis dilakukan melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan guna meyakinkan bahwa 1) Strategi SDI di BPRS Jawa Barat telah mengintegrasikan kompetensi teknis dan nilai syariah, namun masih menghadapi kendala dalam ketersediaan tenaga kerja dan standar baku pengelolaan SDI; 2) Pengelolaan SDI memiliki keterkaitan dengan maqashid syariah, terutama dalam aspek hifz al-mal, hifz ad-din, dan hifz al-aql, meskipun implementasinya masih menghadapi tantangan regulasi dan bisnis; 3) Model strategi SDI yang diterapkan meliputi rekrutmen berbasis nilai Islam, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja berbasis maqashid syariah, serta digitalisasi SDI, namun penyelarasan regulasi dan adopsi teknologi masih menjadi kendala; 4) Faktor pendukung utama adalah regulasi OJK dan DSN-MUI, meningkatnya permintaan tenaga kerja syariah, serta program sertifikasi dan pelatihan berbasis syariah, sedangkan faktor penghambatnya adalah keterbatasan tenaga kerja, adopsi teknologi yang belum optimal, dan persaingan dengan bank konvensional serta fintech syariah; 5) Strategi pengelolaan SDI berbasis maqashid syariah dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat, daya saing tenaga kerja, serta memperkuat sistem perbankan syariah di Indonesia melalui kebijakan yang lebih sistematis dan berbasis nilai Islam.

ABSTRACT

Wandy Zulkarnaen. 3180120020. 2025. Strategic Development of Islamic Human Resources to Enhance the Competitiveness of Islamic Rural Banks (BPRS)(A Case Study In West Java).

The Islamic banking industry in Indonesia is growing rapidly, especially after the enactment of regulations such as Law No. 21 of 2008 concerning Islamic Banking. However, Islamic People's Economic Banks (BPRS) face challenges in managing Human Resources (HR), especially limited training, lack of workers with a background in Islamic economics, and adaptation to digitalization. The strategy for developing HR based on Islamic values is crucial to increasing the competitiveness of BPRS in West Java.

This study aims to analyze the strategy for developing HR based on Islamic values, identify the relationship between HR and maqashid sharia, and formulate an HR model that can increase the competitiveness of Islamic banks. This study also examines the supporting and inhibiting factors of HR strategy and its implications for strengthening Islamic banking in Indonesia.

This dissertation uses maqāṣid al-syarī'ah as the Grand Theory to ensure that the development of SDI is in line with sharia objectives, supported by Middle Theory in the form of qawā'id fihiyyah and 'urf as the basis for policies based on Islamic work culture, and Applied Theory through fatwas and maslahat principles to answer institutional needs in a sharia and contextual manner.

This research uses an empirical juridical & managerial approach, with a descriptive analysis method and qualitative research type. Data were collected through in-depth interviews, direct observation, and document analysis related to SDI policies at BPRS West Java. The analysis was carried out through a process of reduction, presentation, and drawing conclusions in order to obtain systematic findings.

The results of the study indicate that 1) The SDI strategy at BPRS West Java has integrated technical competence and sharia values, but still faces obstacles in the availability of manpower and SDI management standards; 2) Human Resource Management is related to the maqashid sharia, especially in the aspects of hifz al-mal, hifz ad-din, and hifz al-aql, although its implementation still faces regulatory and business challenges; 3) The implemented human resource strategy model includes Islamic value-based recruitment, ongoing training, maqashid sharia-based performance evaluation, and human resource digitalization, but regulatory alignment and technology adoption are still obstacles; 4) The main supporting factors are OJK and DSN-MUI regulations, increasing demand for sharia workers, and sharia-based certification and training programs, while the inhibiting factors are limited workforce, less than optimal technology adoption, and competition with conventional banks and sharia fintech; 5) The human resource management strategy based on maqashid sharia can increase public trust, workforce competitiveness, and strengthen the sharia banking system in Indonesia through more systematic and Islamic value-based policies.

ملخص

واندي زولكارناين. 3180120020. 2025. التدبير تطوير الموارد البشرية الإسلامية في تعزيز القدرة التنافسية لبنك الاقتصاد الشعبي الإسلامي (BPRS) (دراسة حالة في جاوة الغربية)

يشهد قطاع الصيرفة الإسلامية في إندونيسيا نموًا متسارعًا، لا سيما بعد صدور لوائح مثل القانون رقم 21 لعام 2008 بشأن الصيرفة الإسلامية. ومع ذلك، تواجه البنوك الاقتصادية الشعبية الإسلامية (BPRS) تحديات في إدارة الموارد البشرية، لا سيما محدودية التدريب، ونقص الكوادر ذات الخبرة في الاقتصاد الإسلامي، وصعوبة التكيف مع التحول الرقمي. وتُعد استراتيجيات تطوير الموارد البشرية القائمة على القيم الإسلامية أمرًا بالغ الأهمية لزيادة القدرة التنافسية للبنوك الاقتصادية الشعبية الإسلامية في جاوة الغربية.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل استراتيجيات تطوير الموارد البشرية القائمة على القيم الإسلامية، وتحديد العلاقة بين الموارد البشرية ومقاصد الشريعة الإسلامية، وصياغة نموذج للموارد البشرية من شأنه تعزيز القدرة التنافسية للبنوك الإسلامية. كما تدرس هذه الدراسة العوامل الداعمة والمثبطة لاستراتيجية الموارد البشرية وآثارها على تعزيز الصيرفة الإسلامية في إندونيسيا. تستخدم هذه الأطروحة مقاصد الشريعة كنظرية كبرى لضمان أن يكون تطوير البنية التحتية لتنمية الموارد البشرية متوافقًا مع أهداف الشريعة، مدعومًا بالنظرية الوسطى في شكل قواعد فقهية وعُرف كأساس للسياسات القائمة على ثقافة العمل الإسلامية، والنظرية التطبيقية من خلال الفتاوى ومبادئ المصلحة لتلبية الاحتياجات المؤسسية بطريقة شرعية وسياقية.

يعتمد هذا البحث على المنهج التجريبي القانوني والإداري، مع استخدام أسلوب التحليل الوصفي ونوع البحث الكيفي. تم جمع البيانات من خلال المقابلات المتعمقة والملاحظة المباشرة وتحليل الوثائق المتعلقة بسياسات البنية التحتية لتنمية الموارد البشرية في BPRS غرب جاوة. تم إجراء التحليل من خلال عملية الاختزال والعرض واستخلاص النتائج من أجل الحصول على نتائج منهجية.

تشير نتائج الدراسة إلى أن (1) استراتيجية البنية التحتية لتنمية الموارد البشرية في BPRS غرب جاوة قد دمجت الكفاءة الفنية والقيم الشرعية، لكنها لا تزال تواجه عقبات في توافر القوى العاملة ومعايير إدارة البنية التحتية لتنمية الموارد البشرية؛ (2) ترتبط إدارة الموارد البشرية بمقاصد الشريعة الإسلامية، وخاصة في جوانب حفظ المال وحفظ الدين وحفظ العقل، على الرغم من أن تنفيذها لا يزال يواجه تحديات تنظيمية وتجارية؛ (3) يتضمن نموذج استراتيجية الموارد البشرية المطبق التوظيف القائم على القيمة الإسلامية، والتدريب المستمر، وتقييم الأداء القائم على مقاصد الشريعة، ورقمنة الموارد البشرية، ولكن التوافق التنظيمي وتبني التكنولوجيا لا يزالان يشكلان عقبات؛ (4) العوامل الداعمة الرئيسية هي لوائح OJK و DSN-MUI، والطلب المتزايد على العاملين في الشريعة، وبرامج الشهادات والتدريب القائمة على الشريعة، في حين أن العوامل المثبطة هي القوى العاملة المحدودة، واعتماد التكنولوجيا أقل من الأمثل، والمنافسة مع البنوك التقليدية والتكنولوجيا المالية الشريعة؛ (5) يمكن لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية القائمة على مقاصد الشريعة أن تزيد من ثقة الجمهور، والقدرة التنافسية للقوى العاملة، وتعزز النظام المصرفي الشرعي في إندونيسيا من خلال سياسات أكثر منهجية ومبنية على القيم الإسلامية.