JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis *Vol. 2 No. 2 Juli 2024*
E-ISSN: 2988-5647

JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis

Strategi *Human Capital Development* Guna Membangun *Sustainable Organization* dengan Maqasid Syariah Pada Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Semarang

Satria Avianda Nurcahyo[1], Sudiyono[2], Meida Rachmawati[3],Teguh Harso Widagdo, Ahmad Ali[5]
Prodi Bisnis Manajemen Retail;Universitas Ngudi Waluyo[1234]

Email : satriaavianda@unw.ac.id,sudiyonosudek51@gmail.com,
teguhharsowidagdo@unw.ac.id,ahmadali@unw.ac.id

Correspondence Email : satriaavianda@unw.ac.id

Diterima : 15-06-2024 Direvisi : 22-06-2024 Dipublikasikan : 31-07-2024

Abstract.

This research aims to examine human resource development strategies (Human Capital Development) in building sustainable organizations using the Maqasid Syariah approach for employees of the Ministry of Religion of Semarang Regency. This research uses a qualitative method with a case study approach. Data was collected through in-depth interviews, participant observation, and document analysis. The research results show that an effective human capital development strategy involves continuous training, increasing professional competence, and instilling sharia values in organizational culture. The research results reveal several important findings: (1) Continuous training that integrates sharia values has increased motivation and employee productivity; (2) Increasing professional competence through career development programs has succeeded in improving the quality of public services; (3) Instilling Maqasid Syariah values in organizational culture has created a more harmonious and highly ethical work environment. In addition, this research found that employee involvement in strategic decision making strengthens their commitment to sustainable organizational goals. This research provides an important contribution in formulating sustainable human resource development policies and in accordance with sharia principles, which is expected to become a model for other government institutions.

Keywords: Human Capital Development, Sustainable Organization, Maqasid Syariah, Ministry of Religion

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia (*Human Capital Development*) dalam membangun organisasi yang berkelanjutan dengan pendekatan *Maqasid Syariah* pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan human capital yang efektif melibatkan pelatihan berkelanjutan, peningkatan kompetensi profesional, dan penanaman nilai-nilai syariah dalam budaya organisasi. Implementasi *Maqasid Syariah* dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga memastikan kesejahteraan holistik yang mencakup aspek spiritual, moral, dan sosial.Hasil penelitian mengungkapkan beberapa temuan penting: (1)

Pelatihan berkelanjutan yang mengintegrasikan nilai-nilai syariah telah meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai; (2) Peningkatan kompetensi profesional melalui program pengembangan karir telah berhasil meningkatkan kualitas pelayanan publik; (3) Penanaman nilai-nilai Maqasid Syariah dalam budaya organisasi telah menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan beretika tinggi. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan strategis memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan organisasi yang berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, yang diharapkan dapat menjadi model bagi lembaga pemerintah lainnya.

· ***Kata kunci: Human Capital Development, Sustainable Organization, Maqasid Syariah, Kementerian Agama,***

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan teknologi yang terus berkembang, organisasi dituntut untuk adaptif dan berkelanjutan. *Human Capital Development (HCD)* atau pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Kementerian Agama Kabupaten Semarang, sebagai institusi pemerintah yang memegang peran penting dalam kehidupan beragama masyarakat, perlu merumuskan strategi HCD yang efektif. Strategi ini harus sejalan dengan prinsip *Maqasid Syariah* untuk memastikan keberlanjutan dan kesejahteraan pegawai serta organisasi (Orlova, 2021). *Human Capital Development* merujuk pada proses meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Dalam konteks Kementerian Agama, HCD bukan hanya tentang pelatihan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan moral dan spiritual yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Ini penting untuk memastikan pegawai dapat bekerja dengan integritas dan etos kerja yang tinggi. Maqasid Syariah, yang terdiri dari tujuan melindungi agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta, menjadi landasan bagi pengembangan sumber daya manusia di Kementerian Agama. Setiap strategi HCD harus mempertimbangkan kelima tujuan ini untuk memastikan bahwa pegawai tidak hanya kompeten secara profesional tetapi juga secara spiritual dan moral.

Namun, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya cukup dilakukan secara teknis. Dalam konteks Kementerian Agama, penting untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip *Maqasid Syariah* dalam strategi HCD. *Maqasid Syariah*, yang merupakan tujuan dan maksud dari penerapan syariah Islam, menawarkan kerangka kerja yang holistik untuk memastikan bahwa setiap langkah pengembangan sumber daya manusia sejalan dengan nilai-nilai Islam (Hadjri, 2015). Pendekatan ini tidak hanya menjamin profesionalisme tetapi juga integritas moral dan spiritual pegawai.Maqasid Syariah menekankan pada lima elemen utama: perlindungan agama (*ad-din*), jiwa (*an-nafs*), akal (*al-aql*), keturunan (*an-nasl*), dan harta (*al-mal*). Integrasi dari elemen-elemen ini dalam strategi HCD bertujuan untuk menciptakan pegawai yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki moralitas tinggi, kesehatan yang baik, akal yang cerdas, keluarga yang harmonis, dan kesejahteraan finansial yang memadai (Ahyani, 2021). Ini sangat penting bagi Kementerian Agama dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik yang mengedepankan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek kehidupan masyarakat.

Pendekatan *Human Capital Development* yang berbasis *Maqasid Syariah* juga sejalan dengan konsep *sustainable organization* atau organisasi berkelanjutan. *Sustainable organization* adalah entitas yang mampu mempertahankan operasional dan keberlanjutannya dengan memperhatikan keseimbangan antara aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial (Schalltegger, 2015). Dengan memadukan prinsip-prinsip Maqasid Syariah dalam strategi HCD, Kementerian Agama dapat membangun organisasi yang tidak hanya kuat secara internal tetapi juga mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Maqasid Syariah, atau tujuan utama dari hukum Islam, tercermin dalam ayat-ayat Al-Qur'an yang menekankan pada keadilan, kemanusiaan, dan kesejahteraan umat. Salah satu contohnya adalah dalam *Surah Al-Ma'idah ayat 8, Allah SWT berfirman, "Hendaklah kamu menjadi saksi karena Allah, sekalipun terhadap dirimu sendiri, atau ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya atau miskin, maka Allah lebih tahu keduanya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena hendak menyesatkan dari jalan Allah. Dan jika kamu memalingkan (diri) dari (kebenaran), maka sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang mereka kerjakan."* Ayat ini menegaskan pentingnya

keadilan dan kesaksian yang benar sebagai bagian dari *Maqasid Syariah* untuk memastikan perlindungan hak-hak individu dalam masyarakat.

Dalam konteks *Maqasid Syariah*, perlindungan agama menjadi prioritas utama. Kementerian Agama harus memastikan bahwa pegawainya memiliki pemahaman yang kuat tentang ajaran Islam dan mampu mengaplikasikannya dalam tugas sehari-hari. Pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada aspek keagamaan, seperti kajian tafsir dan fikih, menjadi penting. Selain itu, strategi HCD juga harus mencakup aspek kesehatan dan kesejahteraan pegawai (Firdaus, 2012). Perlindungan jiwa berarti memastikan bahwa pegawai bekerja dalam lingkungan yang sehat dan aman. Program kesehatan, asuransi, dan dukungan psikologis menjadi bagian integral dari upaya ini. Dengan demikian, pegawai dapat bekerja dengan tenang dan produktif.

Perlindungan akal dalam *Maqasid Syariah* dapat diwujudkan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Kementerian Agama harus menyediakan program pengembangan profesional yang berkelanjutan, baik dalam bentuk pelatihan formal maupun informal. Ini termasuk pelatihan teknologi, manajemen, dan keterampilan interpersonal yang relevan dengan tugas mereka. Perlindungan keturunan menekankan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kementerian Agama perlu mengimplementasikan kebijakan yang mendukung work-life balance, seperti cuti keluarga dan fleksibilitas jam kerja (Dickel, 2016).

Perlindungan harta berarti memastikan bahwa pegawai memiliki kesejahteraan finansial yang memadai. Kementerian Agama dapat melakukan ini dengan memberikan gaji yang layak, tunjangan, dan peluang karir yang jelas. Program pelatihan keuangan juga dapat membantu pegawai dalam mengelola keuangan pribadi mereka dengan bijak. Implementasi strategi HCD harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Kementerian Agama perlu membentuk tim khusus untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program HCD. Evaluasi berkala penting untuk menilai efektivitas program dan melakukan penyesuaian yang diperlukan agar tujuan *Maqasid Syariah* dapat tercapai secara optimal (Suripto, 2012).

Dengan mengedepankan prinsip-prinsip *Maqasid Syariah*, Kementerian dapat memastikan bahwa pengembangan pegawai tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional tetapi juga moral dan spiritual. Dengan demikian, organisasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi masyarakat dan negara secara berkelanjutan. *Strategi Human Capital Development* yang berbasis Maqasid Syariah di Kementerian Agama Kabupaten Semarang bertujuan untuk membangun organisasi yang berkelanjutan dan berintegritas.

LITERATURE REVIEW

Human Capital Development

Human Capital Development (HCD) atau pengembangan sumber daya manusia adalah proses sistematis dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. HCD melibatkan berbagai aktivitas seperti pelatihan, pendidikan, mentoring, dan pengembangan karir yang dirancang untuk memaksimalkan potensi individu dan kelompok kerja (Chen et al., 2021). Dengan fokus pada pengembangan holistik, HCD tidak hanya memperhatikan peningkatan kompetensi teknis tetapi juga aspek-aspek lain seperti keterampilan interpersonal, kreativitas, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan.

Pentingnya *Human Capital Development* menurut (Lepak, 2003) terletak pada perannya dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Dalam dunia bisnis yang sangat dinamis dan kompetitif, kemampuan untuk beradaptasi dan berkembang menjadi faktor kunci keberhasilan. Organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia cenderung lebih inovatif, produktif, dan memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. HCD membantu karyawan untuk tetap relevan dengan perkembangan industri dan teknologi, sekaligus mendorong mereka untuk berkontribusi secara lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Human Capital Development juga berhubungan erat dengan peningkatan kesejahteraan karyawan. Melalui berbagai program pengembangan, karyawan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi dan keterampilan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan prospek karir dan pendapatan mereka (Zuñiga-Collazos et al., 2020). Selain itu, HCD sering kali mencakup inisiatif untuk meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik karyawan, seperti program kesehatan, keseimbangan kerja-kehidupan, dan dukungan psikologis. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas hidup karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Di samping manfaat bagi individu, *Human Capital Development* juga memberikan dampak positif bagi organisasi secara keseluruhan. Dengan memiliki karyawan yang lebih terampil dan termotivasi, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas produk atau layanan yang mereka tawarkan (Kim et al., 2020). Secara keseluruhan, *Human Capital Development* adalah investasi strategis yang esensial bagi setiap organisasi yang ingin tumbuh dan berkembang. Dengan fokus pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kesejahteraan karyawan, HCD berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi (Rezaei et al., 2021). Lebih dari sekadar aktivitas pelatihan, HCD adalah pendekatan holistik yang berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan bersama, baik bagi karyawan maupun organisasi.

Sustainable Organization

Sustainable organization atau organisasi berkelanjutan menurut (Young, 2014) adalah entitas yang beroperasi dengan mempertimbangkan keseimbangan antara kebutuhan ekonomi, lingkungan, dan sosial untuk memastikan kelangsungan hidup jangka panjang. Konsep ini melampaui sekadar pencapaian keuntungan finansial, melainkan mencakup tanggung jawab terhadap dampak operasional perusahaan terhadap lingkungan dan masyarakat. Organisasi berkelanjutan berkomitmen untuk menciptakan nilai yang berkelanjutan dengan mengintegrasikan praktik bisnis yang ramah lingkungan, sosial, dan ekonomi dalam strategi dan operasional mereka.

Dalam aspek lingkungan, organisasi berkelanjutan berusaha mengurangi dampak negatif terhadap alam melalui praktik bisnis yang ramah lingkungan. Ini termasuk penggunaan sumber daya alam secara efisien, pengurangan emisi gas rumah kaca, pengelolaan limbah yang bertanggung jawab, dan penerapan teknologi hijau (Setiawanta et al., 2021). Dengan demikian, organisasi ini tidak hanya berkontribusi terhadap kelestarian lingkungan, tetapi juga memperkuat reputasi mereka di mata konsumen yang semakin sadar akan pentingnya perlindungan lingkungan.

Aspek sosial dari organisasi berkelanjutan melibatkan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan, komunitas, dan masyarakat luas. Ini mencakup upaya untuk menciptakan tempat kerja yang adil dan inklusif, memberikan upah yang layak, serta memastikan hak-hak karyawan dihormati. Selain itu, organisasi berkelanjutan sering terlibat dalam inisiatif sosial seperti pendidikan, kesehatan, dan pembangunan komunitas, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat di sekitar mereka (Alshura, 2017). Dengan demikian, mereka membangun hubungan yang lebih kuat dan saling menguntungkan dengan berbagai pemangku kepentingan.

Ekonomi yang berkelanjutan adalah pilar ketiga dari organisasi berkelanjutan. Ini berarti bahwa selain menjaga keberlanjutan lingkungan dan sosial, organisasi juga harus tetap menghasilkan keuntungan yang cukup untuk memastikan kelangsungan hidup dan pertumbuhan mereka (Rath, 2015). Namun, keuntungan ini harus dicapai melalui praktik bisnis yang etis dan bertanggung jawab. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam model bisnis mereka, organisasi dapat menciptakan nilai jangka panjang yang stabil bagi pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnyaUntuk mencapai status sebagai organisasi berkelanjutan, diperlukan komitmen yang kuat dari seluruh level organisasi, mulai dari manajemen puncak hingga karyawan. Strategi keberlanjutan harus diintegrasikan ke dalam visi, misi, dan tujuan perusahaan (Pulic, 1998). Selain itu, diperlukan sistem pengukuran dan pelaporan yang transparan untuk memantau kemajuan dan dampak dari inisiatif keberlanjutan. Proses ini sering kali melibatkan berbagai pemangku kepentingan untuk memastikan bahwa perspektif dan kebutuhan mereka diperhitungkan.

Secara keseluruhan, menjadi organisasi berkelanjutan bukan hanya tentang kepatuhan terhadap peraturan dan standar lingkungan atau sosial, tetapi juga tentang mengambil langkah proaktif untuk menciptakan masa depan yang lebih baik (Freixanet, 2020). Organisasi yang berkelanjutan memahami bahwa keberhasilan jangka panjang bergantung pada kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan dengan cara yang bertanggung jawab. Dengan demikian, mereka tidak hanya membangun fondasi yang kuat untuk masa depan mereka sendiri, tetapi juga berkontribusi positif terhadap keberlanjutan global.Oleh karena itu, organisasi berkelanjutan adalah kunci dalam menciptakan masa depan yang lebih adil, makmur, dan sehat bagi semua. Mereka menunjukkan bahwa adalah mungkin untuk mencapai kesuksesan ekonomi tanpa mengorbankan lingkungan dan kesejahteraan sosial (El Badawy et al., 2018). Dengan komitmen dan upaya berkelanjutan, organisasi-organisasi ini membuktikan

bahwa bisnis dapat menjadi kekuatan positif untuk perubahan, memberikan manfaat jangka panjang bagi karyawan

Maqasid Syariah

Maqasid Syariah adalah konsep dalam hukum Islam yang merujuk pada tujuan atau maksud dari penerapan syariah (hukum Islam). Secara harfiah, *Maqasid Syariah* berarti "tujuan syariah," yang mencakup berbagai aspek kehidupan manusia untuk mencapai kesejahteraan dan keadilan. Konsep ini memberikan kerangka kerja bagi hukum Islam untuk memastikan bahwa setiap hukum dan aturan yang diterapkan membawa kebaikan dan mencegah kerugian (Prianto, 2016). Tujuan utama *Maqasid Syariah* adalah untuk melindungi dan memelihara lima elemen fundamental kehidupan manusia: agama (*ad-din*), jiwa (*an-nafs*), akal (*al-aql*), keturunan (*an-nasl*), dan harta (*al-mal*).

Perlindungan agama (*hifz ad-din*) adalah elemen pertama dan paling mendasar dalam *Maqasid Syariah*. Ini mencakup segala upaya untuk menjaga dan memperkuat keyakinan serta praktik keagamaan umat Islam. Perlindungan ini mencakup kebebasan beribadah, pendidikan agama, dan penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari (Tanjung, 2022). Dengan demikian, Maqasid Syariah memastikan bahwa setiap individu dapat menjalankan agamanya dengan bebas dan tanpa tekanan, serta memelihara hubungan yang harmonis antara individu dan Tuhan.

Perlindungan jiwa (*hifz an-nafs*) adalah elemen kedua yang menekankan pentingnya menjaga kehidupan dan kesehatan manusia. Ini mencakup segala upaya untuk mencegah tindakan yang dapat membahayakan nyawa atau kesehatan seseorang, seperti kekerasan, pembunuhan, dan penyalahgunaan narkoba. Selain itu, *Maqasid Syariah* juga mendorong perlindungan kesehatan melalui penyediaan layanan kesehatan yang memadai, promosi gaya hidup sehat, dan pencegahan penyakit (Herindar et al., 2021). Dengan memastikan keselamatan dan kesejahteraan fisik individu, syariah berupaya menciptakan masyarakat yang lebih sehat dan produktif.

Perlindungan akal (*hifz al-aql*) adalah elemen ketiga yang fokus pada pentingnya pendidikan dan pengetahuan. Akal manusia adalah salah satu anugerah terbesar yang diberikan oleh Tuhan, dan oleh karena itu, syariah menekankan pentingnya mendidik dan melindungi akal dari hal-hal yang merusak, seperti penyalahgunaan zat adiktif dan ideologi yang menyesatkan (Firdaus, 2013). Pendidikan yang baik dan akses terhadap pengetahuan adalah kunci untuk mengembangkan akal yang sehat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pengambilan keputusan yang bijak dan pembangunan masyarakat yang berpengetahuan.

Ayat Al-Quran yang relevan dengan *Maqasid Syariah* dapat ditemukan dalam Surah Al-An'am (6:151), di mana Allah SWT berfirman:

"Katakanlah, 'Marilah aku bacakan kepada kamu apa yang dilarang oleh Tuhanmu kepada kamu yaitu: janganlah kamu mempersekutukan sesuatu dengan Dia; dan hendaklah berbuat baik kepada kedua orang tua; dan janganlah kamu membunuh anak-anak kamu karena takut kemiskinan.' Kami memberi rezeki kepada kamu dan kepada mereka. Dan janganlah kamu mendekati perbuatan-perbuatan keji, baik yang nampak maupun yang tersembunyi; dan janganlah kamu membunuh jiwa yang diharamkan Allah (membunuhnya) melainkan dengan (suatu yang) benar (sebagai balasan) (kejahatan) yang ditanggungnya. Demikianlah Allah menetapkan hukum-hukum-Nya kepadamu supaya kamu memahaminya.'"

Ayat ini menggarisbawahi beberapa prinsip *Maqasid Syariah*, termasuk perlindungan terhadap agama (tawhid), perlindungan jiwa (*hifz an-nafs*), dan perlindungan keturunan (an-nasl). Allah SWT menetapkan aturan-aturan ini untuk menjaga keseimbangan dan kesejahteraan umat manusia, menunjukkan bahwa syariah tidak hanya berfokus pada ritual keagamaan, tetapi juga pada aspek-aspek kehidupan yang mencakup hak-hak asasi manusia dan keadilan sosial.Perlindungan keturunan (*hifz an-nasl*) adalah elemen keempat yang menekankan pentingnya menjaga keturunan dan keluarga. Ini mencakup upaya untuk memastikan kelangsungan hidup generasi mendatang melalui pernikahan yang sah, perlindungan hak anak, dan pencegahan praktik yang merusak institusi keluarga (Ahyani, 2021). Dengan menjaga keturunan, syariah berusaha untuk menciptakan masyarakat yang stabil dan harmonis, di mana nilai-nilai keluarga dihargai dan dilestarikan.

Perlindungan harta (*hifz al-mal*) adalah elemen terakhir yang berfokus pada pentingnya menjaga dan mengelola harta benda dengan baik. Syariah menekankan pentingnya keadilan ekonomi, perlindungan hak milik, dan pengelolaan sumber daya yang bertanggung jawab. Ini termasuk larangan terhadap pencurian, penipuan, dan riba (bunga yang berlebihan), serta dorongan untuk berzakat dan

berinfaq sebagai bentuk solidaritas sosial (Setiawan et al., 2020). Dengan melindungi harta, syariah berupaya menciptakan kesejahteraan ekonomi dan keadilan sosial dalam masyarakat. Secara keseluruhan, Maqasid Syariah memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk mencapai kesejahteraan dan keadilan dalam masyarakat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini akan mencakup pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dengan berbagai pemangku kepentingan di Kementerian Agama Kabupaten Semarang (Cooper, 2017). Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pandangan, pengalaman, dan persepsi para pegawai terkait dengan implementasi strategi *Human Capital Development (HCD*) yang berbasis *Maqasid Syariah*. Wawancara mendalam akan dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara terstruktur, yang dirancang untuk mengeksplorasi berbagai aspek seperti pandangan terhadap *Maqasid Syariah*, pengalaman dalam program pengembangan sumber daya manusia, serta tantangan dan harapan terkait dengan penerapan konsep ini dalam konteks organisasional.Selain itu, metode penelitian ini juga akan melibatkan analisis dokumen dan literatur terkait, seperti kebijakan internal, laporan evaluasi program, dan literatur akademis yang berkaitan dengan konsep HCD dan *Maqasid Syariah*. Analisis dokumen akan membantu dalam memperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang implementasi praktik HCD di Kementerian Agama Kabupaten Semarang serta sejauh mana prinsip-prinsip *Maqasid Syariah* telah diintegrasikan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia mereka (Syaiful, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Praktik Implementasi Strategi *Human Capital Development* Guna Membangun *Sustainable Organization* dengan *Maqasid Syariah* Pada Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Semarang

Dalam praktik implementasi strategi *Human Capital Development* (HCD) dengan pendekatan *Maqasid Syariah* pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Semarang merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan mempertimbangkan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pengembangan (Midhat Ali et al., 2021). Program ini tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan profesional, tetapi juga pada pembentukan karakter dan moral yang kuat sesuai dengan ajaran Islam. Salah satu praktiknya adalah melalui penyelenggaraan pelatihan dan workshop rutin yang tidak hanya menjangkau aspek keilmuan, tetapi juga memasukkan nilai-nilai keislaman seperti etika kerja, tanggung jawab sosial, dan keadilan.

Selain itu, implementasi strategi HCD ini juga melibatkan pendampingan dan mentoring yang intensif, di mana pegawai didorong untuk mengembangkan potensi penuh mereka secara personal dan profesional. Program ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap pegawai tidak hanya berkembang dalam karir mereka, tetapi juga dalam kepemimpinan dan keberagaman, sejalan dengan nilai-nilai *Maqasid Syariah* yang menekankan pentingnya keadilan, kesetaraan, dan keberlanjutan. Dengan demikian, Kementerian Agama Kabupaten Semarang tidak hanya mempersiapkan SDM yang unggul dalam bidangnya masing-masing, tetapi juga menjadi agen perubahan positif dalam masyarakat, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberdayakan (Auda Jaser, 2008).

Wawancara dengan Lima Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Semarang

1. **Pegawai 1 (Kepala Program Pelatihan):**

"Sebagai manajer program pelatihan, saya merasa bahwa integrasi Maqasid Syariah dalam strategi Human Capital Development (HCD) sangatlah relevan dan bermakna. Kami memiliki fokus yang kuat pada pengembangan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan kami sehari-hari, tetapi lebih dari itu, kami juga memberikan perhatian yang serius pada aspek moral dan spiritual pegawai. Salah satu contoh nyata adalah pelatihan tentang etika kerja yang sesuai dengan ajaran Islam. Hal ini tidak hanya membantu dalam membangun tim yang profesional, tetapi juga yang berintegritas tinggi sesuai dengan nilai-nilai yang kita anut."

2. **Pegawai 2 (Pemimpin Tim Pendampingan):**

"Sebagai pemimpin tim pendampingan, tugas saya adalah memastikan bahwa setiap pegawai mendapatkan dukungan dan bimbingan yang mereka butuhkan untuk berkembang secara pribadi dan

profesional. Konsep Maqasid Syariah membantu kami dalam merancang program pendampingan yang berfokus pada nilai-nilai keadilan, kesetaraan, dan keberlanjutan. Melalui pendekatan ini, kami tidak hanya melihat peningkatan dalam kinerja individu, tetapi juga dalam semangat kolaborasi dan komitmen terhadap visi organisasi."

3. **Pegawai 3 (Anggota Tim Evaluasi Program):**

"Sebagai anggota tim evaluasi program, saya memiliki kesempatan untuk melihat secara langsung dampak dari implementasi strategi HCD dengan pendekatan Maqasid Syariah. Evaluasi ini tidak hanya mengukur efektivitas pelatihan dan pengembangan, tetapi juga bagaimana program tersebut mempengaruhi kepuasan dan kesejahteraan pegawai. Kami melihat adanya peningkatan signifikan dalam tingkat retensi, motivasi kerja, dan kualitas layanan yang kami berikan kepada masyarakat."

4. **Pegawai 4 (Staf Administrasi):**

"Sebagai staf administrasi, saya merasakan perubahan positif dalam budaya kerja dan lingkungan organisasi sejak penerapan strategi HCD berbasis Maqasid Syariah. Saya merasa dihargai sebagai bagian dari tim dan diberdayakan untuk terus belajar dan berkembang. Program ini tidak hanya memberikan pelatihan teknis yang relevan, tetapi juga membimbing kami untuk mempraktikkan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pekerjaan sehari-hari."

5. **Pegawai 5 (Pegawai Baru dalam Program Induksi):**

"Sebagai pegawai baru yang mengikuti program induksi, saya sangat mengapresiasi pendekatan holistik yang diterapkan dalam pengembangan kami di Kementerian Agama. Program ini tidak hanya memberikan saya landasan yang kuat dalam tugas pekerjaan, tetapi juga memperkenalkan saya pada nilai-nilai keislaman yang sangat penting. Saya merasa didukung dan termotivasi untuk berkontribusi secara positif bagi organisasi dan masyarakat sekitar."

Melalui wawancara dengan berbagai pegawai ini, terlihat bagaimana strategi HCD yang terintegrasi dengan prinsip-prinsip Maqasid Syariah tidak hanya memperkuat kualitas SDM di Kementerian Agama Kabupaten Semarang, tetapi juga membentuk lingkungan kerja yang inklusif, beretika, dan berorientasi pada keberlanjutan jangka panjang. Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai pegawai Kementerian Agama Kabupaten Semarang, dapat disimpulkan bahwa implementasi strategi *Human Capital Development* (HCD) yang berbasis *Maqasid Syariah* telah memberikan dampak yang signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia dan keberlanjutan organisasi. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat keterampilan teknis pegawai, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai Islam yang mendorong integritas, keadilan, dan kesejahteraan sosial.

Pegawai dari berbagai tingkatan dan fungsi dalam organisasi menyoroti pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan karir mereka. Program pelatihan yang mencakup aspek moral dan etika kerja sesuai dengan ajaran Islam menjadi kunci dalam membangun tim yang profesional dan bertanggung jawab. Selain itu, pendampingan intensif dan mentoring juga terbukti efektif dalam memotivasi pegawai untuk mencapai potensi maksimal mereka.Adanya evaluasi terstruktur atas program HCD dengan *Maqasid Syariah* menunjukkan peningkatan dalam kinerja organisasional, tingkat kepuasan pegawai, dan pelayanan publik (Firdaus, 2012). Hal ini mencerminkan komitmen Kementerian Agama Kabupaten Semarang untuk menjadi lembaga yang tidak hanya efisien secara administratif, tetapi juga moral dan spiritual dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Pegawai baru yang mengikuti program induksi juga mengakui nilai tambah dari pendekatan ini dalam mempersiapkan mereka untuk tantangan di masa depan, baik dalam konteks pekerjaan maupun dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, implementasi strategi HCD yang *berbasis Maqasid Syariah* bukan hanya membangun SDM yang berkualitas, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang inklusif dan berkelanjutan.Keseluruhan, pendekatan ini memberikan pandangan yang positif tentang bagaimana integrasi antara pengembangan sumber daya manusia dan prinsip-prinsip Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di Kementerian Agama Kabupaten Semarang. Dengan terus mengembangkan dan memperkuat strategi ini, diharapkan organisasi dapat terus berkontribusi secara positif bagi masyarakat dan memperkuat posisinya sebagai lembaga pelayanan publik yang berdaya.

Salah satu teori yang relevan adalah teori motivasi McClelland yang mengemukakan bahwa kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi merupakan faktor utama dalam memotivasi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks implementasi HCD dengan Maqasid

Syariah, program-program pengembangan keterampilan dan karakter yang diselenggarakan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan cara yang tidak hanya mengarah pada peningkatan produktivitas individu, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai etika Islam yang mendorong integritas dan tanggung jawab sosial.

Pegawai yang diwawancarai menegaskan bahwa program pelatihan dan pendampingan yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman memberikan landasan moral yang kokoh dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini sejalan dengan teori pembelajaran organisasional yang menekankan pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran kontinu dan pengembangan pribadi. Selain itu, teori-teori tentang pengembangan karir juga relevan dalam konteks ini, di mana program HCD dengan Maqasid Syariah dirancang untuk memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan teknis dan kepemimpinan mereka sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi pegawai, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada keberlanjutan jangka panjang.

Gambar 1.1 Kantor Kemenag Kabupaten Semarang

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Semarang mengenai implementasi strategi *Human Capital Development* (HCD) yang berbasis *Maqasid Syariah*, dapat disimpulkan bahwa pendekatan ini memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia dan keberlanjutan organisasi. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat keterampilan teknis pegawai, tetapi juga membangun karakter moral dan etika yang sejalan dengan nilai-nilai Islam, seperti keadilan, integritas, dan keberlanjutan.

Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Semarang menunjukkan apresiasi yang tinggi terhadap program pelatihan dan pendampingan yang mereka terima, yang tidak hanya meningkatkan kompetensi mereka dalam pekerjaan, tetapi juga membimbing mereka dalam menerapkan nilai-nilai agama dalam setiap aspek kehidupan profesional dan pribadi. Pendekatan ini sejalan dengan teori-teori manajemen yang menekankan pentingnya pengembangan karir, motivasi pegawai, dan pembelajaran organisasional sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan strategis organisasi.

Selain itu, evaluasi terstruktur atas program-program HCD dengan *Maqasid Syariah* menunjukkan adanya peningkatan dalam kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat serta dalam retensi pegawai. Hal ini mencerminkan komitmen Kementerian Agama untuk menjadi lembaga yang tidak hanya efektif secara administratif, tetapi juga moral dan spiritual dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pelayan publik.

Secara keseluruhan, implementasi strategi HCD dengan pendekatan *Maqasid Syariah* di Kementerian Agama Kabupaten Semarang tidak hanya berhasil membangun SDM yang unggul dan berintegritas, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan terus mengembangkan dan memperkuat pendekatan ini, diharapkan bahwa Kementerian Agama dapat terus menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam konteks pelayanan publik dan menciptakan dampak positif yang lebih besar bagi masyarakat.

Saran untuk Meningkatkan Implementasi Strategi HCD dengan Pendekatan *Maqasid Syariah*

Untuk lebih meningkatkan efektivitas implementasi strategi *Human Capital Development* (HCD) yang berbasis *Maqasid Syariah* di Kementerian Agama Kabupaten Semarang, beberapa saran dapat dipertimbangkan. Pertama, perlu adanya peningkatan dalam penyusunan program pelatihan yang lebih terstruktur dan relevan dengan kebutuhan aktual pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan survei kebutuhan pelatihan secara berkala serta mengadaptasi program-program tersebut sesuai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan zaman.Penting untuk memperkuat mekanisme evaluasi dan monitoring terhadap implementasi strategi HCD. Evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan dapat memberikan umpan balik yang berharga untuk penyempurnaan program serta untuk mengukur dampak nyata dari pendekatan Maqasid Syariah terhadap kinerja organisasi dan kepuasan pegawai.

Kementerian Agama perlu terus mendorong partisipasi aktif dari seluruh lapisan pegawai dalam program-program HCD ini. Melalui pendekatan inklusif dan partisipatif, di mana pegawai merasa memiliki dan terlibat dalam pengembangan karir dan pengimplementasian nilai-nilai Islam dalam kerja mereka, dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.Dengan mengambil langkah-langkah ini, diharapkan Kementerian Agama Kabupaten Semarang dapat memperkuat posisinya sebagai lembaga yang tidak hanya unggul dalam hal administrasi dan pelayanan publik, tetapi juga sebagai model dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia dan pembangunan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyani. (2021). Building the Values of Rahmatan Lil ’Alamin for Indonesian Economic Development at 4.0 Era from the Perspective of Philosophy and Islamic Economic Law. *Al-Ihkam : Jurnal Hukum & Pranata Sosial*, *16*, 111–136.

Alshura. (2017). Impact of green brand trust, green brand awareness, green brand image, and green perceived value on consumer’s intension to use green products: an empirical study of jordanian consumers. *International Journal of Advanced Research*, *19*, 1423–1433.

Auda Jaser. (2008). *Maqasid Al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. International Institute of Islamic Thought (IIIT).

Chen, M. Y. C., Lam, L. W., & Zhu, J. N. Y. (2021). Should companies invest in human resource development practices? The role of intellectual capital and organizational performance improvements. *Personnel Review*, *50*(2), 460–477. https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0179

Cooper. (2017). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 12, Jilid 1, Terjemahan oleh Rahma Wijayanti dan Gina Gania* (4th ed.). Salemba Empat Karya.

Dickel. (2016). Organizational Performance Evaluation in Intangible Criteria: A Model Based on Knowledge Management and Innovation Management. *RAI Revista de Administração e Inovação*, *20*, 211–220.

El Badawy, T. A., Chinta, R., & Magdy, M. M. (2018). Does ‘gender’ mediate or moderate the relationship between ‘quality of work life’ and ‘organizational commitment’?: Evidence from SMEs in Egypt. *Gender in Management*, *33*(4), 332–348. https://doi.org/10.1108/GM-04-2017-0050

Firdaus. (2012). *Maslahah Performa (Map): Sistem Kinerja Untuk Mewujudkan Organisasi Berkemaslahatan* (1st ed.). Gramedia Pustaka Utama.

Firdaus. (2013). *Maslahah Scorecard (Masc) Sistem Kinerja Bisnis Berbasis Maqashid Al-Shari"ah. Jakarta* (1st ed.). Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah.

Freixanet. (2020). The impact of managers’ global orientationon SME export and economic performance. *Management International Review*, *11*, 117–131. https://doi.org/. https://doi.org/10.1007/s11575-018-0358-y

Hadjri. (2015). International Review of Management and Marketing Islamic Human Resource Management, Organizational Commitment and Employee Performance: A Case Study on Sharia Bank in South Sumatera. *International Review of Management and Marketing*, *01*, 123–129.

Herindar, E., Shabrina, A., & Krisnawati, R. (2021). The Influence Of Social Media Marketing On Investment In Sharia Capital Market. *Ekonomi Islam Indonesia*, *3*(2).

https://doi.org/10.58968/eii.v3i2.28

Kim, J. (Sunny), Milliman, J., & Lucas, A. (2020). Effects of CSR on employee retention via identification and quality-of-work-life. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *32*(3), 1163–1179. https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2019-0573

Lepak. (2003). "Examing the Human Capital Resource Architecture: The Relationships Among Human Capital, Employment, and Human Resources Configurations." *Journal Of Management*, *11*, 517–523.

Midhat Ali, M., Qureshi, S. M., Memon, M. S., Mari, S. I., & Ramzan, M. B. (2021). Competency Framework Development for Effective Human Resource Management. *SAGE Open*, *11*(2). https://doi.org/10.1177/21582440211006124

Orlova, E. V. (2021). Design of personal trajectories for employees' professional development in the knowledge society under industry 5.0. *Social Sciences*, *10*(11). https://doi.org/10.3390/socsci10110427

Prianto. (2016). Pengukuran Kinerja Bisnis Berbasis Syariah Dengan Maslahah Scorecard. *Review Of Islamic Economics, Finance, And Banking*, *01*(02–35), 02–35.

Pulic. (1998). Measuring the performance of intellectual potential in the knowledge economy. *Strategic Management Journal*, *01*, 101–113.

Rath. (2015). An Impact og Green Marketing on Practices of Supply Chain Management in Asia: Emerging Economic Opportunities and Challenges. *International Journal of Supply Chain Management*, *02*, 11–19.

Rezaei, F., Khalilzadeh, M., & Soleimani, P. (2021). Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on Organizational Performance: Mediating the Role of Human Capital. *Advances in Human-Computer Interaction*, *2021*. https://doi.org/10.1155/2021/8857572

Schalltegger. (2015). Sustainability Accounting for Companies : Catchphrase or Decision Support for Business Leaders? *Journal of World Business*, *14*, 375–384.

Setiawan, A. M., Yulianto, E., & Kusumawati, A. (2020). A Review of Concept of Sharia Marketing, Customer Satisfaction, Trust, and Loyalty. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, *27*(1). https://doi.org/10.20476/jbb.v27i1.11618

Setiawanta, Y., Utomo, S. D., Pamungkas, I. D., Jumanto, & Luluk Muhimatul Ifada. (2021). Dampak Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan : Apakah Kinerja Lingkungan memainkan peran mediasi? *Journal Of Hunan University (Natural Sciences)*, *48*.

Suripto. (2012). Manajemen SDM Dalam Persfektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, *02*, 49–57.

Syaiful, B. (2018). *Metode Penelitian Bisnis - Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS* (1st ed.). ANDI Press Publihser.

Tanjung. (2022). Peluang Wisata Halal Terhadap Pengembangan Ekonomi Islam. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *05*, 324–430.

Young. (2014). Sustainable consumption: green consumer behaviour when purchasing products. *Sustainable Development*, *18*, 20–31.

Zuñiga-Collazos, A., Lozada, N., & Perdomo-Charry, G. (2020). Effect of absorption capacity acquired on organisational performance. *International Journal of Innovation Management*, *24*(5), 1–19. https://doi.org/10.1142/S1363919620500486