

Implementasi Maqashid Syari'ah Pada Lingkungan Kerja Balai Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BPVP) Banyuwangi

Ratna Rahmawati¹, Joharul Fathoni²

University KH. Mukhtar Syafaat Banyuwangi

Ratnarahma016@gmail.com¹, joharulfathoni@gmail.com²

ABSTRACT

*This study aims to analyze the implementation of Maqashid Syariah values in the workplace environment of the Vocational and Productivity Training Center (BPVP) Banyuwangi and its relevance to strengthening work ethics, employee welfare, and professionalism. The research employs a descriptive qualitative approach, with data collected through in-depth interviews, direct observation, and institutional document analysis. Data were analyzed using Miles and Huberman's model, which includes data reduction, display, and conclusion drawing. The findings indicate that the implementation of the five dimensions of Maqashid Syariah *hifzh ad-din* (protection of religion), *hifzh an-nafs* (protection of life), *hifzh al-'aql* (protection of intellect), *hifzh an-nasl* (protection of lineage), and *hifzh al-mal* (protection of wealth) has been reflected in various institutional activities at BPVP. Religious activities strengthen spiritual values (*hifzh ad-din*), workplace safety practices represent protection of life (*hifzh an-nafs*), continuous training supports intellectual development (*hifzh al-'aql*), ethical and disciplinary regulations maintain moral integrity (*hifzh an-nasl*), and transparent financial management illustrates protection of assets (*hifzh al-mal*). Although these values have not yet been formally integrated into the institution's managerial policies, the study confirms that Maqashid Syariah plays a vital role in shaping a work culture that is religious, safe, productive, and accountable. The findings imply the need for developing Maqashid Syariah-based management guidelines to strengthen institutional governance in Islamic vocational training environments.*

Keywords: *Maqashid sharia, work environment, BPVP*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan produktivitas, kenyamanan, dan kualitas kinerja pegawai. Dalam konteks lembaga pelatihan seperti BPVP Banyuwangi, lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga mencakup tatanan perilaku, budaya organisasi, keselamatan kerja, serta etos kerja yang mempengaruhi kualitas layanan pelatihan vokasi. Namun demikian, sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan lingkungan kerja yang ideal dan kondisi faktual di banyak lembaga pelatihan, khususnya dalam aspek keselamatan, etika kerja, dan kepemimpinan.

Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Banyuwangi sebagai lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pengembangan kompetensi sumber daya manusia

memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak tenaga kerja yang profesional, produktif, serta berintegritas. Lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja di perusahaan sering kali tercermin dalam perilaku kerja karyawan, sehingga perusahaan yang memiliki lingkungan yang baik dan kuat akan berdampak pada komitmen kerja yang tinggi oleh karyawan. (Dewi Ariefahnoor et al., 2024)

Maqashid syariah berfungsi untuk melakukan dua hal penting, yaitu tahsil, yakni mengamankan manfaat (*manfaah*) dan *iqba*, yaitu mencegah kerusakan atau cedera (*madarrah*) seperti yang diarahkan oleh pemberi hukum (Srisusilawati et al., 2022). Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana *maqashid syariah* dapat terintegrasi pada lingkungan kerja BPVP Banyuwangi melalui keadilan, kebijaksanaan, kesetaraan dan prinsip-prinsip HAM serta tercapainya keberlanjutan.

Dalam perspektif Islam, keseimbangan antara aspek material dan spiritual menjadi kunci terciptanya kemaslahatan dalam kehidupan manusia. Prinsip ini tercermin dalam konsep *Maqashid Syari'ah*, yaitu tujuan-tujuan syariat Islam yang mencakup perlindungan terhadap agama (*hifzh ad-din*), jiwa (*hifzh an-nafs*), akal (*hifzh al-'aql*), keturunan (*hifzh an-nasl*), dan harta (*hifzh al-mal*). Implementasi *Maqashid Syari'ah* dalam konteks lingkungan kerja berarti menghadirkan nilai-nilai Islam dalam sistem, budaya, dan perilaku kerja sehingga tercipta suasana kerja yang adil, harmonis, dan penuh tanggung jawab. (Pertiwi & Herianingrum, 2024)

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian tentang Implementasi *Maqashid Syari'ah* pada Lingkungan Kerja BPVP Banyuwangi menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen Islami di sektor publik, sekaligus memberikan manfaat praktis bagi BPVP Banyuwangi dalam membangun budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai syariat Islam.

Kajian ini juga diharapkan mampu menjembatani kesenjangan antara teori *Maqashid Syari'ah* dan praktik manajerial di dunia kerja modern, serta memperkaya pemahaman tentang bagaimana nilai-nilai Islam dapat menjadi dasar pembentukan etika dan produktivitas di lingkungan lembaga pelatihan vokasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan tujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana implementasi nilai-nilai *Maqashid Syari'ah* diterapkan dalam lingkungan kerja BPVP Banyuwangi. Pendekatan ini dipilih karena

permasalahan yang dikaji berhubungan dengan nilai, etika, dan budaya kerja yang tidak dapat diukur secara kuantitatif, melainkan perlu dipahami melalui interpretasi dan pemaknaan terhadap pengalaman subjek penelitian. Metode deskriptif kualitatif ini diharapkan mampu menggambarkan secara menyeluruh realitas sosial dan spiritual yang terjadi di lingkungan kerja BPVP Banyuwangi serta mengaitkannya dengan teori *Maqâshid Syari'ah* dan prinsip manajemen Islami.

Penelitian dilakukan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Banyuwangi, Pemilihan lokasi ini dilakukan karena tempat ini merupakan tempat magang kami. Penelitian dilaksanakan selama periode September hingga Oktober 2025, meliputi tahap observasi awal, penelitian dan wawancara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan instruktur BPVP Banyuwangi, baik aparatur sipil negara (ASN) maupun tenaga honorer. Karena jumlah populasi relatif terbatas dan penelitian ini bersifat kualitatif, maka tidak digunakan teknik sampling secara statistik. Sampel dipilih dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap paling mengetahui dan memahami fenomena yang diteliti.

Analisis penelitian ini berangkat dari hubungan antara teori dan konteks empiris, di mana implementasi nilai-nilai *Maqâshid Syari'ah* (sebagai variabel utama) dihubungkan dengan budaya kerja Islami dan produktivitas pegawai (sebagai hasil akhir). Model konseptual ini digunakan untuk menilai sejauh mana lembaga mampu menginternalisasi tujuan-tujuan syariat dalam sistem kerja modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan kerja secara konseptual mencakup seluruh kondisi fisik, sosial, psikologis, dan organisasional yang memengaruhi kinerja serta kesejahteraan pekerja (Septyarini, n.d.). Lingkungan kerja tidak hanya berhubungan dengan aspek fisik seperti fasilitas, pencahayaan, dan keselamatan kerja, tetapi juga menyangkut kondisi nonfisik seperti hubungan antarpegawai, budaya kerja, gaya kepemimpinan, serta iklim organisasi. Menurut (Zebua, 2021), kualitas lingkungan kerja yang baik berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan kepuasan individu di tempat kerja.

Maqashid Syariah, yang merupakan tujuan atau alasan di balik perintah dan larangan yang ditetapkan oleh Allah SWT, merupakan konsep fundamental dalam pemahaman hukum Islam. Menurut Al-Syatibi, hukum-hukum yang disyariatkan bertujuan untuk kemaslahatan hamba, dengan inti dari Maqashid Syariah adalah menciptakan kebaikan dan mencegah

keburukan, serta menarik manfaat dan menolak mudharat. Lima prinsip Maqashid Syariah yang harus dipenuhi, yaitu mencakup pemeliharaan agama, akal, jiwa, keturunan, dan harta. (Srisusilawati et al., 2022)

Observasi di lapangan menunjukkan bahwa BPVP Banyuwangi memiliki fasilitas fisik yang relatif lengkap, meliputi:

- a. Workshop dan ruang praktik untuk teknik mesin, las, otomotif, TIK, dan tata kecantikan,
- b. Laboratorium komputer dengan perangkat memadai,
- c. Ruang pertemuan dan ruang kantor yang tertata,
- d. Fasilitas penunjang seperti masjid, kantin, klinik kesehatan, dan area hijau.

Secara nonfisik, BPVP menunjukkan pola hubungan sosial yang cukup harmonis. Temuan lapangan menunjukkan:

- a. Pegawai dan instruktur memiliki komunikasi terbuka dan saling mendukung.
- b. Atasan memberikan ruang konsultasi dan arahan teknis yang jelas.
- c. Kegiatan keagamaan menjadi sarana mempererat hubungan sosial.

Analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Maqashid Syariah telah tercermin dalam berbagai aspek lingkungan kerja BPVP, meskipun tidak dinyatakan secara formal dalam dokumen manajerial.

1. Hifzh ad-Din (Perlindungan Agama)

Data wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah menjalankan aktivitas keagamaan seperti salat berjamaah, tadarus Al-Qur'an, dan peringatan hari besar Islam. Kegiatan tersebut difasilitasi oleh lembaga dan menjadi rutinitas yang memperkuat nilai spiritualitas pegawai. Namun, kegiatan tersebut belum sepenuhnya diintegrasikan ke dalam kebijakan manajerial, misalnya belum adanya pedoman eksplisit tentang etika kerja Islami dalam SOP lembaga. Temuan ini selaras dengan penelitian (Kholil, 2025) dalam *Equality Jurnal Of Islamic Law (EJIL)* yang menyatakan bahwa penerapan nilai religiusitas dalam lingkungan kerja mampu meningkatkan *sense of belonging* dan tanggung jawab moral pegawai.

2. Hifzh an-Nafs (Perlindungan Jiwa)

BPVP Banyuwangi menerapkan protokol keselamatan kerja dan menyediakan fasilitas kesehatan bagi pegawai serta peserta pelatihan. Pendekatan ini menunjukkan adanya keselarasan antara aspek keselamatan kerja (*safety culture*) dengan nilai *Maqâshid Syari'ah*, di mana perlindungan jiwa menjadi prioritas utama. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Nurchahyo et al., 2024) dalam *International Journal of Islamic Economics and*

Research, yang menunjukkan bahwa penerapan nilai maqâshid dapat meningkatkan keseimbangan antara kesejahteraan spiritual dan fisik karyawan.

3. Hifzh al-‘Aql (Perlindungan Akal)

Upaya pengembangan kapasitas intelektual terlihat dari pelatihan rutin bagi pegawai dan instruktur. BPVP secara berkala mengirimkan stafnya untuk mengikuti *upskilling* dan *reskilling* di berbagai balai pelatihan nasional. Hal ini sesuai dengan konsep *hifzh al-‘aql* yang menekankan pentingnya menjaga dan mengembangkan akal melalui pendidikan dan pengetahuan. Penelitian (Fattah, 2024) dalam *Jurnal Iqtishadiyah UIN Alauddin Makassar* juga menegaskan bahwa pendidikan dan peningkatan kompetensi merupakan bentuk aktualisasi maqâshid dalam bidang SDM modern.

4. Hifzh an-Nasl (Perlindungan Keturunan dan Moral)

Implementasi nilai ini tercermin dari kebijakan lembaga yang mendorong pegawai menjaga etika dalam berinteraksi dan mencegah perilaku tidak senonoh di tempat kerja. BPVP juga menegakkan aturan terkait perilaku dan disiplin melalui tata tertib yang ketat. Meski belum menggunakan terminologi syariah secara eksplisit, nilai moral yang diterapkan mencerminkan upaya perlindungan terhadap kehormatan dan keberlanjutan moral sosial pegawai. Temuan ini mendukung penelitian (Abdurroziq, 2022) dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam (IEB)* yang menyatakan bahwa penerapan maqâshid pada lembaga non-keagamaan dapat dilakukan melalui penguatan nilai moral dan etika profesional.

5. Hifzh al-Mal (Perlindungan Harta)

BPVP Banyuwangi telah melaksanakan prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam penggunaan anggaran melalui sistem pelaporan keuangan digital dan audit rutin. Selain itu, lembaga mendorong efisiensi sumber daya dan menghindari pemborosan. Langkah ini mencerminkan nilai *hifzh al-mal*, yaitu menjaga dan mengelola harta secara adil dan bertanggung jawab. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Kholil, 2025) dalam *Economic Journal of Islamic Law (EJIL)* yang menunjukkan bahwa tata kelola keuangan berbasis maqâshid dapat meningkatkan kepercayaan publik dan integritas lembaga.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa *Maqâshid Syari’ah* bukan hanya konsep normatif keagamaan, tetapi juga dapat dijadikan dasar operasional dalam manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi. Konteks BPVP Banyuwangi menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai maqâshid berjalan secara informal melalui kegiatan keagamaan dan budaya organisasi, namun belum tertanam secara sistematis dalam kebijakan kelembagaan.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja BPVP Banyuwangi telah merefleksikan nilai-nilai Maqashid Syariah dalam aspek keselamatan, etika kerja, fasilitas ibadah, hubungan sosial, serta pengelolaan aset. Didalamnya juga menunjukkan bahwa nilai-nilai syariat Islam telah diterapkan secara kultural melalui kebiasaan kerja, pembinaan spiritual, dan sikap tanggung jawab pegawai. Prinsip-prinsip *Maqashid Syari'ah* meliputi *hifzh ad-din*, *hifzh an-nafs*, *hifzh al-'aql*, *hifzh an-nasl*, dan *hifzh al-mal* tercermin dalam berbagai aspek kegiatan, seperti penegakan disiplin ibadah, perhatian terhadap keselamatan kerja, pengembangan kompetensi, keseimbangan kehidupan kerja, serta pengelolaan keuangan yang transparan. Namun, implementasi tersebut masih lebih dominan dalam bentuk nilai-nilai sosial dan kebiasaan personal, belum terlembagakan secara formal dalam kebijakan organisasi. Dengan demikian, diperlukan penguatan sistem manajerial yang berbasis nilai *Maqashid Syari'ah* agar lembaga dapat menilai efektivitas dan akuntabilitasnya tidak hanya secara administratif, tetapi juga secara spiritual dan moral.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurroziq, A. (2022). Maqashid al-Shariah Implementation and Islamic Economics Industry in Indonesia Faraid & Wealth Management 2.2. *Fara'id and Wealth Management* /, 2(2). <http://journals.smartinsight.id/index.php/FWM>
- Dewi Ariefahnoor, Junaidi Junaidi, Edy Mahfuz, & Abdul Kadir. MS. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *MASMAN Master Manajemen*, 2(4), 155–167. <https://doi.org/10.59603/masman.v1i2.645>
- Fattah, A. (2024). Implementasi Maqashid Syariah Dalam Ekosistem Ekonomi Dan Keuangan Syariah Di Indonesia. *El-Iqtishady: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 6(2), 1–23.
- Kholil, S. (2025). Etika Produksi Islami Berbasis Maqashid Al-Shariah: Pilar Kesejahteraan Sosial Dan Ekonomi. *Equality: Journal of Islamic Law (EJIL)*, 3(1), 13–25. <https://doi.org/10.15575/ejil.v3i1.1220>
- Nurchahyo, S. A., Arismaya, A. D., & Anis, M. (2024). The role of Maqashid-Syariah in enhancing business sustainability through green dynamic capability and marketing strategies. *Indonesian Journal of Islamic Economics Research*, 6(2), 118–131.

<https://doi.org/10.18326/ijier.v6i2.2484>

- Pertiwi, T. D., & Herianingrum, S. (2024). Menggali Konsep Maqashid Syariah : Perspektif Pemikiran Tokoh Islam. 10(01), 807–820.
- Septyarini, E. (n.d.). Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Pengaruh lingkungan kerja , system pengawasan , dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Zunagawa Sparepart. 5(2), 373–392.
- Srisusilawati, P., Hardianti, P. D., Erlianti, N., Pitsyahara, I. R., & Nuraeni, S. K. (2022). Implementasi Maqashid Syariah Terhadap Produk Perbankan Syariah. *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.24235/jm.v7i1.8409>
- Zebua, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Perkembangan Karir Karyawan. 1(1).
- Setiawan, F., Guritmo, C., & Zunaidi, A. (2025). Assessing financial metrics and Sharia Healthcare stock return amid Indonesia’s market volatility. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 15(2), 105–120. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v15i2.105-120>
- Lailatun Nikmah, Nelly Rizka Tri Wahyuni, Weka Nur Kharisma, Arif Zunaidi, Optimizing Liquidity Management in Islamic Banks: A Risk and Shariah Compliance Perspective. *Syari’ah Economics*, [S.l.], v. 9, n. 1, p. 16-41, aug. 2025. <https://doi.org/10.36667/se.v9i1.2223>.
- Siti Wasitoh, Arif Zunaidi, Ning Purnama Sariati, (2025) *DIGITAL BANKING: Meningkatkan Keunggulan Bersaing*. Malang : Intrans Publishing
- Siti Mufidatul Azizah, Chofifah Indah Parawansyah, Fitrotul Bitu Aulia Putri, Reviby Adam Nazalla Dhias, & Arif Zunaidi. (2025). The Role of Labor Law on Business Sustainability and Workers’ Welfare in Indonesia. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 10(3). <https://doi.org/10.30651/jms.v10i3.26569>