

Riwayat Artikel: Diterima: 06-11-2025, Disetujui: 15-12-2025, Diterbitkan: 30-12-2025

Kompetensi Digital SDM dalam Menghadapi Transformasi Lembaga Keuangan Syariah: Analisis Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan Maqashid al-Syariah

Ashuri Hidayat

Prodi HES STAI Al-Fattah (STAI FA) Pacitan, Indonesia

Email : ashurihidayat@alfattah.ac.id

Keyword:

Digital
Competence;
Human
Resources;
Islamic Financial
Institutions;
Digital
Transformation.

Abstract

*This study aims to analyze the digital competence of human resources in addressing the transformation of Islamic financial institutions in Pacitan Regency from the perspectives of Islamic Economic Law and Maqashid al-Shariah. This study employed a qualitative approach with a field research design using interviews, observation, and documentation. The findings show that digital competence plays an important role in improving organizational adaptability, work effectiveness, and service quality. However, differences in digital literacy and limited training remain challenges. From the perspective of Islamic Economic Law, digital transformation must be based on the principles of trustworthiness, justice, transparency, clarity of contracts, and protection of transaction parties. From the perspective of Maqashid al-Shariah, particularly *hifz al-mal* and *hifz al-'aql*, strengthening digital competence supports asset protection, knowledge development, and public benefit. Therefore, digital competence needs to be continuously developed and integrated with Islamic values.*

Kata Kunci:

Kompetensi
Digital; Sumber
Daya Manusia;
Lembaga
Keuangan
Syariah;
Transformasi
Digital.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis kompetensi digital sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi lembaga keuangan syariah di Kabupaten Pacitan perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan *Maqashid al-Syariah*. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berperan dalam meningkatkan adaptasi, efektivitas kerja, dan kualitas pelayanan, namun masih terdapat kendala berupa perbedaan literasi digital dan keterbatasan pelatihan. Dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah, transformasi digital harus berlandaskan amanah, keadilan, transparansi, kejelasan akad, dan perlindungan para pihak. Perspektif *Maqashid al-Syariah*, khususnya *hifz al-mal* dan *hifz al-'aql*, menunjukkan bahwa penguatan kompetensi digital mendukung perlindungan harta, peningkatan pengetahuan, dan kemaslahatan. Dengan demikian, kompetensi digital perlu dikembangkan secara berkelanjutan dan terintegrasi dengan nilai-nilai syariah.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi salah satu faktor penting yang mendorong perubahan dalam berbagai sektor ekonomi, termasuk industri jasa keuangan. Perkembangan teknologi informasi tidak hanya mengubah pola pelayanan kepada masyarakat, tetapi juga memengaruhi proses bisnis, sistem komunikasi, pengelolaan informasi, pengambilan keputusan, serta pola kerja sumber daya manusia dalam organisasi. Digitalisasi pada akhirnya menuntut organisasi untuk mampu menyesuaikan struktur, proses kerja, dan kompetensi sumber daya manusia dengan perkembangan teknologi yang semakin cepat (Vial, 2019; Verhoef et al., 2021). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital bukan semata-mata persoalan penggunaan teknologi, melainkan proses perubahan organisasi yang membutuhkan kesiapan manusia sebagai pelaksana utama perubahan.

Perkembangan tersebut juga terjadi pada lembaga keuangan syariah. Pemanfaatan teknologi digital memberikan peluang bagi lembaga keuangan syariah untuk meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat pelayanan, memperluas akses masyarakat, meningkatkan kualitas komunikasi dengan nasabah, serta mengembangkan berbagai inovasi produk dan layanan keuangan. Digitalisasi juga dapat menjadi sarana untuk meningkatkan daya saing lembaga keuangan syariah di tengah perubahan perilaku masyarakat yang semakin terbiasa dengan layanan berbasis digital (Hassan et al., 2024; Kholidah et al., 2025). Namun, transformasi digital pada lembaga keuangan syariah memiliki karakteristik yang berbeda karena inovasi teknologi tidak hanya dituntut menghasilkan efisiensi, tetapi juga harus tetap sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor strategis dalam menentukan keberhasilan transformasi digital. Teknologi yang tersedia tidak akan memberikan manfaat optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk menggunakan, mengembangkan, dan mengendalikan teknologi tersebut. Perubahan lingkungan kerja digital menuntut karyawan memiliki kemampuan menggunakan teknologi, mengelola informasi, memahami data, beradaptasi dengan perubahan, memecahkan masalah, serta melakukan pembelajaran secara berkelanjutan (Vial, 2019; Verhoef et al., 2021). Dengan demikian, kompetensi digital SDM menjadi bagian penting dari strategi organisasi dalam menghadapi transformasi digital.

Kompetensi digital pada dasarnya tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis menggunakan perangkat atau aplikasi digital. Kompetensi digital mencakup kemampuan mencari, mengevaluasi, mengelola, mengomunikasikan, dan menggunakan informasi melalui teknologi secara efektif dan bertanggung jawab (Ferrari, 2013). Dalam perkembangan lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi, kompetensi tersebut perlu disertai kemampuan beradaptasi, berpikir kritis, menjaga keamanan informasi, serta memahami risiko yang muncul dari pemanfaatan teknologi. Bagi lembaga keuangan syariah, kebutuhan kompetensi tersebut menjadi lebih kompleks karena SDM tidak hanya dituntut memiliki kompetensi profesional dan digital, tetapi juga harus memahami prinsip dan nilai syariah.

Kebutuhan integrasi antara kompetensi digital dan kompetensi syariah menjadi semakin penting karena aktivitas lembaga keuangan syariah berkaitan langsung dengan

pengelolaan dana dan transaksi masyarakat. Kesalahan dalam penggunaan teknologi, pengelolaan data, pelayanan digital, maupun pengambilan keputusan dapat menimbulkan risiko terhadap keamanan harta dan kepercayaan nasabah. Oleh karena itu, SDM lembaga keuangan syariah idealnya memiliki kompetensi yang bersifat integratif, yaitu kemampuan digital yang berjalan bersama pemahaman hukum ekonomi syariah, etika kerja Islam, serta kesadaran terhadap tanggung jawab moral dalam menjalankan pekerjaan (Antonio, 2001; Ascarya, 2017).

Perspektif Hukum Ekonomi Syariah memberikan landasan normatif bahwa perkembangan teknologi dalam transaksi ekonomi harus tetap memperhatikan prinsip-prinsip muamalah. Kemudahan transaksi yang dihasilkan oleh teknologi tidak boleh menghilangkan prinsip keadilan, kerelaan para pihak, kejelasan akad, transparansi, amanah, serta perlindungan terhadap hak dan harta pihak yang bertransaksi (Zuhaili, 2011). Dengan demikian, transformasi digital pada lembaga keuangan syariah tidak cukup dinilai dari aspek kecepatan, efisiensi, dan kemudahan pelayanan, tetapi juga harus dilihat dari sejauh mana teknologi tersebut digunakan secara amanah, adil, transparan, dan sesuai dengan ketentuan syariah.

Aspek tata kelola syariah semakin memperkuat kebutuhan tersebut. Otoritas Jasa Keuangan melalui POJK Nomor 2 Tahun 2024 tentang Penerapan Tata Kelola Syariah bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah menegaskan pentingnya kerangka tata kelola syariah yang mencakup tugas dan tanggung jawab Dewan Pengawas Syariah, fungsi kepatuhan syariah, manajemen risiko syariah, audit intern syariah, kaji ulang ekstern syariah, serta tindak lanjut terhadap ketidakpatuhan prinsip syariah (OJK, 2024). Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas tata kelola lembaga keuangan syariah sangat berkaitan dengan kapasitas sumber daya manusia yang menjalankan fungsi operasional, pelayanan, pengawasan, manajemen risiko, dan kepatuhan syariah.

Selanjutnya, SEOJK Nomor 15/SEOJK.03/2024 memberikan pengaturan lebih lanjut mengenai penerapan tata kelola syariah bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah sebagai penguatan terhadap ketentuan POJK Nomor 2 Tahun 2024 (OJK, 2024). Perkembangan regulasi tersebut memperlihatkan bahwa transformasi lembaga keuangan syariah tidak dapat dipisahkan dari penguatan tata kelola dan kualitas SDM. Semakin kompleks teknologi dan layanan keuangan yang digunakan, semakin besar pula tuntutan terhadap kemampuan SDM untuk memahami aspek teknis sekaligus aspek hukum, risiko, dan kepatuhan syariah.

Dari perspektif *Maqashid al-Syariah*, transformasi digital perlu diarahkan pada terciptanya kemaslahatan dan pencegahan kemudaratannya. *Maqashid al-Syariah* memberikan kerangka untuk menilai suatu aktivitas ekonomi tidak hanya berdasarkan aspek legal-formal, tetapi juga berdasarkan tujuan syariah dalam mewujudkan kemanfaatan bagi manusia (Al-Syatibi, 2004; Auda, 2008). Dalam konteks lembaga keuangan syariah, salah satu dimensi yang sangat relevan adalah *hifz al-mal* atau perlindungan terhadap harta. Pemanfaatan teknologi digital harus mampu menjamin keamanan dana, keamanan transaksi, perlindungan data,

transparansi informasi, dan mencegah terjadinya penyalahgunaan yang dapat merugikan nasabah.

Selain *hifz al-mal*, pengembangan kompetensi SDM juga dapat dikaitkan dengan *hifz al-'aql*. Pengembangan pengetahuan, pendidikan, pelatihan, peningkatan keterampilan, dan pembelajaran berkelanjutan merupakan bagian penting dalam membangun manusia yang mampu menjalankan tanggung jawab profesional secara baik. Dalam konteks transformasi digital, *hifz al-'aql* dapat menjadi perspektif untuk melihat pentingnya peningkatan kapasitas SDM agar tidak tertinggal oleh perkembangan teknologi. Dengan demikian, kompetensi digital bukan hanya kebutuhan organisasi, tetapi juga bagian dari upaya menciptakan kemaslahatan melalui pengembangan kualitas manusia (Auda, 2008).

Hubungan antara transformasi digital, SDM, dan prinsip syariah menjadi semakin penting karena perubahan teknologi dapat menghasilkan peluang sekaligus risiko. Di satu sisi, digitalisasi dapat meningkatkan efisiensi, aksesibilitas, transparansi, dan kualitas pelayanan. Di sisi lain, digitalisasi dapat menghadirkan risiko keamanan data, kesalahan sistem, penyalahgunaan informasi, ketimpangan kompetensi, serta potensi pelanggaran terhadap prinsip syariah apabila tidak diimbangi dengan tata kelola dan kompetensi SDM yang memadai. Oleh sebab itu, keberhasilan transformasi digital pada lembaga keuangan syariah tidak cukup diukur melalui indikator teknologi, tetapi juga perlu dilihat dari kesiapan manusia dan kesesuaiannya dengan prinsip hukum ekonomi syariah.

Sejumlah penelitian telah membahas transformasi digital dalam lembaga keuangan syariah, baik dalam kaitannya dengan kinerja, inovasi layanan, tata kelola maupun daya saing. Penelitian mengenai transformasi digital menunjukkan bahwa digitalisasi dapat meningkatkan efisiensi dan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan bisnis (Vial, 2019; Verhoef et al., 2021). Penelitian mengenai lembaga keuangan syariah juga menunjukkan pentingnya penguatan tata kelola dan kompetensi SDM dalam menghadapi perkembangan teknologi. Namun, kajian yang secara khusus menghubungkan kompetensi digital SDM dengan prinsip Hukum Ekonomi Syariah dan Maqashid al-Syariah masih perlu dikembangkan, khususnya pada konteks lembaga keuangan syariah tingkat daerah.

Research gap penelitian ini terletak pada masih terpisahnya pembahasan mengenai transformasi digital, kompetensi SDM, kepatuhan syariah, dan *Maqashid al-Syariah*. Sebagian penelitian menempatkan digitalisasi sebagai persoalan teknologi dan strategi organisasi, sedangkan penelitian lain lebih menekankan aspek tata kelola syariah atau pengembangan SDM. Penelitian ini berupaya mempertemukan ketiga perspektif tersebut dengan menempatkan kompetensi digital SDM sebagai titik temu antara transformasi organisasi dan kepatuhan terhadap nilai-nilai syariah. Dengan pendekatan tersebut, kompetensi digital tidak hanya dipahami sebagai kemampuan teknis, tetapi juga sebagai kemampuan menggunakan teknologi secara amanah, adil, transparan, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kemaslahatan.

Konteks Kabupaten Pacitan menjadi menarik karena perkembangan lembaga keuangan syariah di tingkat daerah menghadirkan konteks sosial dan organisasi yang berbeda dengan lembaga keuangan syariah berskala nasional. Penelitian lapangan pada praktik

muamalah masyarakat Pacitan sebelumnya menunjukkan bahwa persoalan ekonomi syariah dapat dikaji secara empiris melalui pengalaman para pelaku, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sementara itu, penelitian mengenai wakaf menunjukkan bahwa profesionalisme pengelolaan merupakan salah satu persoalan penting dalam optimalisasi lembaga ekonomi syariah. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kualitas manusia dan pengelolaan lembaga merupakan unsur penting dalam mewujudkan manfaat ekonomi syariah bagi masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi digital sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi lembaga keuangan syariah di Kabupaten Pacitan. Penelitian secara khusus bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi bentuk kompetensi digital yang dimiliki oleh SDM lembaga keuangan syariah; (2) menganalisis tantangan SDM dalam menghadapi transformasi digital; (3) menganalisis penerapan kompetensi digital dalam kaitannya dengan amanah, keadilan, transparansi, akad, dan perlindungan pihak yang bertransaksi; serta (4) menganalisis transformasi tersebut berdasarkan perspektif *Maqashid al-Syariah*, terutama *hifz al-mal*, *hifz al-'aql*, dan kemaslahatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian Hukum Ekonomi Syariah dan Manajemen Sumber Daya Manusia sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi lembaga keuangan syariah dalam membangun SDM yang kompeten secara digital, profesional, dan tetap berlandaskan prinsip-prinsip syariah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan yang dilaksanakan pada Oktober–November 2025 di lembaga keuangan syariah Kabupaten Pacitan. Data terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pimpinan/manajer, bagian sumber daya manusia, dan karyawan yang dipilih secara *purposive* berdasarkan pengetahuan dan keterlibatan dalam transformasi digital. Data yang dikaji meliputi kompetensi digital SDM, pelatihan, kemampuan adaptasi teknologi, kendala, serta kebijakan pengembangan kompetensi digital.

Analisis juga mencakup penerapan prinsip Hukum Ekonomi Syariah, meliputi amanah, keadilan, transparansi, kejelasan akad, dan perlindungan pihak yang bertransaksi, serta perspektif *Maqashid al-Syariah*, khususnya *hifz al-mal*, *hifz al-'aql*, dan kemaslahatan. Data sekunder diperoleh dari dokumen kelembagaan, regulasi, SOP, laporan, dokumen pelatihan, dan literatur ilmiah yang relevan. Data dianalisis secara deskriptif-kualitatif melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi Digital pada Lembaga Keuangan Syariah di Kabupaten Pacitan

Transformasi digital pada lembaga keuangan syariah di Kabupaten Pacitan menunjukkan adanya perubahan dalam pola pelayanan, administrasi, komunikasi, dan pengelolaan informasi. Pemanfaatan teknologi digital memberikan kemudahan bagi lembaga dalam mempercepat proses pelayanan dan meningkatkan efisiensi pekerjaan. Perubahan tersebut juga mendorong karyawan untuk menyesuaikan pola kerja dengan penggunaan berbagai perangkat dan aplikasi digital. Transformasi digital dengan demikian tidak hanya berkaitan dengan perubahan teknologi, tetapi juga menyangkut perubahan proses organisasi dan kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan pekerjaan (Vial, 2019; Verhoef et al., 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan/manajer, transformasi digital dipandang sebagai kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan menyesuaikan diri dengan perubahan perilaku masyarakat. Nasabah semakin membutuhkan pelayanan yang cepat, mudah, dan dapat diakses melalui perangkat digital. Kondisi tersebut mendorong lembaga keuangan syariah untuk melakukan penyesuaian terhadap sistem pelayanan dan pola kerja karyawan.

Transformasi tersebut menunjukkan bahwa teknologi telah menjadi bagian dari aktivitas operasional lembaga. Namun demikian, tingkat pemanfaatan teknologi tidak selalu sama pada setiap lembaga. Perbedaan kemampuan SDM, fasilitas teknologi, tingkat literasi digital, serta kemampuan lembaga dalam menyediakan pelatihan menjadi faktor yang memengaruhi proses transformasi. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak cukup ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi dan sumber daya manusia.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, perubahan teknologi menyebabkan terjadinya perubahan tuntutan pekerjaan. Karyawan tidak hanya dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan administratif, tetapi juga harus mampu menggunakan teknologi, mengelola informasi digital, berkomunikasi melalui media digital, serta memahami risiko penggunaan teknologi. Oleh karena itu, transformasi digital perlu diikuti dengan strategi pengembangan kompetensi SDM secara berkelanjutan (Verhoef et al., 2021).

Dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah, transformasi digital pada lembaga keuangan syariah pada dasarnya dapat diterima selama penggunaannya tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Teknologi merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mencapai kemudahan dan kemaslahatan dalam aktivitas muamalah. Prinsip dasar dalam muamalah memberikan ruang bagi perkembangan bentuk transaksi selama tidak terdapat unsur yang dilarang oleh syariah dan tetap memenuhi ketentuan akad, keadilan, transparansi, serta perlindungan terhadap para pihak (Zuhaili, 2011).

Dengan demikian, transformasi digital pada lembaga keuangan syariah di Kabupaten Pacitan dapat dipahami sebagai bentuk adaptasi organisasi terhadap perubahan zaman. Namun, transformasi tersebut harus tetap diarahkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan

dan kemaslahatan masyarakat tanpa menghilangkan nilai amanah, keadilan, transparansi, dan kepatuhan syariah.

Kompetensi Digital SDM dalam Menghadapi Transformasi

Kompetensi digital menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kemampuan SDM dalam menghadapi perubahan teknologi. Kompetensi digital tidak hanya berupa kemampuan mengoperasikan komputer, telepon pintar, atau aplikasi tertentu, tetapi juga mencakup kemampuan mencari dan mengolah informasi, berkomunikasi melalui media digital, menjaga keamanan informasi, menyelesaikan persoalan dengan memanfaatkan teknologi, dan beradaptasi terhadap perkembangan sistem digital (Ferrari, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi digital karyawan pada lembaga keuangan syariah dapat dilihat dari beberapa kemampuan utama, yaitu kemampuan menggunakan perangkat dan aplikasi digital, kemampuan memahami sistem pelayanan berbasis teknologi, kemampuan mengelola informasi, kemampuan berkomunikasi melalui media digital, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja.

Kemampuan tersebut menjadi penting karena digitalisasi mengubah cara karyawan melaksanakan pekerjaan. Pekerjaan yang sebelumnya dilakukan secara manual mulai diarahkan pada sistem yang lebih terintegrasi dan berbasis teknologi. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan. Karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi cenderung lebih mudah mengikuti perubahan sistem kerja, sedangkan karyawan yang memiliki keterbatasan literasi digital membutuhkan pendampingan dan pelatihan lebih intensif.

Dalam perspektif MSDM, kondisi tersebut menunjukkan pentingnya reskilling dan upskilling. *Reskilling* diperlukan ketika perubahan teknologi menyebabkan karyawan membutuhkan kemampuan baru, sedangkan *upskilling* diperlukan untuk meningkatkan kemampuan yang sudah dimiliki agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang berkembang. Strategi tersebut penting agar transformasi digital tidak justru menciptakan kesenjangan kompetensi di antara karyawan.

Kompetensi digital juga harus dipadukan dengan kompetensi syariah. Karyawan lembaga keuangan syariah tidak cukup hanya mampu mengoperasikan sistem digital, tetapi juga harus memahami karakteristik produk, akad, prinsip pelayanan, dan ketentuan syariah yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, kompetensi yang dibutuhkan adalah kompetensi digital-syariah, yaitu kemampuan menggunakan teknologi secara profesional sekaligus memahami dan menerapkan prinsip syariah dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kondisi tersebut sejalan dengan prinsip *amanah* dalam Islam. Karyawan yang diberi tanggung jawab untuk mengelola data, transaksi, maupun informasi nasabah harus memiliki kemampuan dan integritas yang memadai. Kompetensi menjadi bagian dari amanah karena seseorang yang memiliki tanggung jawab profesional dituntut memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pengembangan Kompetensi SDM melalui Pelatihan dan Pembelajaran Berkelanjutan

Transformasi digital menuntut lembaga keuangan syariah untuk tidak berhenti pada pengadaan teknologi, tetapi juga melakukan investasi pada pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menggunakan sistem dan aplikasi digital. Berdasarkan informasi dari informan, pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan internal, pendampingan, pembelajaran dari rekan kerja, serta pembelajaran mandiri. Bentuk pengembangan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital tidak selalu harus dilakukan melalui pelatihan formal. Organisasi dapat mengembangkan budaya belajar yang memungkinkan karyawan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman.

Dalam perspektif MSDM, pembelajaran berkelanjutan merupakan bagian penting dari strategi mempertahankan daya saing organisasi. Perkembangan teknologi yang cepat menyebabkan kompetensi yang relevan saat ini dapat mengalami perubahan dalam waktu relatif singkat. Oleh karena itu, lembaga perlu menyediakan kesempatan kepada karyawan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilannya secara terus-menerus. Pengembangan kompetensi tersebut juga memiliki relevansi dengan konsep *hifz al-'aql*. Dalam *Maqashid al-Syariah*, pemeliharaan akal tidak hanya berkaitan dengan larangan terhadap sesuatu yang merusak akal, tetapi juga dapat dipahami dalam konteks pengembangan pengetahuan dan kapasitas manusia. Pendidikan dan pembelajaran menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kualitas manusia sehingga mampu menjalankan tanggung jawabnya secara lebih baik (Auda, 2008).

Dengan demikian, pelatihan digital bagi karyawan lembaga keuangan syariah tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi, tetapi juga memiliki dimensi kemaslahatan bagi individu. Karyawan memperoleh kesempatan meningkatkan kemampuan profesional, sedangkan lembaga memperoleh SDM yang lebih siap menghadapi perubahan teknologi.

Kompetensi Digital dan Penerapan Prinsip Amanah, Keadilan, dan Transparansi

Transformasi digital dalam lembaga keuangan syariah memiliki hubungan erat dengan prinsip amanah, keadilan, dan transparansi. Penggunaan teknologi dalam pengelolaan transaksi dan data nasabah menyebabkan karyawan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keamanan dan kebenaran informasi. Prinsip amanah menuntut karyawan untuk menggunakan akses dan informasi yang dimiliki sesuai dengan tanggung jawabnya. Data nasabah, informasi transaksi, dan dokumen keuangan merupakan informasi yang harus dikelola secara hati-hati. Kompetensi digital yang baik memungkinkan karyawan memahami prosedur keamanan, menghindari kesalahan penggunaan sistem, serta menjaga kerahasiaan informasi.

Prinsip keadilan juga menjadi penting dalam pelayanan digital. Teknologi seharusnya tidak digunakan untuk memberikan perlakuan yang merugikan pihak tertentu. Sistem pelayanan harus memberikan akses dan informasi yang proporsional kepada para pihak. Dalam konteks ini, kompetensi SDM diperlukan agar karyawan mampu memberikan pelayanan secara objektif dan tidak melakukan tindakan yang merugikan nasabah.

Sementara itu, prinsip transparansi berkaitan dengan keterbukaan informasi yang dibutuhkan oleh para pihak dalam transaksi. Digitalisasi dapat meningkatkan transparansi karena informasi dapat terdokumentasi dan ditelusuri dengan lebih mudah. Namun, transparansi tetap bergantung pada kualitas SDM yang mengelola informasi tersebut. Oleh karena itu, kompetensi digital dan nilai-nilai syariah tidak dapat dipisahkan. SDM yang kompeten secara teknologi tetapi tidak memiliki integritas dapat menimbulkan risiko bagi lembaga. Sebaliknya, SDM yang memahami prinsip syariah tetapi tidak memiliki kemampuan teknologi juga dapat mengalami kesulitan dalam menghadapi tuntutan transformasi digital.

Transformasi Digital dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Dalam Hukum Ekonomi Syariah, penggunaan teknologi dalam aktivitas muamalah pada dasarnya merupakan sarana untuk mencapai tujuan transaksi dan pelayanan. Teknologi tidak menjadi tujuan akhir, melainkan instrumen yang harus digunakan sesuai dengan prinsip syariah. Terdapat beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam transformasi digital lembaga keuangan syariah, yaitu kejelasan akad, kerelaan para pihak, transparansi, keadilan, keamanan transaksi, dan perlindungan harta. Digitalisasi tidak boleh menghilangkan unsur-unsur tersebut.

Kejelasan akad menjadi penting karena transaksi yang dilakukan melalui sistem digital tetap harus memiliki dasar akad yang jelas. Para pihak harus memahami hak dan kewajibannya, termasuk mengenai objek transaksi, mekanisme pembayaran, biaya, risiko, serta ketentuan lainnya. Kemudahan teknologi tidak boleh menyebabkan ketidakjelasan (*gharar*) dalam transaksi. Selain itu, digitalisasi harus mampu memberikan perlindungan kepada pihak yang bertransaksi. Pengelolaan data dan dana melalui sistem digital membutuhkan mekanisme keamanan yang memadai. Dalam perspektif HES, perlindungan tersebut memiliki hubungan erat dengan larangan melakukan tindakan yang merugikan pihak lain (*dharar*). Dengan demikian, transformasi digital dapat menjadi sarana untuk memperkuat praktik ekonomi syariah apabila dikelola dengan baik. Kompetensi SDM menjadi faktor penting karena karyawan merupakan pihak yang mengoperasikan sistem dan berinteraksi langsung dengan nasabah.

Kompetensi Digital SDM dalam Perspektif *Hifz al-Mal*

Hifz al-mal atau perlindungan harta merupakan salah satu dimensi penting *Maqashid al-Syariah* yang memiliki relevansi langsung dengan aktivitas lembaga keuangan syariah. Dalam konteks transformasi digital, perlindungan harta tidak hanya berkaitan dengan menjaga dana nasabah, tetapi juga mencakup keamanan transaksi, keamanan data, akurasi informasi, dan pencegahan penyalahgunaan sistem.

Kompetensi digital SDM memiliki peranan penting dalam mewujudkan *hifz al-mal*. Karyawan yang memahami sistem digital dan prosedur keamanan akan lebih mampu menghindari kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian. Kemampuan tersebut juga diperlukan untuk mengenali potensi risiko digital dan menjalankan prosedur yang telah ditetapkan lembaga.

Dengan demikian, peningkatan kompetensi digital dapat dipandang sebagai bagian dari upaya lembaga dalam menjaga harta masyarakat. Semakin baik kemampuan SDM dalam menggunakan dan mengendalikan teknologi, semakin besar pula peluang lembaga untuk meminimalkan risiko kesalahan dan penyalahgunaan. Dalam perspektif ini, transformasi digital tidak semata-mata bertujuan meningkatkan efisiensi organisasi. Transformasi harus menghasilkan sistem yang mampu memberikan keamanan dan perlindungan terhadap kepentingan nasabah. Hal tersebut menunjukkan bahwa tujuan digitalisasi dapat sejalan dengan *Maqashid al-Syariah* apabila diarahkan pada kemaslahatan.

Kompetensi Digital SDM dalam Perspektif *Hifz al-'Aql*

Selain *hifz al-mal*, pengembangan kompetensi digital SDM juga memiliki relevansi dengan *hifz al-'aql*. Transformasi digital menuntut karyawan untuk terus belajar, memperbarui pengetahuan, dan meningkatkan keterampilan. Proses tersebut merupakan bagian dari pengembangan kualitas manusia. Karyawan yang mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan digital akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memahami perubahan teknologi. Proses pembelajaran tersebut tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan profesional karyawan. Dalam perspektif *Maqashid al-Syariah*, peningkatan kualitas pengetahuan dan kemampuan manusia memiliki nilai kemaslahatan. Oleh karena itu, lembaga keuangan syariah perlu memandang program pengembangan SDM sebagai investasi strategis, bukan sekadar biaya organisasi.

Integrasi antara pengembangan kompetensi digital dan nilai syariah juga dapat menciptakan SDM yang tidak hanya *technologically competent*, tetapi juga memiliki kesadaran etis. Karyawan memahami bahwa teknologi harus digunakan untuk mendukung pelayanan dan kemaslahatan, bukan sekadar mengejar efisiensi.

Model Kompetensi Digital SDM Berbasis Hukum Ekonomi Syariah dan *Maqashid al-Syariah*

Berdasarkan hasil analisis, kompetensi digital SDM pada lembaga keuangan syariah dapat dikembangkan melalui integrasi tiga unsur utama, yaitu kompetensi digital, kompetensi syariah, dan etika kerja Islam. Kompetensi digital mencakup kemampuan menggunakan teknologi, mengelola informasi, beradaptasi, dan menjaga keamanan sistem. Kompetensi syariah mencakup pemahaman terhadap akad, prinsip muamalah, kepatuhan syariah, dan ketentuan yang berkaitan dengan aktivitas lembaga keuangan syariah. Sementara itu, etika kerja Islam mencakup amanah, keadilan, tanggung jawab, kejujuran, dan orientasi terhadap kemaslahatan. Ketiga unsur tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Kompetensi Digital



Kemampuan teknologi, informasi, adaptasi, keamanan digital



Kompetensi Syariah



Akad, kepatuhan syariah, prinsip muamalah



Etika Kerja Islam



Amanah, keadilan, transparansi, tanggung jawab



Transformasi Lembaga Keuangan Syariah



Kemaslahatan (*Maqashid al-Syariah*)

Model tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital yang ideal pada lembaga keuangan syariah bukan sekadar transformasi teknologi, tetapi transformasi yang berorientasi pada manusia dan nilai. Teknologi digunakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi, sedangkan SDM memastikan bahwa penggunaan teknologi tetap berada dalam koridor syariah. Dengan demikian, penelitian ini menemukan bahwa kompetensi digital SDM dapat menjadi salah satu instrumen untuk mewujudkan transformasi lembaga keuangan syariah yang lebih adaptif sekaligus tetap berorientasi pada prinsip Hukum Ekonomi Syariah. Integrasi *hifz al-mal*, *hifz al-'aql*, dan kemaslahatan memberikan landasan bahwa pengembangan teknologi dan SDM harus diarahkan bukan hanya untuk kepentingan organisasi, tetapi juga untuk perlindungan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

SIMPULAN

Kompetensi digital sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi lembaga keuangan syariah merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan, efektivitas kerja, dan kemampuan lembaga beradaptasi terhadap perkembangan teknologi. Transformasi digital tidak hanya membutuhkan kesiapan teknologi, tetapi juga SDM yang memiliki kemampuan digital, kemampuan beradaptasi, serta pemahaman terhadap prinsip-prinsip syariah. Dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah, pemanfaatan teknologi harus tetap berlandaskan prinsip amanah, keadilan, transparansi, kejelasan akad, dan perlindungan terhadap pihak yang bertransaksi.

Studi ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital SDM perlu diintegrasikan dengan kompetensi syariah dan etika kerja Islam agar transformasi digital tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga menghasilkan kemaslahatan. Perspektif *Maqashid al-Syariah*, khususnya *hifz al-mal* dan *hifz al-'aql*, memberikan landasan bahwa pengembangan kompetensi SDM harus mampu mendukung perlindungan harta, keamanan transaksi, peningkatan pengetahuan, serta pengembangan kapasitas profesional karyawan. Namun, transformasi digital masih menghadapi tantangan berupa perbedaan kemampuan digital antarpegawai, kebutuhan pelatihan berkelanjutan, kesiapan organisasi, serta tuntutan untuk menjaga kepatuhan syariah dalam penggunaan teknologi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kompetensi digital melalui pelatihan dan *upskilling*, pengintegrasian nilai-nilai syariah dalam pengelolaan SDM, serta penguatan tata kelola digital agar lembaga keuangan syariah di Kabupaten Pacitan mampu melakukan transformasi secara adaptif, profesional, amanah, dan berorientasi pada kemaslahatan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Syatibi, A. I. (2004). *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah.
- Antonio, M. S. (2001). *Bank Syariah: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Ascarya. (2017). *Akad dan produk bank syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Auda, J. (2008). *Maqasid al-Shariah as philosophy of Islamic law: A systems approach*. London: The International Institute of Islamic Thought.
- Ferrari, A. (2013). *DIGCOMP: A framework for developing and understanding digital competence in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Kholidah, N., et al. (2025). Digital transformation, Sharia governance, and organizational performance in Islamic microfinance institutions. *PAPUA: International Journal of Sharia Business Management*.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2024). *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 2 Tahun 2024 tentang Penerapan Tata Kelola Syariah bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah*. Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2024). *Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 15/SEOJK.03/2024 tentang Penerapan Tata Kelola Syariah bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah*. Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan.
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- Wahyudi, T., Bakar, M. H. B., & Soleha, N. (2026). Digital transformation, intellectual capital, and Sharia compliance in Indonesian Islamic banking. *Journal of Islamic Law on Digital Economy and Business*, 1(2).
- Arner, D. W., Barberis, J., & Buckley, R. P. (2016). 150 years of FinTech: How financial technology is transforming financial services. *Georgetown Journal of International Law*, 47(4), 1271–1319.
- Hassan, M. K., Rabbani, M. R., & Mahmood, M. A. (2023). Challenges for the Islamic finance industry in the digital transformation era. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*.

Menne, F., Surya, B., Yusuf, M., Ruslan, M., & Iskandar, I. (2022). Optimizing the financial performance of SMEs based on Sharia economy: Perspective of economic business sustainability and open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(1), 18.