Available at https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie
Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 10(03), 2024, 3197-3209

Going Concern Bisnis Berdasarkan Perspektif Maqashid Syari'ah (Studi Di PT. Lentera Jaya Madina)

Danu Rozi[1*)], Akhmad Riduwan[2)], Fidiana[3)]
[1,2,3] Program Studi S-2 Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia
*Email korespondensi: danurozi29@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keberlangsungan bisnis (going concern) dalam menghadapi permasalahan organisasi dengan sudut pandang maqashid syariah. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Lentera Jaya Madina di Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dalam mengkritisi perubahan yang terjadi pada proses perbaikan organisasi. Proses pengambilan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen. Wawancara dilakukan kepada beberapa informan seperti general manager, manajer keuangan, manajer produksi, manajer pemasaran dan beberapa karyawan. Studi dokumen dilakukan untuk melihat bukti perbaikan berkelanjutan yang dilakukan manajemen pada laporan keuangan sementara observasi dilakukan pada pelaksanaan program keberlangsungan di perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa PT. Lentera Jaya Madina telah melakukan perombakan regulasi dan budaya dan menghasilkan 10 nilai sebagai bentuk keberlangsungan organisasi. Berdasarkan perspektif Hifdzud Din, terkandung dalam nilai amaliyah ibadah yang diimplementasikan dengan kewajiban sholat berjamaah, pengajian rutin, dan tadrus Qur'an. Hifdzul Aql yang terkandung dalam nilai integritas yang diimplementasikan dengan peningkatan kapasitas karyawan. Hifdzun Nasl yang terkandung dalam nilai sinergi yang diimplementasikan dengan penerapan program family gathering dan pendampingan pencarian jodoh. Hifdzun Nafs yang terkandung dalam nilai tanggung jawab dan Akhlaqul Karimah. Hifdzul Mal yang terkandung dalam nilai kompensasi, amanah, jujur, akhlaqqul Karimh, Pelayanan dan Integritas.

Kata Kunci: *Maqashid Syariah, Budaya Organisasi, Going Concern, Ibadah Amaliyah*

Saran sitasi: Rozi, D., Riduwan, A., & Fidiana. (2024). Going Concern Bisnis Berdasarkan Perspektif Maqashid Syari'ah (Studi Di PT. Lentera Jaya Madina). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 10*(03), 3197-3209. Doi: http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v10i3.15167

DOI: http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v10i3.15167

1. PENDAHULUAN

Penerapan nilai keislaman (syariah) dalam pengelolaan perusahaan mulai berkembang beberapa dekade terakhir. Hal ini terjadi karena nilai keislaman masuk sebagai suatu konsep yang secara strategis maupun praktis dianggap mampu menyelasaikan masalah yang tidak bisa diselesaikan dengan konsep ekonomi konvensional (Alwi *et al*., 2021; Qoyum *et al*., 2022). Konsep ekonomi konvensional berfokus pada pencapaian laba yang maksimal bagi entitas sebagaimana pandangan kapitalisme. Menempatkan laba sebagai tujuan utama memiliki konsekuensi nyata pada permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan etika (Putri *et al*., 2023).

Ketika krisisp global (*Global Financial Crisis*) melanda dunia pada tahun 2008 dengan estimasi total kerugian keuangan lebih dari 10 Trilliun USD, kinerja keuangan Indonesia masih dapat tumbuh di angka 2,4%. Permasalahan etika yang terjadi pada proses pembuatan kebijakan global turut menjadi faktor penghambat penyelesaian krisis pada masa itu (Leena Haniffah *et al*., 2023). Fakta lain juga menyebutkan bahwa ketika krisis melanda Indonesia pada tahun 1998, perbankan syariah merupakan salah satu entitas yang dapat bertahan pada masa tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan pengelolaan perusahaan berlandaskan syariah atau nilai keislaman mampu mengontrol demi keberlangsungan bisnis perusahaan. Penerapan prinsip islami dalam sistem penialian kinerja perusahaan dianggap mampu menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan etika yang menyebabkan pengelolaan perusahaan

tidak efisien dan efisien (Leena Haniffah *et al*., 2023; Menne *et al*., 2022).

Salah satu teori ekonomi islam yang sedang berkembang dewasa ini adalah maqashid syariah. Konsep maqashid syariah mulai diterapkan di entitas berbasis shariah dan dinyatakan dalam *Maqashid Syariah Index* (MSI). Maqashid syariah merupakan suatu konsep yang berfokus pada pemahaman tujuan dan makna dari suatu aktifitas untuk memahami akar atau bentuk hukumnya (Kristianingsih *et al*., 2021). Pemanfaatan konsep maqashid syariah pada akuntansi difokuskan pada tujuan perusahaan yang tidak hanya berfokus pada materi semata melainkan hal-hal yang bersifat non materi demi kemashlahatan bersama (Muchlis dan Sukirman, 2016; Produk *et al*., n.d.; Suganda, 2020). Dalam mencapai tujuan tersebut, setidaknya terdapat lima pokok yang harus dipelihara dalam menjalankan aktifitas yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta (Sa'diyah *et al*., 2021).

Beberapa penelitian sebelumnya mengungkapkan manfaat penerapan maqasid syariah pada perusahaan membawa dampak pada peningkatan kinerja keuangan dan produktivitas (Fitriyah *et al*., 2017). Namun sejauh ini penelitian penerapan teori maqashid syariah masih seputar pada entitas perbankan syariah (Anisa *et al*., 2020; Muslih, 2019; Nurnazli, 2014; Sa'diyah *et al*., 2021). Sementara pada praktik non perbankan masih belum terdapat penelitian implementasi maqashid syariah dalam pengelolaan bisnisnya.

PT. Lentera Jaya Madina merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa percetakan yang berlokasi di Surabaya di bawah naungan Yayasan Hidayatullah. Pada awal pengelolaannya, PT. Lentera Jaya Madina berhadapan dengan berbagai permasalahan, diantaranya sistem pembagian kerja yang tidak terstandarisasi, sistem pencatatan keuangan yang tidak akurat, pemborosan bahan baku dan berdampak pada rendahnya kinerja penjulan (*sales*) perusahaan.

Beberapa permasalahan di atas dapat menyebabkan risiko pada keberlangsungan organisasi. Jika kondisi tersebut berlangsung dalam jangka panjang tanpa ada perubahan, maka keberlangsungan perusahaan menjadi sesuatu yang dipertaruhkan. Dalam menjaga kelangsungan bisnis di suatu perusahan diperlukan adanya etika bisnis oleh semua pelaku bisnis. Prinsip etika bisnis dapat menghindarkan beragai ancaman kelangsungan bisnis seperti adanya kecurangan dan penggelapan dana (Aviatri & Nilasari, 2021).

Karyawan sebagai modal manusia merupakan kunci utama dalam menjalankan bisnis di suatu perusahaan. Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberlangsungan bisnis terletak pada adanya nilai tambah pada modal manusia (Khayati et al., 2022). Nilai tambah dalam hal ini yaitu *intellectual capital*. Modal intelektual ini mampu memberikan nilai pada kualitas seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya demi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Konsep *Going concern* memberikan fokus pada adanya aktifitas atau kebijakan yang bertujuan pada keberlangsungan operasi perusahaan di masa yang akan datang tanpa ada pengurangan yang berarti pada asset dan beban perusahaan (Gheorghe, 2011).

Berdasarkan hasil wawancara dengan direktur perusahaan PT. Lentera Jaya Madina di dapatkan informasi bahwa sejak tahun 2020 satuan tugas khusus dibentuk untuk melakukan restrukturisasi manajemen dan nilai budaya yang dibutuhkan untuk perbaikan kinerja PT. Lentera Jaya Madina. Hal ini merupukan inisiasi dan langkah awal dalam mewujudkan keberlangsungan perusahan sebagai tanggung jawab manajemen. Keberlangsungan perusahaan merupakan landasan sekaligus tujuan utama dalam pengelolaan organisasi.

Bentuk perwujudan pengelolaan manajemen yang mengedepankan keberlansungan organisasi di PT. Lentera Jaya Madina perlu dimaknai lebih mendalam sehingga dapat menjadi landasan operasional perusahaan dalam penerapan dan gebrakan budaya baru. Implementasi kegiatan perusahaan yang berfokus kepada kemashlahatan bersama antara manajemen, karyawan dan pelanggan perlu dikaji dari sudut pandang islami. Sehingga penelitian bertujuan untuk memahami *going concern* bisnis di PT Lentera Jaya Madina berdasarkan perspektif maqashid syariah.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam rancangan penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan teknik studi pada fenomena yang terjadi pada suatu objek penelitian. Penelitian kualitatif disini akan menggambarkan dan menganalisis fenomena yang terjadi pada penerapan nilai keislaman dan dampaknya pada kinerja

perusahaan di PT. Lentera Jaya Madina. Objek penelitian ini yaitu PT. Lentera Jaya Madina, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan yang terletak di Jl. Keputih tegal 25 Surabaya, Jawa Timur.

Teknik pengumpulan data yang dugunakan dalam penelitian kualitatif meliputi dokumen, wawancara, observasi, dan dalam beberapa situasi dapat terjadi observasi partisipan. Observasi dilakukan pada proses implementasi nilai kesilaman pada kehidupan sehari – hari karyawan PT. Lentera Jaya Madina. Observasi ini juga melihat komitmen serta kedalaman implementasi nilai tersebut. Metode dokumentasi dilaksanakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Data yang diperoleh berupa pedoman pengorganisasian, panduan penerapan 10 nilai budaya, laporan keuangan, laporan kepuasan pekerja, dan lain-lain. Wawancara pada penelitian ini dilakukan kepada beberapa sumber daya yang terlibat dalam proses kinerja di PT. Lentera Jaya Madina dari berbagai tingkatan manajerial. Wawancara mendalam dilakukan kepada beberapa repsonden di bawah ini sebagai pelaku yang terlibat langsung dan merasakan perubahan budaya di PT. Lentera Jaya Madina.

Tabel 1 Informan Penelitian

No	Responden	Kode Responden
1	General Manager	R1
2	Wakil General Manager	R2
3	Manager Keuangan dan HRD	R3
4	Manager Produksi	R4
5	Manager Pemasaran	R5
6	Staff Produksi 1	R6
7	Staff Kasir	R7
8	Staff Produksi 2	R8

Definisi konseptual dan operasional variabel dari penelitian ini adalah kinerja perusahaan. Analisis yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah teori maqashid syari'ah. Kemaslahatan dapat terealisasi apabila lima unsur pokok dapat diwujudkan dan dipelihara, antara lain: Penjagaan atau Perlindungan terhadap Agama (*hifz al-din*), Penjagaan atau Perlindungan terhadal Akal (*hifz al- aql*), Penjagaan atau Perlindungan terhadap Keturunan (*hifz al-nasl*), Penjagaan atau Perlindungan terhadap Jiwa (*hifz al-nafs*), Penjagaan atau Perlindungan terhadap Harta Benda (*hifz al-mal*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Hasil penelitian disampaikan terdiri dari urgensi perubahan nilai budaya organisasi dan dampak perubahan budaya terhadap keberlangsungan organisasi.

3.1.1. Urgensi Perubahan Nilai Budaya Organisasi

Sebelum adanya perubahan budaya pada tahun 2020, PT Lentera Jaya Madina mengalami kemunduran baik dari segi finansial maupun non finansial. Secara keseluruhan, permasalahan mendasar adalah tidak adanya sistem otomatisasi dan control untuk setiap level pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan general manager dan wakilnya sebagai berikut :

> *"Kalau untuk awal sebetulnya perusahaan ini kan jauh dari sistem pokoknya diatas tahun 2019 itu kita kan ada perbaruan manajemen 2020 itu sudah mulai adanya satgas terkait dengan persiapan untuk nilai-nilai istilahnya merangkai jadi gimana sih membuat dasar nilai-nilai buat perusahaan. Pokoknya memang di PT Jaya Medina ini terkait dengan kinerja sama di keuangan itu seakan-akan loss gitu aja, loss dalam artian tidak ada sistem atau tidak ada cara kerja yang profesional"* (R1, 2024)

> *"Ya betul, semuanya berantakan tanpa aturan. Bekerja seadanya bahkan tidak ada semangat melayani customer. Tidak memikirkan dampak jangka panjang dari apa yang dilakukan saat itu."* (R2, 2024)

Dari segi finansial dibuktikan dengan adanya pencatatan laporan keuangan yang masih manual, gagal bayar kepada vendor, kredit bank yang tinggi dan ketidakmampuan dalam pembagian deviden kepada pemilik (yayasan). Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dari salah satu manajemen PT Lentera Jaya Madina.

> *"Ya, pencatatannya masih manual semuanya awalnya tuh bahkan sebelum 2019 itu sebelum saya masuk itu catatan di keuangan itu sering berubah-ubah. Jadi di awal-awal saya 2019 disana saya sama purchasing ini di bulan ini saya tanya data purchasing nilai segini tapi nanti saya tanya bulan depan dengan bulan yang sama itu berbeda. Terus terkait dengan kontrol QC itu tidak ada kontrol sama sekali untuk bekerja teman-teman itu."* (R3, 2023)

Selain itu, sebagai Badan Usaha Milik Organisasi Hidayatullah (BUMOH), PT Lentera Jaya Madina memiliki tuntutan untuk memeberikan deviden kepada yayasan sebesar 30%-40% dari profit setiap tahunnya. Namun selama ini, deviden itu tidak pernah tercapai. Bahkan sebaliknya, PT Lentera Jaya Madina membutuhkan *support* dana dari yayasan sebagai *owner* untuk pengelolaan operasional kedepannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan manager keuangan sebagai berikut:

> *"Ada pak, setiap bulannya kita tuh ada istilahnya ya saya sendiri sih kurang sepakat sebetulnya terkait dengan dividen itu. Makanya ada dividen, dividen itu kurang lebihnya kalau itu diambil dari margin tiap tahun sekitar 30%-40% kalau sekarang kisaran tiap bulannya itu 30 juta kami setor ke pusat DPP Hidayatullah Jakarta. " (R3, 2023*)

> *"Iya, setornya lebih sedikit dan dulu tuh terhutang gitu jadi seringnya tuh macet-macet terus banyak kayak tagihan-tagihan hutang ke vendor itu ke vendor kertas banyak yang molor jatuh temponya dan bahkan tidak sampai terbayarkan sampai terjadi hutang ke bank itu untuk menutupi operasional saat itu. Imbasnya masih ke kami di manajemen yang baru ini masih terimbas sampai 2026 ini kami harus menyelesaikan kewajiban-kewajiban ke bank itu".* (R1, 2023)

Dengan sistem pelaporan keuangan yang masih manual sangat memungkinkan terjadinya risiko keuangan yang tinggi. Hal ini diperparah dengan laporan keuangan yang justru tidak bisa dipertanggungjawabkan.

> *"Nggeh (keuangan bermasalah), dapat suntikan dana ya termasuk waktu itu sampai dipinjamkan ke salah satu bank swasta itu untuk menutup tagihan-tagihan tak terbayarkan. Dan kami di manajemen yang baru sebetulnya lah ini kalau di audit ya masuk penjara kabeh saya bilang gitu sampe'an. Kok aneh kan ada operasional harusnya kan hutang itu kan ada barang atau ada piutang yang harusnya bisa tertagih tapi saat itu memang tidak ada sama sekali nggak tahu saya gimana saya juga nggak bisa berbicara itu fraud atau ada kecurangan saya nggak bisa berbicara karena kan ya selayaknya kalau di yayasan tuh kan seperti apa dalam artian koridor islam tapi ada hal-hal macam itu. Kemungkinan ya sangat nggak masuk akal tapi nyatanya ada seperti itu nggak tahu karena fraud atau mungkin karena ketidakbisaan pencatatan atau gimana saya kurang paham"* (R3, 2023)

Hasil penjualan sebelum perubahan nilai budaya juga berimbas, pada tahun 2019 hasil penjualan sebesar Rp. 7.272.426.454 dan tahun 2020 sebesar Rp. 6.510.046.796. Meskipun di tahun 2019 laba bersihnya tinggi yakni sebesar Rp. 1.047.312.719 akan tetapi saat itu arus kas atau cash flow tidak sehat dan cenderung kurang, karena banyak piutang ke vendor dan customer yang belum tertagih yakni sebesar Rp. 2.852.480.875.

Selain itu, dari segi non finansial dibuktikan dengan adanya banyak karyawan yang tidak disiplin dalam waktu bekerja, ketidakmauan karyawan dalam menunaikan ibadah dan bekerja seenaknya tanpa aturan. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dari manajer HRD dan karyawan staff produksi di PT Lentera Jaya Madina.

> *"Sebetulnya terkait dengan yang ini yang professional ini yang agak berat mereka melakukan sebetulnya, terkait dengan kedisiplinan itu loh, penerapan check lock, terus keluar saat bekerja itu agak susah. Tapi juga terkait dengan ibadah mereka dulu juga agak susah yang 3 nilai ibadah, amaliyah akhlakul karimah juga. Memang saya juga awal itu agak kaget masuk sana itu iki perusahaane pondok pesantren tapi kok jauh dari pesantren memang ternyata saya analisis memang rata-rata orang situ kan orang umum jadi bukan orang pesantren.".* (R3, 2024)

> *"Kalau sebelumnya, sebelum 10 nilai ini terjadi dulu di Jaya Madina itu nggak ada perturan apapun dalam arti nggak ada peraturan apapun itu, satu karyawan itu terlatnya bebas terlalu bebas kadang terlambat. Kedua kalau tidak ada pekerjaan mereka seenaknya sendiri keluar ke warung itu"* (R6, 2024)

> *"sama itu Pak, ada senioritas dan junioritas itu masih ada yang kalau di dulu itu masih belum kekeluargaan secara penuh jadi anak baru itu seolah-olah kayak hormati senior gitu kan kalau dipikir lagi ini perusahaan milik lembaga pondok pesantren jadi yang diutamakan kan kekeluargaan jadi kekeluargaannya itu dulu belum ada belum rekat banget"* (R7, 2024)

Dari beberapa permasalahan di atas, akhirnya manajemen berkomitmen merubah sistem pengelolaan perusahaan agar tercipta suatu budaya yang sesuai dengan falsafah yayasan yaitu berlandaskan keislaman. Proses perubahan budaya diawali dengan perumusan usulan nilai budaya yang dilakukan oleh manajemen dan perwakilan karyawan. Setelah usulan nilai dirumuskan, dilakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan untuk melihat nilai budaya mana yang diharapkan karyawan akan diterapkan di PT Lentera Jaya Madina. Setelah didapatkan data dari seluruh karyawan akhirnya diputuskan 10 nilai budaya perusahaan PT. Lentera Jaya Madina yang menjadi landasan perubahan budaya organisasi. 10 nilai tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Budaya di PT.Lentera Jaya Madina

No	Nilai Budaya	Kelompok Nilai
1	Jujur	
2	Tanggung jawab	
3	Integritas	
4	Kualitas	
5	Sinergi	
6	Pelayanan	
7	Kompensasi yang wajar	
8	Amaliah Ibadah	Nilai Kekeluargaan
9	Amanah	
10	Akhlaqul Karimah	

Tabel 2 menginformasikan 10 nilai budaya baru di PT. Lentera Jaya Madina. 10 nilai tersebut dikategorikan menjadi nilai utama bisnis dan nilai kekeluargaan.

3.1.2. Dampak Perubahan Nilai Pada Keberlangsungan Organisasi

3.1.2.1. Dampak Finansial

Setelah adanya perubahan nilai budaya, PT Lentera Jaya Madina mengalami kemajuan salah satunya dalam segi finansial. Hal ini dibuktikan dengan pembayaran ke vendor sudah tidak melebihi jatuh tempo pembayaran, yang sebelumnya banyak vendor yang black list hingga kesusahan mencari bahan baku saat ini telah dipermudah dalam mencari bahan baku. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dari salah satu manajemen PT Lentera Jaya Madina.

> *"Terus alhamdulillah kami saat ini sejak tahun 2023 ini paling lama itu 1 bulan sudah kami selesaikan untuk terkait dengan vendor-vendor itu. Jadi memang kita nggak menunda kalau ada dana ya sudah kami bayarkan toh ya nanti juga akhirnya juga tetap di bayarkan. Itu juga kan menaikkan trust kami di beberapa vendor. Dan ini juga ada catatan sebetulnya, jadi kami di 2019 itu sempat di blacklist dengan beberapa vendor kertas karena ya tadi karena mereka mosi tidak percaya kepada kami karena beberapa tunggakan yang tidak terbayarkan dan juga lama pembayarannya. Jadi waktu itu kami tuh susah nyari bahan baku karena kan harus cash gitu kan kami belum bisa mendapatkan jangka waktu. Waktu itu di uji oke kita uji dulu kalau emang nanti bagus selama setahun nanti kita berikan. Tapi alhamdulillah sekarang vendor-vendor itu kami lebih mudah lebih dalam artian kami bisa memilih vendor-vendor yang awalnya dulu memblacklist kami, kami juga sekarang lebih mudah dan kami juga bahkan diberikan kelonggaran sampai 45 hari untuk pembayaran. Meskipun nggak sampai 45 hari kadang 1 bulan kadang 3 minggu sudah kami bayar. Itu juga salah satu prestasi sebetulnya di manajemen yang baru ini".* (R3, 2024)

Selain itu, dalam segi keuangan perusahaan juga lebih baik dimana hasil penjualan dan laba bersih dari tahun 2021 hingga 2023 yang terus meningkat sementara saldo hutang terus berkurang. Data tersebut dapat dilihat dari tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Perbandingan jumlah penjualan, laba bersih dan saldo hutang sebelum dan sesudah penerapan 10 nilai (dalam Rupiah)

Indikator	Sebelum Perubahan Budaya		Setelah Perubahan Budaya		
	2019	2020	2021	2022	2023
Penjualan	7.272.426.454	6.510.046.796	7.233.478.230	8.558.111.909	9.392.417.604
Laba Bersih	1.047.312.719	669.503.766	935.484.452	1.070.866.372	1.396.582.012
Saldo hutang	2.852.480.875	2.111.773.773	1.963.307.275	1.821.987.323	1.501.406.645

Sumber: Bagian Keuangan PT.LJM

Penerapan pembayaran tagihan vendor sebelum jatuh tempo merupakan salah satu contoh penerapan dari nilai utama bisnis tanggung jawab. Sementara keterbukaan dalam penyusunan laporan keuangan merupakan implementasi dari nilai utama bisnis yaitu jujur.

3.1.2.2. Kesejahteraan Karyawan dan Keluarga

Setelah adanya perubahan nilai budaya, PT Lentera Jaya Madina mulai membuat program-program yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan dan keluarga. Hal ini dibuktikan dengan adanya program pensiun yang mulai dijalankan pada tahun 2021. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dari dengan manajer HRD di PT. LJM dan divalidasi oleh karyawan.

> "*Ada beberapa sebetulnya sistem yang kami ubah diawal-awal itu. Jadi terkait dengan pensiun, jadi waktu itu di tahun 2018 itu belum ada sebelumnya istilahnya karyawan di pensiunkan itu nggak ada jadi ya berjalan aja kalau masih mau bekerja ya silahkan bekerja. Terus di tahun 2021 itu ada mulai program pensiun jadi kami memang sengaja mempensiunkan karyawan-karyawan yang usianya sudah diatas 55 waktu itu kalau untuk yang produksi, kalau yang manajemen 56"* (R3, 2024)
>
> *"Program nyatanya satu yang kemarin itu yang orang lama-lama itu pensiun salah satunya itu yang menjadi apatuh perubahan dan kan akhirnya masuk anak-anak yang baru"* (R7, 2024)
>
> *"Santunan iya dikasih uang pesangon, cuma itunya (besarannya) berapa saya kurang tahu"* (R8, 2024)

Program kesejahteraan karyawan yang lain dibuktikan dengan adanya jaminan keselamatan kerja karyawan, dimana PT Jaya Madina sudah bekerja sama dengan BPJS Kesehatan dan berkomitmen untuk memberikan dana atau biaya pengobatan jika karyawan mengalami kecelakaan minor ataupun mayor saat bekerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dari salah satu manajemen PT Lentera Jaya Madina.

> *"Nggeh Pak, kami untuk jaminan Kesehatan ikut tapi itu di tingkatan karyawan tetap saja disana kan karyawan kontrak sama harian itu tidak ada. Apabila ada kecelakaan kerja sepenuhnya kami back up, ada beberapa kasus itu seperti waktu itu karyawan harian itu sampai kejepit mesin potong kertas itu kami berikan semua pembiayannya di rumah sakit, terus ada beberapa karyawan yang kecelakaan juga kami back up intinya kalau masih di lingkup Perusahaan kami sebetulnya back up asal itu biasanya memang benar-benar kesalahan itu terjadi tanpa disengaja ada kan beberapa karyawan kayak mesin potong itu ya sudah kami ingatkan kalau nge track, nge track itu nata kertas itu harus pakai tap nya ini nah dulu awalnya seperti itu nggak ada tapi setelah mungkin kalau karyawan itu memang sudah pakai tap terus masih ada yang celaka kita bantu tapi meskipun kadang-kadang hal-hal itu nggak dikerjakan tapi celaka ya tetap kami ini insyaallah back up sepenuhnya, kadang ini teman-teman kerja disuruh pakai Sepatu ada yang kelindes forklip kakinya ya kadang kami nggak tega tetap kami back up sepenuhnya kalau apabila ada karyawan yang memang benar-benar kecelakaan dalam kerja. Tapi kami sudah ada BPJS Kesehatan untuk para karyawan tetap"* (R3, 2024)

Selain itu, karyawan juga mulai diperhatikan kebutuhan peningkatan kompetensinya. Hal ini dibuktikan dengan adanya program pendidikan S1 gratis dan sharing session dengan mengundang pakar di bidang percetakan. Dalam program ini karyawan khususnya bagian produksi akan belajar dari keberhasilan perusahaan lain dan permasalahan yang berkaitan dengan pengoperasioan alat serta cara penanganannya. Sebagaimana yang diungkapkan salah satu karyawan :

> *"Kalau kegiatannya itu kayak memperkenalkan lagi lebih dekat intinya lebih jelas lagi lah lebih detail lagi terkait kerusakan-kerusakan apa yang sering dialami , intinya konsultasi/curhat dulu nanti orang yang mengajari itu nanti akan diajari masalah-masalah tersebut kerusakannya dibagian mana nanti akan diajari seperti apa karena mesinnya banyak kita harus paham betul, Kalau untuk karyawan kantor/office ada program sekolah gratis "*(R8, 2024)

Tabel 4 mesin produksi di PT. Lentera Jaya Madina

No	Kode	Mesin Produksi	Keterangan	Jumlah
1	K0001	Forklip	Mesin Angkut	1
2	M01	Sped Master	Mesin Cetak 4 Warna	1
3	M02	Oliver	Mesin Cetak 2 Warna	1
4	M03	Muller Martini	Mesin Binding / Lem	1
5	M04	Itoh	Mesin Potong 1 sisi	1
6	M05	Ktm	Mesin Potong 3 Sisi	1
7	M06	Stall	Mesin Lipat	1
8	M07	Plat Maker	Mesin Plat	1

Tabel 4 menginformasikan ketersediaan mesin produksi yang ada di PT. Lentera Jaya Madina. PT. Lentera Jaya Madina telah menerapkan sistem inventarisasi terhadap asset dan rutin melakukan pemeliharaan sebagaimana pelatihan yang didapatkan.

Program kesejahteraan karyawan dan keluarga yakni adanya program family gathering yang diadakan setiap tahun. Dimana keluarga karyawan bisa turut serta dalam program tersebut. Selain itu, setiap 6 bulan sekali ada program makan bersama manajemen dan semua karyawan PT Lentera Jaya Madina. Setiap hari besar islam seperti Hari Raya Idul Fitri dan Idul Adha karyawan diberi tunjangan berupa bonus. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dari salah satu manajemen PT Lentera Jaya Madina.

> *"Terus kami juga ada program 6 bulan sekali itu makan bersama-sama seluruh karyawan itu ada makan bersama dalam artian kemana keluar bersama terus nanti kita bareng makan seperti itu. Dan juga mungkin setiap labaran atau mungkin idul qurban itu kami upayakan selalu ada istilahnya uang bonus lah uang saku buat mereka agar mereka juga ngerasa nyaman"* (R1, 2024)

Hal senada juga dibenarkan oleh karyawan yang merasakan langsung perubahan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan.

> *"Alhamdulillahnya itu ada untuk di manajemen sekarang alhamdulillah ada sering ada family gathering 1 tahun 1 kali bersama keluarga, kalau yang belum berkeluarga ngajak orang tua"* (R8, 2024)

> *"Family gathering alhamdulillahnya sudah 3 kali, saya ngajak pasangan sama anak"* (R7, 2024)

> *"Tiap bulan ada bonus kinerja "taat aturan dan disiplin" sebesar Dua ratus ribu, yang besar bonusnya nanti saat akhir tahun dan idul qurban lumayan banyak hehe, disini juga ada program dikasih jajan setiap hari selasa dan rabu. Hari selasa itu ada konsumsi buah gratis untuk karyawan, untuk hari rabunya kita dapat jajan-jajan pasar"* (R6, 2024)

Program peningkatan kesejahteraan karyawan sebagai wujud nilai kompensasi perusahaan dapat dilihat pada peningkatan jumlah pengeluaran gaji karyawan sebagai berikut :

Tabel 5 Data Pengeluaran Gaji, Lembur dan Bonus Karyawan PT. Lentera Jaya Madina tahun 2019-2023

No	Tahun	Pengeluaran Gaji Karyawan	Pengeluaran Bonus dan Lembur Karywan
1	2019	484.865.700	822.285.501
2	2020	463.083.669	629.657.717
3	2021	529.692.110	614.351.660
4	2022	514.117.845	699.083.511
5	2023	641.246.774	658.286.085

Tabel 5 menginformasikan data pengeluaran perusahaan untuk gaji karyawan dan bonus serta lembur karyawan. Pada tahun 2019 gaji karyawan dan lembur sangat tinggi dikarenakan tidak adanya kontrol kinerja perusahaan. Setelah dilakukan pembenahan tata kelola akhirnya terdapat peningkatan gaji yang diterima karyawan. Selain itu mulai diterapkannya sistem evaluasi kinerja karyawan membuat pengelolaan SDM bekerja secara efektif dan efisien.

Manajemen juga memberikan bonus kepada karyawan dalam bentuk non finansial seperti undian ibadah umroh dan hewan qurban untuk karyawan secara bergantian. Hal ini sebagai perwujudan komitmen manajemen untuk menghargai karyawan dan menganggap karyawan adalah bagian dari

keluarga. Bagi karyawan yang belum membina rumah tangga juga diberikan layanan pendampingan oleh ustadz untuk memudahkan proses pencarian jodoh yang sesuai. Hal ini disampaikan oleh manajer HRD sebagai berikut :

> *"iya betul, di sini ada juga pemberian ibadah umroh gratis dan kambing setiap idul qurban biasa satu sampai dua orang, itu yang sudah lama masa abdinya disini nanti giliran sifatnya tahunan. Trus yang masih sendiri juga bisa dibantu ustadz carikan jodohnya yang sesuai dengan kriteria tertentu. Yang jelas agamanya yang utama."* (R3, 2024)

3.1.2.3. Penerapan Amar Ma'ruf Nahi Munkar

Penerapan amar ma'ruf nahi munkar dapat dinilai setelah adanya perubahan nilai budaya. PT Lentera Jaya Madina mulai membuat program-program yang berkaitan dengan keislaman. Hal ini dibuktikan dengan adanya pelarangan untuk interaksi langsung jika tidak ada kepentingan pekerjaan antara karyawan laki-laki dan pekerja harian perempuan dan larangan membuka baju/aurot saat kerja, ada juga program mangaji dan hafalan Al-Qur'an. Dimana setiap hari senin sampai hari kamis semua karyawan diwajibkan belajar mengaji dan setor hafalan Al-Qur'an secara bergantian dengan durasi 30 menit setiap karyawan. Lalu setiap hari Rabu ada program kajian ilmu setelah sholat Dhuhur sengan durasi sekitar 45 menit. Lalu program dzikir sore dan do'a setelah menunaikan sholat Ashar 30 menit sebelum pulang dilakukan setiap hari Senin sampai Jum'at. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dari salah satu manajemen PT Lentera Jaya Madina.

> *"Di sini dilarang membuka aurat saat bekerja dan tidak diperbolehkan interaksi dengan ibu-ibu jika tidak ada hal penting terkait pekerjaan, Kalau kajian ini teman-teman yang di Jaya Madina ini ada 2 kategori pengajian yang pertama baca hafal Al-Quran itu dilakukan setiap hari senin sampai hari jumat itu dilakukan satu per satu dari itu ada guru dari kami itu biasanya mulai pagi sampai sore itu satu persatu. Yang kedua ada kajian ilmu itu biasanya kita lakukan hari rabu sama satu bulan sekali di hari jumat di pertengahan jumat gitu, terus kami juga ada biasanya sebelum menyelesaikan pekerjaan jam 4 sore itu jadi kan sholat ashar itu kan jam 3 sampai jam 4 itu kita biasanya ada dzikir sore juga sebelum pulang"* (R2, 2024)

Program keislaman lain yakni dibuktikan dengan diwajibkannya sholat berjamaah di PT Lentera Jaya Madina. Ketika adzan berkumandang semua kegiatan produksi dan office wajib berhenti dan segera menunaikan sholat berjamaah. Manajemen PT Lentera Jaya Madina mengusahakan untuk menunaikan kewajiban 5 sholat fardhu secara berjamaah. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dari salah satu manajemen dan karyawan PT Lentera Jaya Madina.

> *"Saat adzan berkumandang semua pekerjaan wajib berhenti dan segera wudhu. Jadi kami ada kewajiban sholah jamaah tepat waktu dhuhur, ashar, maghrib biasanya masih kami usahakan, kalau isya ya sebetulnya kami tetap upayakan teman-teman. Kan kita shift nya 24 jam, 2 shift tapi biasanya kita panjang kalau normalnya jam untuk produksi itu jam 8 sampai jam 4 sore tapi kalau andaikan panjang dalam artian penambahan jam itu sampai jam 8 malam. Nanti kalau teman-teman shift 2 kalau yang normal ya jam 4 sampai jam 12 malam kalau Panjang jam 8 malam sampai jam 8 pagi. Jadi memang biasanya itu sampai maghrib, isya itu kan kami di manajemen kan sudah pada pulang kontrolnya dari pihak ketua regunya itu yang kami beri amanah untuk bisa melakukan itu"* (R2, 2024)

> *"Untuk amaliyah ibadah ini ada 3 prosesi yang satu itu setiap hari itu ada sesi mengaji kita memanggil guru dari pondok itu untuk belajar lebih mengasah lagi kemampuan di Al-Quran jadi kita disisi lain cari rejeki sama cari akhiratnya juga dapat. Untuk yang kedua untuk setiap hari rabu itu ada kajian dari ustadz dari pondok untuk mengisi ceramah di Jaya Madina. Untuk yang terakhir itu kalau setiap sore itu semua karyawan diwajibkan ikut kajian sore dalam arti membaca surat-surat pendek"* (R6, 2024)

> *"Kalau ngaji untuk mengasah Al-Quran itu jam 7 sampai jam 12 itu bergiliran setiap karyawan hampir setengah jam ngajinya, untuk yang hari rabu itu jam 12 sampai jam 1ya habis dhuhur. Untuk yang kajian sore itu setiap hari kecuali hari sabtu setiap hari jam habis ashar sampai jam 4"* (R8, 2024)

Selain program keislaman yang berkaitan langsung dengan hubungan manusia dengan Allah, PT Lentera Jaya Madina juga mempunyai program sosial.

Salah satu program sosial yang sudah dijalankan PT Lentera Jaya Madina adalah program Jum'at Berkah. Program Jum'at Berkah adalah program memberikan makanan gratis bagi siapa saja yang datang ke PT Lentera Jaya Madina. Program Jum'at berkah dilakukan setiap hari Jum'at dengan kisaran anggaran yang dikeluarkan sebesar Rp. 500.000 sampai Rp. 600.000. selain itu ada program sedekah Dimana PT Lentera Jaya Madina Mengeluarkan anggaran dengan kisaran Rp. 3.000.000 per bulan dimana biaya tersebut dikeluarkan untuk disumbangkan ke panti asuhan, Yayasan, dan kegiatan sosial lainnya. Setiap Idul Adha PT Lentera Jaya Madina juga senantiasa melakukan potong herwan kurban yang selanjutnya akan dibagikan ke masyarakat sekitar. Hal tersebut juga sebagai bentuk CSR dari perusahaan kepada lingkungan selain juga disetorkan ke yayasan dalam bentuk dana CSR. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dari salah satu manajemen PT Lentera Jaya Madina.

> *"Nggeh ada, sosial dalam artian kita memberikan bantuan CSR gitu, ya setiap tahun kami juga melakukan kayak potong hewan qurban dan kami berikan ke masyarakat sekitar juga, terus kami juga bagi-bagi kalender setiap tahun terus kami juga kalau ada kegiatan agustusan atau mungkin ada kegiatan di masjid kami juga ada dana CSR buat mereka. Kalau ada acara kami juga berperan serta dalam sumbangan dana kami senantiasa ikut. Kalau dananya itu sekitar biasanya kisarannya ya sekitar 500 ribu biasanya kalau untuk acara-acara keagamaan itu, per acara. Biasanya kalau kita tiap bulannya ya kurang lebihnya sekitar 3 sampai 5 juta lah mengeluarkan itu. Lalu ada jumat berkah, jadi setiap karyawan itu mendapatkan makan gratis pokoknya siapa saja yang ke PT Jaya Madina di hari jumat pasti mendapatkan makanan gratis".* (R5, 2024)

3.2. Pembahasan

3.2.1. Hifdzud Din

Hifdzud Din dimaknai sebagai penjagaan terhadap agama dimana manusia berperan sebagai makhluk yang harus tunduk kepada sang Khalik. Impelemntasi nilai amaliyah ibadah di PT. Lentera Jaya Madina berupa kewajiban sholat berjamaah, kajian agama rutin, serta kewajiban tadarus (membaca) dan menghafal alqur'an. Meskipun amaliyah ibadah ini berupa kewajiban yang didalamnya terdapat paksaan untuk mengerjakan, perusahaan berharap jika manusia dapat tunduk dan taat kepada Allah SWT. maka secara tidak langsung akan takut untuk melakukan perilaku yang tidak etis dan melanggar.

Tabel 6 Nilai PT Lentera Jaya Madina dalam Hifdzud Din

No	Nilai	Impelemntasi
1	Amaliyah Ibadah	Kewajiban sholat berjamaah
		Pengajian rutin
		Tadarus dan Hafalan Al-Qur'an

Pengelolaan perusahaan yang berfokus pada penerapan syariah akan berdampak pada pengelolaan tata kelola perusahaan yang baik (Kamal dan Rahmati, 2020; Qoyum *et al*., 2022). Selain itu, Allah telah mensyariatkan kepada manusia untuk bermuamalah dalam hal kebaikan dan taqwa dan melarang hamba-Nya untuk tolong-menolong dalam kejahatan.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ

Artinya: *"Dan tolong-menolonglah kalian dalam kebaikan dan taqwa, dan janganlah kalian tolong menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan"* (Q.S Al-Maidah: 2).

Ayat tersebut menunjukkan bahwa segala bentuk pelanggaran etika yang dilakukan oleh Akuntan Publik mengarah kepada kejahatan dan perbuatan dosa.

3.2.2. Hifdzul Aql

Hifdzul Aql atau Perlindugan terhadap akal dapat dilihat pada penerapan kegiatan yang bertujuan peningkatann kompetensi dan kapasitas karyawan. Melalui program sekolah gratis, pelatihan dan sharing pengalaman dari pelaku professional di dunia percetakan membuat karyawan memahami lebih terkait permasalahan dan penanganannya dalam dunia kerja. Hal ini juga merupakan bentuk dari penyediaan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Tabel 7 Nilai PT Lentera Jaya Madina dalam Hifdzul Aql

No	Nilai	Impelemntasi
1	Kualitas	Peningkatan kapasitas karyawan sehingga hasil produksi baik, layak dan sesuai kepada customer
		Standarisasi pelayanan

Perusahaan yang berfokus pada peningkatan kapasitas karyawan akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan. Dengan penambahan kompetensi, karyawan akan memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan berfokus pada *problem solving* jika terjadi suatu masalah (Khusnudin, 2017; Muchlis dan Sukirman, 2016).

3.2.3. Hifdzun Nasl

Penerapan penjagaan terhadap manusia dan keturunannya di PT Lentera Jaya Madina dapat terlihat pada adanya program family gathering dan pendampingan pencarian jodoh oleh ustadz. Implementasi family gathering dilihat sebagai perwujudan sinergi perusahaan terhadap karyawan dan keluarganya. Sehingga muncul rasa kekeluargaan di dalam perusahaan. Selain itu, penyediaan jasa konsultasi dan pencarian jodoh juga diberikan kepada karyawan yang belum membina rumah tangga dengan fokus pada pendekatan agama yaitu tanpa proses pacaran atau zina dalam bentuk apapun.

Tabel 8 Nilai PT Lentera Jaya Madina dalam Hifdzun Nasl

No	Nilai	Impelemntasi
1	Sinergi	Family Gathering
		Program pendampingan pencarian jodoh

Penjagaan terhadap keturunan erat kaitannya dengan pernikahan dan mencetak generasi muda yang sesuai kaidah agama. Hal tersebut dapat tercipta dari cerminan keluarga yang *sakinah mawaddah warrahmah* (Farida dan Dewi, 2017). Program family gathering memberikan pengalaman kepada keluarga untuk merasakan kebahagaiaan sebagai bagian dari keluarga besar PT. LJM.

Pencegahan terhadap zina juga merupakan bentuk nyata perindungan terhadap keturunan. Zina termasuk kedalam perbuatan maksiat yang dapat memutus keturunan. Program konsultasi dan pendampingan pencarian jodoh merupakan implementasi pencegahan zina. Dengan menempatkan agama kedalam kriteria utama jodoh, diharapkan akan terbina rumah tangga yang sesuai dengan ajaran Al-Qur'an.

3.2.4. Hifdzun Nafs

Perlindungan jiwa (*Hifz al-Nafs*) dalam konteks perusahaan dapat direfleksikan melalui berbagai kebijakan dan praktik yang menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan. Komitmen perusahaan sebagai perwujudan nilai tanggung jawab atas kondisi karyawan menyediakan asuransi kesehatan dan fasilitas kesehatan yang memadai serta menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Dalam pelaksanaan tanggung jawab, karyawan juga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu seperti penyelesaian tagihan vendor.

Tabel 6 Nilai PT Lentera Jaya Madina dalam Hifdzun Nafs

No	Nilai	Impelemntasi
1	Tanggung Jawab	Penerapan pembiayaan kesehatan karyawan
2	Akhlaqul Karimah	Pemberian Surat Peringatan 3 kepada karyawan yang terbukti berkelahi
		Pembatasan interaksi dengan lawan jenis

Allah telah mengatur dengan sangat sempurna penjagaan jiwa demi terwujudnya kemaslahatan manusia. Laki-laki dan perempuan secara seimbang berkewajiban untuk melakukan beberapa perintah. Untuk laki-laki dianjurkan menjaga pandangan dan menjaga kemaluannya. Keduanya menjadi tanggung jawab utama yang disebut sebab awal mulanya segala maksiat datang. Untuk perempuan tidak jauh berbeda dengan anjuran yang diberikan pada laki-laki, yakni menjaga pandangan dan menjaga kemaluan. Satu perintah tambahan bagi perempuan yaitu menutup aurat. Perintah ini menjadi relevan sepanjang zaman sebagai upaya preventif tindak kejahatan yang akhir-akhir kian marak terjadi. Perintah ataupun larangan dalam Islam merupakan tujuan dari Hifdzu An-Nasf (Penjagaan Jiwa) demi kebaikan dan kemaslahatan. Selain itu, implementasi pembiayaan kesehatan karyawan juga merupakan komitmen perusahaan sebagai perwujudan nilai tanggung jawab atas kondisi karyawan.

Implementasi Maqashid Syariah pada perusahaan dapat dilakukan dengan mengintegrasikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip syariah dalam operasional bisnis. tidak hanya membantu dalam memenuhi kepatuhan terhadap prinsip-prinsip Islam, tetapi juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan kepuasan karyawan serta pelanggan. Implementasi perlindungan jiwa ini tidak hanya mematuhi prinsip Maqashid Syariah, tetapi juga meningkatkan moral karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

3.2.5. Hifdzul Mal

Perlindungan terhadap harta (Al-Maal) dapat direfleksikan dalam penerapan keadilan gaji, penerapan bonus bulanan, pemberian dana pensiun serta pemberangkatan ibadah umroh yang termasuk dalam nilai kompensasi. Akhlak yang mulia diperlukan sebagai hiasan bagi manusia dan penyempurnaan pribadi bagi manusia yang dengannya, maka manusia akan mencapai kebahagiaan yang sempurna (Jaballah *et al*., 2018; Widiastuti *et al*., 2022).

Tabel 7 Nilai PT Lentera Jaya Madina dalam Hifdzul Mal

No	Nilai	Impelemntasi
1	Kompensasi	Keadilan gaji
		Pemberian bonus & THR
		Pemberian dana pensiun
		Pemberian bonus pemberangkatan umroh
2	Amanah	Kedisiplinan karyawan
3	Jujur	Penyusunan laporan keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan
5	Akhlaqul Karimah	Penerapan CSR ke lingkungan perusahaan Program Jumat Berkah
6	Pelayanan	keikhlasan dalam melayani
7	Integritas	Kemauan untuk maju dan memprioritaskan perusahaan

Penjagaan terhadap harta diri dimaksudkan agar pribadi manusia terhindar dari barang yang haram. Ketika perusahaan menerapkan keterbukaan pada penyusunan laporan keuangan, maka perhitungan keuangan dapat dipertanggungjawabkan dan terhindar dari terjadinya kecurangan. Jika harta yang dimiliki benar-benar berasal dari cara yang dibenarkan oleh agama Islam serta pendapatan yang diterima sudah sesuai dengan kinerja dan pekerjaan yang dilakukan tidak merugikan orang lain tetapi memberikan manfaat terhadap orang lain, maka bisa mengundang keberkahan dan membuka pintu rizqi lainnya (Fatmawati *et al*., 2022; Menne *et al*., 2022).

Selain itu, kedisiplinan karyawan dalam bekerja juga merupakan perwujudan dari nilai amanah dalam bekerja sehingga gaji yang didapatkan menjadi halal (Gafur *et al*., 2015; Widiastuti *et al*., 2022). Implementasi Maqashid Syariah dapat menjadi landasan moral dan etika yang kuat bagi perusahaan dalam perjalanan menuju keberlanjutan yang komprehensif.

PT. Lentera Jaya Madina mengimplementasikan kebijkan yang bermuara pada keberlangsungan bisnis melalui nilai budaya perusahaan baru. Pada nilai perusahaan "Jujur" PT. Lentera Jaya Madina mengimplementasikannya dalam bentuk penyusunan laporan keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan. Perusahaan mengungkapkan kinerja ekonominya dengan tujuan memberikan informasi kepada pemegang saham bahwa perusahaan telah melakukan transparansi terkait informasi ekonomi perusahaan. Informasi yang diberikan oleh perusahaan dapat digunakan pemegang saham dan calon investor untuk membuat keputusan atau kebijakan.

PT. Lentera Jaya Madina juga turut senantiasa menjalankan *Corporate Social Responsibility* (CSR) ke lingkungan perusahaan melalui salah satu kegiatannya yakni Program Jumat Berkah. Hal ini tercermin dalam nilai perusahaan "Akhlaqul Karimah". CSR merupakan komitmen perusahaan untuk bertindak secara etis, beroperasi secara legal dan berkontribusi untuk meningkatkan kualitas hidup dari karyawan dan keluarganya, komunitas lokal, dan komunitas luas. Konsep CSR melibatkan tanggung jawab kemitraan antara pemerintah, perusahaan, dan komunitas masyarakat setempat yang bersifat aktif dan dinamis.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa 10 nilai PT Lentera Jaya Madina sudah mengandung unsur-unsur *Maqashid Syari'ah* sebagai wujud pertanggungjawaban keberlangsungan (*going concern*) bisnis perusahaan. Dimulai dari *Hifdzud Din* yang terkandung dalam nilai amaliyah ibadah yang diimplementasikan dengan kewajiban sholat berjamaah, pengajian rutin, dan tadarus Qur'an. *Hifdzul Aql* yang terkandung dalam nilai integritas yang diimplementasikan dengan peningkatan kapasitas karyawan. *Hifdzun Nasl* yang terkandung dalam nilai tanggung jawab, sinergi, akhlaqul karimah, pelayanan, kualitas yang diimplementasikan dengan penerapan CSR ke lingkungan perusahaan, program Jumat berkah, kedisiplinan dalam melayani, pembayaran ke vendor sesuai standar, standarisasi pelayanan. *Hifdzun Nafs* yang terkandung dalam nilai amanah dan jujur yang diimplementasikan dengan

kedisiplinan karyawan dan penyusunan laporan keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan. *Hifdzul Mal* yang terkandung dalam nilai kompensasi yang diimplementasikan dengan keadilan gaji, pemberian bonus, pemberian dana pension.

5. REFERENSI

Alwi, Z., Parmitasari, R. D. A., & Syariati, A. (2021). An assessment on Islamic banking ethics through some salient points in the prophetic tradition. Heliyon, 7(5), e07103. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07103

Anisa, F., Dewi, V. S., & Agustina, A. V. (2020). Implementasi Maqasid Syariah Pada Annual Report Bank Umum Syariah Sebagai Mitra Universitas Islami (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri). Profetika: Jurnal Studi Islam, 21(1), 60–67. https://doi.org/10.23917/profetika.v21i1.11648

Aviatri, P., & Nilasari, A. P. (2021). Analisis Penerapan Etika Bisnis terhadap Kelangsungan Usaha Perusahaan Dagang. Accounthink : Journal of Accounting and Finance, 6(02), 194–205. https://doi.org/10.35706/acc.v6i02.5621

Farida, F., & Dewi, V. S. (2017). Analisis Pengaruh Penerapan Kinerja Maqasid terhadap Manajemen Risiko pada Perbankan Syariah. *Cakrawala: Jurnal Studi Islam, 12*(2), 171–186. https://doi.org/10.31603/cakrawala.v12i2.1858

Fitriyah, N., M Tahir, A., & Pusparini, H. (2017). Kinerja Keuangan Dalam Kerangka Maqashid Syariah: Pengaruhnya Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Islamic Social Reporting Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma, 15*(2), 72. https://doi.org/10.29303/aksioma.v15i2.6

Gafur, A., Soetedjo, S., & Triyuwono, I. (2015). Modification of Structuration Theory under Worship Concepts to Construct Accountability in the Public Sector Entities. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 211*, 1028–1035. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.137

Gheorghe, T. (2011). the Going Concern-Theory and Practice in the Financial Audit. *Annals of Faculty of Economics, 1*(2), 631–635. https://ideas.repec.org/a/ora/journl/v1y2011i2p631-635.html

Jaballah, J., Peillex, J., & Weill, L. (2018). Is Being Sharia compliant worth it? *Economic Modelling, 72*(February), 353–362. https://doi.org/10.1016/j.econmod.2018.02.011

Kamal, H., & Rahmati, A. (2020). Konsep Maqashid Syariah Dalam Pengembangan Produk Lembaga Keuangan Islam. *Jurnal Penelitian Keuangan Dan Perbankan Syariah, 2*(2), 120–133.

Khayati, A., Sari, R. D. P., & Giovanni, A. (2022). Nilai Tambah Modal Manusia dan Keberlangsungan Bisnis Perusahaan Sektor Consumer Non-Cyclicals. *Borobudur Management Review, 2*(2), 169–189. https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.7377

Khusnudin. (2017). Akuntansi Dalam Perspektif Maqashid Syariah. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen, 16*(2), 112–116.

Kristianingsih, K., Al Fahri, R. A., & Al Malik, F. F. (2021). Penerapan Maqashid Syariah Index pada Perbankan Syariah di Indonesia. *Journal of Applied Islamic Economics and Finance, 1*(3), 586–595. https://doi.org/10.35313/jaief.v1i3.2598

Leena Haniffah, N., Sharaf Shaiban, M., & Ahmed, P. (2023). Development and validation of a performance measurement system based on Islamic principles. *Heliyon, 9*(5), e16095. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16095

Menne, F., Surya, B., Yusuf, M., Suriani, S., 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. https://doi.org/10.3390/joitmc8010018

Muchlis, S., & Sukirman, A. S. (2016). Implementasi Maqashid Syariah dalam Corporate Social Responsibility di Pt Bank Muamalat Indonesia. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma, 7*(1), 1–20. https://doi.org/10.18202/jamal.2016.04.7011

Nurnazli. (2014). *Penerapan Kaidah Maqâshid Syariah Dalam Produk Perbankan Syariah*. *7*(maqashid syariah), 21.

Produk, D., Syariah, P., Vr, G., Lv, P., Rqh, I., & Qhhgv, D. V. (n.d.). *Penerapan Kaidah Maqâshid Syariah Dalam Produk Perbankan Syariah Oleh : Nurnazli*.

Putri, M. A. V., Muhammad, E., & Kurniawan, F. A. (2023). Membangun Etika Profesi Akuntan Publik dari Sudut Pandang Maqasid Al-Shariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, *08*(01), 83–94.

Qoyum, A., Sakti, M. R. P., Thaker, H. M. T., & AlHashfi, R. U. (2022). Does the islamic label indicate good environmental, social, and governance (ESG) performance? Evidence from sharia-compliant firms in Indonesia and Malaysia. *Borsa Istanbul Review*, *22*(2), 306–320. https://doi.org/10.1016/j.bir.2021.06.001

Sa'diyah, M., Gumilar, A. G., & Susilo, E. (2021). Uji Maqashid Syariah Perbankan Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *7*(1), 373. https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.1725

Suganda, A. (2020). Urgensi dan Tingkatan Maqashid Syari'ah dalam Kemaslahatan Masyarakat. *Jurnal At-Tadbir : Media Hukum Dan Pendidikan*, *30*(1), 1–16. https://doi.org/10.52030/attadbir.v30i01.28

Widiastuti, T., Ningsih, S., Prasetyo, A., Mawardi, I., Herianingrum, S., Robani, A., Al Mustofa, M. U., & Hady, A. F. (2022). Developing an integrated model of Islamic social finance: toward an effective governance framework. *Heliyon*, *8*(9), e10383. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10383