



**KAJIAN AKHLAK RASULULLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
ENTITAS BISNIS PADA CV. SULAWESI HERBA NUSANTARA DI  
KABUPATEN SOPPENG**

***STUDY OF THE MORALS OF RASULULLAH IN IMPROVING THE  
PERFORMANCE OF BUSSINESS ENTITIES ON CV. SULAWESI HERBA  
NUSANTARA IN SOPPENG REGENCY***

**Abd. Muzakkir**

Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar

Email: [abd.muzakkir01@gmail.com](mailto:abd.muzakkir01@gmail.com)

**Lince Bulutoding**

Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar

Email: [lince.bulutoding@uin-alauddin.ac.id](mailto:lince.bulutoding@uin-alauddin.ac.id)

**Abdul Wahid Haddade**

Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar

Email: [wahid.haddade@uin-alauddin.ac.id](mailto:wahid.haddade@uin-alauddin.ac.id)

---

**Keywords :**

*morals, performance, business*

---

**ABSTRACT**

*This study aims to determine how the study of the morals of the prophet Muhammad. In improving the performance of Islamic business entities on CV. Sulawesi Herba Nusantara in Soppeng Regency. This type of research is qualitative using a theological-normative, phenomenological and Islamic economic approach. The results showed that CV. Sulawesi Herba Nusantara has four performances, namely; material performance, mental performance, spiritual performance, and fraternity performance. The morality of the Messenger of Allah. in improving company performance, namely: Shiddiq: constructing the value of admitting mistakes, being responsible, and committed, having an impact on material performance. Tabligh: constructing the value of discussing together, solving problems in a good way, and criticism and suggestions as a means of evaluation, has an impact on mental performance. Amanah: constructs the value of responsibility and trust, has an impact on mental performance. Fathanah: constructing spirituality through the value of a good attitude, being educated and performing prayers, has an impact on spiritual performance. Al-samahah: constructing the value of deliberation related to mental performance and Islamic philanthropic values and creating jobs, having an impact on the performance of brotherhood. The implication of this research is to make business entities aware of the importance of applying the morals of the Prophet Muhammad in their operation.*

---

**Kata kunci :**

akhlak, kinerja, bisnis

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kajian akhlak Rasulullah saw. dalam meningkatkan kinerja entitas bisnis Islam pada CV. Sulawesi Herba Nusantara di Kabupaten Soppeng. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan teologis-normatif, fenomenologis dan ekonomi Islam. Hasil penelitian menunjukkan CV. Sulawesi Herba Nusantara memiliki



---

empat kinerja, yaitu; kinerja materi, kinerja mental, kinerja spiritual, dan kinerja persaudaraan. Akhlak Rasulullah saw. dalam meningkatkan kinerja perusahaan, yaitu: *Shiddiq*: mengkonstruksi nilai pengakuan kesalahan, bertanggungjawab, dan komitmen, berdampak pada kinerja materi. *Tabligh*: mengkonstruksi nilai berdiskusi bersama, menyelesaikan masalah dengan cara yang baik, dan kritik serta saran sebagai sarana evaluasi, berdampak pada kinerja mental. *Amanah*: mengkonstruksi nilai tanggungjawab dan kepercayaan, berdampak pada kinerja mental. *Fathanah*: mengkonstruksi spiritualitas melalui nilai *attitude* yang baik, berpendidikan dan melaksanakan salat, berdampak pada kinerja spiritual. *Al-samahah*: mengkonstruksi nilai musyawarah yang berkaitan dengan kinerja mental dan nilai filantropi Islam dan menciptakan lapangan kerja, berdampak pada kinerja persaudaraan. Implikasi penelitian ini yaitu menyadarkan entitas bisnis terkait pentingnya menerapkan akhlak Rasulullah saw, dalam operasionalnya.

---

**Diterima:** 2 Agustus 2022; **Direvisi:** 13 November 2022; **Disetujui:** 28 November 2022; **Tersedia online:** 23 Desember 2022

**How to cite:** Abd. Muzakkir, Lince Bulutoding, Abdul Wahid Haddade, "Kajian Akhlak Rasulullah dalam Meningkatkan Kinerja Entitas Bisnis pada CV. Sulawesi Herba Nusantara di Kabupaten Soppeng", *NUKHBATUL 'ULUM: Jurnal Bidang Kajian Islam* Vol. 8, No. 2 (2022): 125-145. doi: 10.36701/nukhbah.v8i2.605.

---

## PENDAHULUAN

*Performance* atau kinerja entitas bisnis menjadi sebuah isu yang menarik untuk dikaji didalam penelitian ilmiah. Hal tersebut berangkat dari hasrat perusahaan yang selalu ingin menang disetiap kompetisi yang ada. Pada mulanya, manajemen perusahaan hanya berfokus pada pengelolaan kinerja keuangan semata. Hal ini beranjak dari adopsi materialisme yang manifestasinya adalah memperoleh laba sebanyak-banyaknya. Dalam konteks persaingan, hanya berfokus pada kinerja keuangan saja mengakibatkan perkembangan perusahaan cenderung stagnan. Realitanya, perusahaan perlu memperhatikan bagaimana inovasi dan pertumbuhan, pelanggan, serta proses internal dalam perusahaan.<sup>1</sup> Hal tersebut kemudian menjadi sebab lahirnya paradigma bisnis dimana perusahaan dapat *sustainable*, bila melakukan manajemen pengelolaan pada kinerja keuangan dan kinerja non keuangan. Namun, kedua atribut kinerja di atas, tetap saja berorientasi tunggal yaitu bagaimana meningkatkan pundi-pundi *profit* materi semata.

Selama ini kaitannya dengan kinerja perusahaan, *stakeholders theory* dianggap progresif dalam meningkatkan laba perusahaan. *Stakeholders theory* pada dasarnya dimulai dengan asumsi bahwa nilai secara eksplisit dan tak dapat dipungkiri merupakan bagian dari kegiatan usaha.<sup>2</sup> Teori tersebut kemudian dikenal dengan pengertian bahwa perusahaan bukanlah entitas yang beroperasi untuk kepentingannya sendiri, namun harus memberi manfaat kepada *stakeholders* lainnya (pemegang

---

<sup>1</sup>Diana Nurindrasari, Iwan Triyuwono, and Aji Dedi Mulawarman, "Konsep Pengukuran Kinerja Berbasis Kesejahteraan Islam", *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, vol. 9 no. 3 (2018): h. 394.

<sup>2</sup>Iwan Sukoco, "Fungsi Public Relations Dalam Menjalankan Aktivitas Corporate Social Responsibility," *Jurnal Dinamika Manajemen* vol. 4, no. 2 (2014): h. 188.

saham, kreditor, konsumen, *supplier*, pemerintah, masyarakat dan lain-lain). Pengertian tersebut bila ditelaah lebih lanjut akan paradoks dengan realita kemanusiaan yang ditimbulkan oleh kebanyakan perusahaan yang menganut *stakeholders theory*. Karena orientasi dasarnya adalah dalam upaya peningkatan kinerja finansial perusahaan, maka kebijakan perusahaan akan lebih berpihak kepada *stakeholders* yang memiliki pengaruh besar/*powerfull*.<sup>3</sup> Konsekuensinya, *stakeholders* dalam internal perusahaan misalnya kerap terjadi perlakuan tidak adil karena dianggap tidak begitu penting bagi perusahaan. Dalam eksternal perusahaan, kerap kali masyarakat menjadi imbas dari perusahaan-perusahaan yang memiliki nafsu tinggi terhadap kekayaan, namun buta akan hati nurani.<sup>4</sup>

Problematika kinerja entitas bisnis yang berpijak pada *stakeholders theory* memang menjadi perbincangan yang selalu hangat tiap saat guna mencari solusi dari masalah tersebut. Islam melalui *shariah enterprise theory* memiliki pandangan bahwa kinerja perusahaan tidak hanya sekedar manusia sebagai pihak yang satu-satunya berkepentingan, namun terdapat 3 *stakeholders*,<sup>5</sup> yaitu Tuhan, manusia, dan alam. *Pertama*, Tuhan menjadi pihak yang berada pada posisi paling tinggi dan menjadi tujuan hidup manusia. dengan menempatkan Tuhan sebagai pihak tertinggi, maka kinerja perusahaan akan bertujuan untuk membangkitkan kesadaran ketuhanan. *Kedua*, memberikan hak dan kesejahteraan bagi setiap *stakeholders* internal karna telah memberikan kontribusi keuangan maupun non keuangan. Selain itu, memberikan hak dan kesejahteraan kepada orang-orang eksternal perusahaan sebagaimana yang ada di dalam syariat yakni melalui zakat, infaq dan sedekah. *Ketiga*, alam adalah pihak yang memberikan kontribusi dimana perusahaan berpijak di bumi, menggunakan energi yang terbesar di alam, memproduksi dengan bahan baku dari alam, dan lain sebagainya. Namun demikian, alam tidak membutuhkan balasan berupa finansial, hanya saja kepedulian perusahaan terhadap alam berupa menjaga ekosistem alam, menghindari pencemaran lingkungan dan sebagainya.

Memaknai kinerja perusahaan yang bersandarkan pada nilai ketuhanan, kemanusiaan dan alam yang kesemuanya ada di dalam kinerja entitas bisnis yang disandingkan dengan akhlak Rasulullah saw., yang diimplementasikan oleh CV. Sulawesi Herba Nusantara dan mengabstraksikannya menjadi alasan dilakukannya studi ini.

Berdasarkan penjelasan di atas, pokok masalah dalam penelitian ini yakni bagaimana kajian akhlak Rasulullah saw., dalam meningkatkan kinerja entitas bisnis pada CV. Sulawesi Herba Nusantara di Kab. Soppeng, yang diuraikan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut: *Pertama*, bagaimana kinerja entitas bisnis pada CV. Sulawesi Herba Nusantara di kabupaten Soppeng. *Kedua*, bagaimana akhlak Rasulullah saw., dalam meningkatkan kinerja entitas bisnis pada CV. Sulawesi Herba Nusantara di kabupaten Soppeng.

---

<sup>3</sup>Sukoco, "Fungsi Public Relations Dalam Menjalankan Aktivitas Corporate Social Responsibility", h. 188.

<sup>4</sup>Abd Muzakkir, "Mengkonstruksi Konsep Spiritual Capital Berbasis Islamic Values Di Dalam Organisasi Bisnis Islam : A Literature Study," *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam - JIEBI* 3, no. 2 (2021): 106–22, doi:<https://doi.org/10.24239/jiebi.v3i2.56.106%20-%20123>.

<sup>5</sup>Iwan Triyuwono, "Mengangkat Sing Liyan Untuk Formulasi Nilai Tambah Syariah", *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, vol. 2 no. 2 (2011):h. 189.

Sejauh ini, CV. Sulawesi Herba Nusantara merupakan perusahaan yang operasionalnya menghadirkan kinerja yang bukan hanya sekedar materi semata, tetapi juga turut memperhatikan kinerja non materi berupa kinerja spiritual, emosional, dan persaudaraan. Melalui internalisasi akhlak Rasulullah saw, perusahaan melalui *stakeholders* didalamnya bersungguh-sungguh dalam aktivitas bekerja melalui aktivitas produksinya, serta program ibadah dan filantropi Islam menjadi ciri khas perusahaan yang berorientasi tidak hanya horizontal (kemanusiaan) tetapi juga vertikal (ketuhanan).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami dan ditemukan dengan menggunakan pendekatan teologis normatif, fenomenologi, dan pendekatan Ekonomi Islam. Data terdiri dari data primer dan skunder yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dari hasil wawancara kepada informan utama yakni A. Nurul IHWAL: Pemilik/Direktur, Nining: Admin, Nurmi: Kepala Produksi, dan Kasmawati: Asisten Produksi, selanjutnya dianalisis dengan tahapan deskripsi data, reduksi fenomenologi, *noetic/noumantic correlate*, dan *editic reduction*. Langkah terakhir adalah uji keabsahan data melalui uji kepercayaan, uji keteralihan, uji kebergantungan, dan uji kepastian/dapat dikonfirmasi.

Sebelumnya, Ghoniyah dan Hartono<sup>6</sup> dalam risetnya menemukan akhlak Rasulullah saw., berupa *shiddiq*, *amanah*, *tabligh* dan *fathanah* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Namun, indikator kinerja perusahaan yang digunakan masih kinerja konvensional dan masih berfokus pada *growth in market share*, *ROA* dan *sales growth*. Marsudi, Febriani, Sa'diyah dan Pratika, bahwa etika kerja islami, kepuasan kerja islami dan kepemimpinan islami berupa *shiddiq*, *amanah*, *fathanah* dan *tabligh* memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja.<sup>7</sup> Namun, penelitian ini hanya sebatas kinerja karyawan bukan dalam cakupan perusahaan secara utuh. Dan yang terakhir Nurindasari, Triyuwono, dan Mulawarman telah mengemukakan konsep kinerja berbasis kesejahteraan Islam yang berpatokan pada nilai tauhid.<sup>8</sup> Mereka mengkonstruksi kinerja perusahaan berdasarkan adanya Tuhan, manusia, dan alam. Hal tersebut menjadi antithesis dari *balanced scorecard*. Penemuan ini hanya sebatas rekonstruksi konsep kinerja dalam Islam, bukan dalam hal peningkatan kinerja Islam yang dikaitkan dengan nilai-nilai Islam. Sehingga tulisan ini mengusung kinerja Perusahaan Islam yang diinternalisasikan dengan akhlak Rasulullah saw, berupa *shiddiq*, *tabligh*, *amanah*, dan *fathanah* serta *al-samahah* dalam meningkatkan kinerja entitas bisnis Islam.

## PEMBAHASAN

### ***Kinerja Entitas Bisnis Pada CV. Sulawesi Herba Nusantara di Kab. Soppeng***

CV. Sulawesi Herba Nusantara merupakan entitas bisnis yang berfokus pada pembuatan obat-obat tradisional. Dalam kesehariannya, aktivitas perusahaan meliputi

---

<sup>6</sup> Nunung Ghoniyah dan Sri Hartono, "The Role of Islamic Corporate Governance in SMEs to Improve the Welfare of Society," *International Journal of Economic Research* 11, no. 3 (2014): h. 601.

<sup>7</sup> Marsudi, et.al, "The Implementation of Islamic Values in Improving the Quality of Employee Performance in Workplace," *KnE Social Sciences* 3, no. 13 (2019): h. 559.

<sup>8</sup> Nurindrasari et. al, "Konsep Pengukuran Kinerja Berbasis Kesejahteraan Islam": h. 394.

mekanisme perolehan bahan baku produksi, proses produksi, hingga pendistribusian produk kepada mitra kerja/konsumen. Berangkat dari aktivitas-aktivitas tersebut, penulis menemukan empat kinerja entitas bisnis Islam yang terdiri dari: kinerja materi, kinerja mental, kinerja spiritual, dan kinerja persaudaraan.<sup>9</sup> Uraian-uraian kinerja entitas bisnis pada CV. Sulawesi Herba Nusantara berikut ini:

### 1. Kinerja Materi

#### a. Menjaga Kehalalan laba

“Perusahaan kami memperoleh bahan baku melalui jual beli dari masyarakat lokal. Kalau yang tidak tersedia disini paling bahan tambahan dan kayak misalnya plastik-plastiknya ngak mungkin dibikin disini ya, jadi kita harus beli diluar, bisa dari Bandung, Jakarta, Makassar.”<sup>10</sup> Ihwal menjelaskan bahan baku utama produksi diperoleh dari aktivitas jual beli dari masyarakat sekitar, sedangkan untuk bahan pendukung/pelengkap diperoleh dari luar kota Soppeng. Berangkat dari uraian tersebut, hal yang perlu digaris bawahi adalah perusahaan memperoleh bahan baku produksi dengan cara yang dibolehkan/baik yaitu dengan membeli dari masyarakat atau dengan pihak pemasok bahan pendukung produksi. Menurut Shobirin, hukum jual beli pada dasarnya adalah *jaiz* (boleh).<sup>11</sup> Menurut Safitri, jual beli berangkat dari rasa tolong menolong dan saling membutuhkan satu dengan yang lain yang timbul dari interaksi jual beli.<sup>12</sup> Melalui aktivitas jual beli tersebut, perusahaan dapat memastikan komponen-komponen materi yang menjadi produk jadi adalah baik dalam perolehannya. Dalam konteks kinerja entitas bisnis, hal ini dimaknai sebagai upaya menjaga kehalalan laba.

#### b. Menjaga laba diperoleh dengan tidak merugikan orang lain

Selain memastikan bahan baku diperoleh dengan baik, proses produksi harus sesuai dengan ketentuan dan aturan yang ditetapkan oleh Badan POM. Hal ini sebagaimana yang disebutkan Nurmi bahwa: “Proses pembuatan obat di sini sesuai standar yang ada. Apalagi sekarang ada sertifikasi produk halal dan Badan POM nya toh, jadi aman.”<sup>13</sup> Pernyataan di atas menjelaskan proses produksi berlandaskan standar pembuatan obat tradisional. Di Indonesia, standarisasi pembuatan obat tradisional dikeluarkan oleh Badan POM.<sup>14</sup> Maka, menjadi keharusan proses produksi berdasarkan ketentuan dari Badan POM. Hal ini dipertegas Ihwal: “Proses produksi harus sesuai Badan POM.”<sup>15</sup> Berangkat dari uraian tersebut, CV. Sulawesi Herba Nusantara di dalam proses produksi berpijak pada aturan dan ketentuan dari Badan POM.

Proses produksi berdasarkan aturan dan ketentuan dari Badan POM memang menjadi keharusan bagi setiap entitas bisnis yang bergerak pada bidang makanan dan

---

<sup>9</sup> Rodi Syafrizal, "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum)", *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, vol. 53 no. 9 (2019): h. 1689.

<sup>10</sup> A. Nurul Ihwal (29 tahun), Direktur Utama, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022

<sup>11</sup> Shobirin, "Jual Beli Dalam Islam", *Jurnal Bisnis*, vol. 3 no. 2 (2015): h. 325.

<sup>12</sup> Novi Angga Safitri, "Spirit Ta' Awun Dalam Strategi Pemasaran", *Jurnal Studi Agama Dan Masyarakat*, vol. 17 no. 1 (2021): h. 61.

<sup>13</sup> Nurmi (37 tahun), Kepala Produksi, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022.

<sup>14</sup> Hijawati, "Peredaran Obat Ilegal Ditinjau Dari Hukum Perlindungan Konsumen", *Solusi*, vol. 18 no. 3 (2020): h. 394.

<sup>15</sup> A. Nurul Ihwal (29 tahun), Direktur Utama, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022

obat-obatan. Menurut Bahmid, Martua, dan Arbiah, adanya Badan POM di Indonesia bertujuan untuk memberikan standarisasi dalam produk olahan makanan dan obat-obatan.<sup>16</sup> Menurut Hijawati, perusahaan yang berpatron pada prosedur Badan POM dalam produk olahan makanan dan obat-obatan akan menjaga kualitas hasil produksi. Senada dengan hal tersebut, Angriawan dan Mutiarin menyebutkan bahwa perusahaan yang mematuhi aturan dan ketentuan Badan POM adalah perusahaan yang peduli pada konsumen Berpijak dari hal tersebut, dengan proses produksi yang bersandar pada aturan dan ketentuan Badan POM memiliki banyak manfaat baik dalam mempertahankan kualitas produk maupun memberikan perlindungan kepada konsumen. Melalui aktivitas tersebut, dapat ditarik makna bahwa perusahaan menjaga laba yang diperoleh dengan tidak merugikan orang lain.

### c. Menjaga Keberkahan Laba

Setelah memastikan proses produksi yang baik, maka selanjutnya adalah pendistribusian produk. Sebagaimana perusahaan pada umumnya, produk yang dipasarkan akan ditentukan harga jualnya dengan mempertimbangkan HPP (harga Pokok Penjualan. Ihwal Menjelaskan: “kita hitung HPP dulu setiap produk yang akan didistribusikan”.<sup>17</sup> Menurut Irawan dkk, manfaat dari perhitungan HPP sangatlah penting, selain untuk membantu pelaku bisnis dalam mengetahui biaya-biaya yang diperlukan dan yang dikeluarkan juga membantu dalam mengetahui harga jual produk dan pemantauan realisasi biaya produksi.<sup>18</sup> Berdasarkan hal tersebut, HPP membantu perusahaan mendapatkan informasi berapa banyak laba yang bisa didapatkan yang kemudian akan digunakan untuk biaya operasional.

Ada yang menarik terlepas dari HPP perusahaan, yakni ketika produk-produk tersebut didistribusikan kepada masyarakat sekitar perusahaan. “Kalau untuk masyarakat biasa kita kasih harga yang lebih murah. Kita juga biasa kasih gratis untuk masyarakat sini.”<sup>19</sup> Dalam pendistribusian produk perusahaan berfokus pada agen-agen obat tradisional yang terletak diseluruh Indonesia yang bekerjasama dengan perusahaan dan tidak membuka gerai khusus produk dilokasi perusahaan. Walaupun demikian masyarakat setempat masih dilayani bahkan diberi perlakuan khusus sebagaimana penjelasan Nining berupa harga jual produk yang lebih murah dari harga normal, bahkan secara gratis kepada masyarakat setempat. “Iye, biasa to. Maderi nabage-bagerangngi.”<sup>20</sup> Artinya iya, biasanya (perusahaan) membagi-bagikannya. Pernyataan tersebut memberi penegasan adanya nilai kedermawanan melalui aktivitas berbagi produk. Berangkat dari hal tersebut dapat ditarik makna menjaga keberkahan laba melalui aktivitas kedermawanan.

## 2. Kinerja Mental

### a. Menumbuhkan dan Menjaga Kepercayaan di Antara Sesama

---

<sup>16</sup> Bahmid, et. al, "Peranan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Dalam Memberikan Perlindungan Studi Di Kantor Cabang Badan Pengawas Obat Dan Makanan Badan Pengawas Obat Makanan (BPOM) Tanjungbalai", *Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 5 no. 2 (2020): h. 185.

<sup>17</sup> A. Nurul Ihwal (29 tahun), Direktur Utama, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022

<sup>18</sup> Candra Irawan, et. al “Perhitungan Harga Pokok Produksi dan Pengelolaan Keuangan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kelurahan Tanggerang Tengah, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru”, *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Bodhi Dharma*, vol. 1, no. 2 (Februari 2022): h. 80.

<sup>19</sup> Nining (20 tahun), Kepala Admin, *Wawancara*, Soppeng, 28 Juni 2022.

<sup>20</sup> Kasmawati (40 tahun), Asisten Produksi, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022.

“Keterhubungan kerja membuat kita bisa lebih bersatu. Karena istilahnya kita meto di sini, jarang berselisih. Kalau berselisih ya bisa diatasi dengan gampang.”<sup>21</sup> Pernyataan Nining tersebut mempertegas eratnya jalinan keterhubungan karyawan satu dengan karyawan yang lain. Menurut Ernawati dan Ambarini, hubungan kerja di dalam organisasi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran setiap orang atau unit lain akan timbulnya semangat saling membantu.<sup>22</sup> Menurut Pratiwi, Nasution, dan Sulaiman, pentingnya hubungan kerja di dalam perusahaan memungkinkan kemudahan di dalam penyelesaian sebuah masalah dan meminimalisir konflik antar karyawan dapat terjadi.<sup>23</sup> Raharso menambahkan bahwa hubungan kerja yang timbul dari adanya rasa senasib dan sepejuangan menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi antara karyawan satu dengan yang lain.<sup>24</sup> Rasa senasib dan sepejuangan di sini selaras dengan rasa yang dimiliki karyawan CV. Sulawesi Herba Nusantara yakni “kita meto di sini” yang menunjukkan satu sama lain adalah sama dan tidak berbeda serta memiliki tujuan yang sama. Berangkat dari hal tersebut, keterhubungan kerja bagi perusahaan adalah upaya menumbuhkan dan menjaga kepercayaan diantara sesama.

*b. Pekerjaan yang Dilakukan dengan Tekun dan Bahagia*

“Keterhubungan kerja membuat kerjasama kita makin kompak. Bisa membantu satu sama lain. Kita bekerja juga nyaman dan lebih tekun jadinya karena tidak ada lagi merasa orang lain. Kita sama satu tujuan, seperti itu.”<sup>25</sup> Ungkapan Nurmi tersebut memberi justifikasi hubungan kerja berdampak pada kerjasama sesama karyawan semakin baik, adanya saling membantu satu sama lain, serta rasa kenyamanan yang tercipta dalam setiap aktivitas kerja. Menurut Suharso hubungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja dimana karyawan tidak ragu untuk memberitahukan masalah personalnya kepada sesama rekan kerjanya.<sup>26</sup> Hal ini tentu berdampak positif karena hubungan emosional yang terbangun antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Akibatnya karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya yang berimbas pada kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Menurut Syarifi, Lengkong, dan Saerang,<sup>27</sup> kebahagiaan karyawan di tempat kerja merupakan suatu perasaan antusias yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka sehingga memungkinkan karyawan untuk tekun sehingga memaksimalkan performa mereka dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, keterhubungan kerja yang baik menunjukkan makna pekerjaan yang dilakukan dengan tekun dan bahagia.

*c. Menikmati Hasil yang Diperoleh*

---

<sup>21</sup> Nining (20 tahun), Kepala Admin, *Wawancara*, Soppeng, 28 Juni 2022.

<sup>22</sup> Ernawati and Ambarini, "Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating", *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, vol. 10 no. 2 (2015): 111.

<sup>23</sup> Pratiwi, et, al, "Pengaruh Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari", *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, vol. 6, no. 2 (April 2022): 168.

<sup>24</sup> Sri Raharso, "Kepercayaan Dalam Tim", *manajerial*, vo. 10, no. 19 (Juli 2011): h. 48.

<sup>25</sup> Nurmi (37 tahun), Kepala Produksi, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022.

<sup>26</sup> Raharso, "Kepercayaan Dalam Tim": h. 48.

<sup>27</sup> Syarifi, et. al, "Hubungan Antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kinerja Karyawan KFC di Manado", *Jurnal Emba*, vol. 7, no. 4 (Oktober 2019): h. 5775.

“Secara pribadi, manfaatnya secara materi itu untuk kebutuhan hidup. Dari non materi itu bahagia. Karena bisa mempekerjakan orang lain, bisa membantu orang lain, terus banyak bisa berbagi dengan orang lain. Selama perusahaan ini berjalan kan kita bisa bantu banyak orang, mulai dari manfaat produk itu sendiri, terus CSR perusahaan, terus *ee*, kita dapat memberikan informasi kepada masyarakat kalau ternyata tanaman yang ada disekitaran rumah mereka itu ternyata ada manfaat, mereka kan sebelumnya nda tau ya. Semacam itu.”<sup>28</sup>

Bagi *stakeholders* perusahaan, banyak manfaat yang dirasakan semenjak berdirinya CV. Sulawesi Herba Nusantara di Kabupaten Soppeng hingga sekarang. Hal ini berpijak dari terpenuhinya kebutuhan hidup serta rasa bahagia yang diperoleh dari aktivitas-aktivitas sosial perusahaan. Menurut Muayyad dan Gawi, kepuasan kerja diperoleh dari terpenuhinya kebutuhan hidup.<sup>29</sup> Selain itu, Situmeang menjelaskan bahwa membuka lapangan pekerjaan memiliki kepuasan dan kebahagiaan tersendiri bagi pelaku bisnis.<sup>30</sup> Sama halnya dengan berbagi, hati pelaku bisnis akan merasakan kebahagiaan dari tindakan membantu orang lain.<sup>31</sup> Berpijak dari uraian tersebut, makna terpenuhinya kebutuhan hidup, berbagi dengan orang lain dan membuka lapangan pekerjaan adalah *stakeholders* perusahaan telah menikmati hasil yang diperoleh.

### 3. Kinerja Spiritual

#### a. Taat dan Konsistem Pada Hukum-Hukum Allah Swt.

“Kita di sini diharuskan untuk menunaikan salat.” Penjelasan Nining tersebut menunjukkan adanya kebijakan dispensasi waktu dalam menunaikan ibadah salat pada karyawan CV. Sulawesi Herba Nusantara. Pada dasarnya kebijakan tersebut tidak terlepas dari ibadah salat yang merupakan tiang agama Islam. Artinya bahwa ketika salat diabaikan di dalam operasionalisasi perusahaan, menunjukkan ketidakpatuhan perusahaan terhadap hukum-hukum Allah. Berkaitan dengan kebijakan perusahaan, Sadikin dan Yusuf menjelaskan terdapat hubungan positif dari ketaatan beragama terhadap kinerja bisnis.<sup>32</sup> Menurut Rafta, et. al, adanya kebijakan ibadah salat yang diterapkan perusahaan berdampak pada peningkatan etos kerja karyawan.<sup>33</sup> Senada dengan hal tersebut, Sono, Hakim, dan Oktaviani, menyebutkan etos kerja yang dilandasi nilai-nilai keislaman menghasilkan kinerja entitas bisnis yang bernuansa islami.<sup>34</sup> Dengan kata lain entitas bisnis yang bernuansa islami menunjukkan kinerja

<sup>28</sup> Ibu A. Nurul Ihwal (29 tahun), Direktur Utama, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022.

<sup>29</sup> Deden Misbahuddin Muayyad dan Ade Irma Oktavia Gawi, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II”, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, vol. 9, no. 6 (2016): h. 85.

<sup>30</sup> Rosinta Romauli Situmeang, “Dampak Bisnis Online dan Lapangan Pekerjaan terhadap Peningkatan pendapatan Masyarakat (Studi Kasus Jasa Bisnis Online Transfortasi Grap di Kota Medan)”, *AJIE*, vol. 3, no. 3 (September 2018).

<sup>31</sup> Feronika et.al, "Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Bidang Lingkungan", *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, vol. 7. no. 1 (2020).

<sup>32</sup> Abdurrahman Sadikin dan Satira Yusuf, “Hubungan Antara Ketaatan Beragama dengan Kinerja Bisnis Pegusaha di Banjarmasin”, *El-Dinar*, vol. 4, no. 2 (Juli 2016): h. 115.

<sup>33</sup> Rafta, et. al “Pengaruh Kebijakan Wajib Salat Berjamah Terhadap Etos Kerja Pegawai Daerah Kabupaten Rokan Hulu”, *Khazanah*, vol. 6, no. 1 (Juni 2013): h. 62.

<sup>34</sup> Sono, et.al., “Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja”, *Snaper-Ebis* (27-28 Oktober 2017): h. 411.



tidak sebatas materi tetapi juga sarat dengan nilai spiritual. Berangkat dari uraian tersebut, melalui kebijakan dispensasi dalam menunaikan ibadah salat pada entitas bisnis dapat dimaknai sebagai taat dan konsisten pada hukum-hukum Allah Swt.

*b. Bersyukur Atas Hasil Yang Diperoleh*

Secara mendasar pemenuhan hak-hak keyakinan dan beragama pada karyawan membentuk psikologi keorganisasian. Menurut Yogatama dan Widyarini, spiritualitas di tempat kerja berkaitan dengan kosntruk yang menunjukkan peningkatan kualitas kinerja.<sup>35</sup> Menurut Anjani, Rasyidin, dan Ulpa, spiritualitas di tempat kerja berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan yang diperoleh melalui rasa syukur.<sup>36</sup> Hal ini selaras dengan apa yang diutarakan Nining bahwa:

“Kita merasa puas di sini, karena kita bekerja selain mendapatkan gaji juga ada pengalaman. Di sini juga kita bagus karena memperhatikan nilai agama. Contohnya salat tadi. Intinya kita, sangat bersyukur.”<sup>37</sup> Uraian Nining tersebut menggambarkan suasana tempat kerja CV. Sulawesi Herba Nusantara di Kabupaten Soppeng. Ia menjelaskan hasil yang diperoleh dari bekerja adalah gaji dan pengalaman. Selain itu, ia juga menuturkan bahwa nuansa kerja di tempat kerja sarat akan nilai-nilai agama seperti misalnya salat. sehingga dalam hal ini hasil yang diperoleh dari bekerja berupa gaji dan pengalaman menciptakan makna bersyukur atas hasil yang diperoleh.

*c. Bekerja Adalah Sarana Ibadah Kepada Allah Swt.*

“*Alhamdulillah* puas ji bekerja di perusahaan ini, kita bekerja juga merasa senang. Karena kita bekerja juga adalah ibadah kan”<sup>38</sup> *Term tahmid* yakni *Alhamdulillah* yang berarti segala puji bagi Allah merupakan ungkapan syukur seorang muslim atas karunia Allah Swt. Uraian Nurmi memberi gambaran kesyukuran atas segala yang diperoleh menciptakan sensasi kerja dengan rasa bahagia. Berangkat dari serangkaian aktivitas tersebut, Nurmi menegaskan bahwa bekerja adalah merupakan ibadah. Berdasarkan hal tersebut, karyawan berkeyakinan bahwa kesyukuran dalam hal ini merupakan bagian dari pekerjaan yang sekaligus sebagai ibadah.

Menurut Hidayat dan Triyuwono, idealnya dalam aktivitas bisnis bekerja harus dimaknai sebagai sarana ibadah.<sup>39</sup> Dalam Islam, iman senantiasa dikaitkan dengan amal saleh atau perbuatan baik. Hal ini mengisyaratkan bahwa akidah yang mesti diamalkan dan amalan yang mesti berakidah secara tidak terpisah (terintegrasi).<sup>40</sup> Sebagaimana yang dijelaskan dalam firman Allah Swt, QS. Al-‘ashr/103:1-3, yang terjemahnya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia pasti merugi. Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal salah.” Berpijak dari keyakinan terhadap bekerja sebagai ibadah menunjukkan makna bahwa bekerja adalah sarana ibadah kepada Allah Swt.

---

<sup>35</sup> Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini, “Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja Pada Konteks Organisasi Bisnis”, *Jurnal Psikologi*, vol. 42, no. 1 (April 2015): h. 1.

<sup>36</sup> Anjani, et.al, “ Hubungan Antara Rasa Syukur dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Yang Kuliah Sambil Kerja Part Time”, *Anfusina: Journal of Psychology*, vol. 3, no. 2 (2020): h. 119.

<sup>37</sup> Nining (20 tahun), Kepala Admin, *Wawancara*, Soppeng, 28 Juni 2022.

<sup>38</sup> Nurmi (37 tahun), Kepala Produksi, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022.

<sup>39</sup> Syaqui Hidayat and Iwan Triyuwono, "Praktik Penentuan Harga Jual Berbasis Meuramin", *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, vol. 10 no. 1 (2016): h. 42–62.

<sup>40</sup> Armansyah Walian, “Konsep Islam Tentang Kerja :Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim”, *An-Nisaa'*, vol. 8, no. 1 (2018): h. 63.

#### 4. Kinerja Persaudaraan

##### a. *Berbagi Dengan Masyarakat Sekitar*

Kehadiran CV. Sulawesi Herba Nusantara ditengah masyarakat telah memberi kontribusi materiil maupun non materiil kepada penduduk lokal. Menurut Ihwal: “Selama perusahaan ini berjalan kan kita bisa bantu banyak orang, mulai dari manfaat produk itu sendiri, terus CSR perusahaan.” Ihwal menjelaskan dari awal perusahaannya berdiri, telah melakukan kontribusi kepada masyarakat sekitar, baik dari manfaat produk maupun adanya CSR perusahaan. Bentuk CSR dalam hal ini adalah pemberian sembako berupa beras dan telur kepada masyarakat sekitar. “Kalau di sini juga kita ada target bagi-bagi beras dan telur kepada masyarakat sekitar 10 rumah di sini setiap bulan.”<sup>41</sup> Pernyataan Nurmi menegaskan perusahaan telah berkomitmen untuk menargetkan pemberian bantuan materiil kepada masyarakat setempat. Pemberian beras dan telur diambil dengan pertimbangan masyarakat di lingkungan perusahaan banyak dari kalangan duafa dan tua renta. Adanya beras dan telur bertujuan untuk membantu terpenuhinya kebutuhan hidup bagi masyarakat yang tak mampu secara fisik untuk bekerja dan hidup dengan bantuan orang lain.

Pemberian CSR berupa sembako adalah hal yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat di lingkungan perusahaan. Hal tersebut berangkat dari kasus covid 19 yang berdampak pada inflasi mengakibatkan harga pokok dan sembako melonjak. Menurut Nurul et.al, bantuan sosial berupa sembako dapat meringankan beban masyarakat sehingga dapat memperoleh pangan secara layak walaupun dalam keadaan sulit akibat covid.<sup>42</sup> Maulidia et.al, menegaskan, melalui sembako akan memberikan kepastian kehidupan bagi masyarakat duafa dan tua renta.<sup>43</sup> Berangkat dari uraian tersebut, adanya CSR berupa pemberian sembako menunjukkan tema berbagi dengan masyarakat sekitar.

##### b. *Membuka Lapangan Pekerjaan Kepada Masyarakat Miskin*

“Kita sering membantu masyarakat di sekitar sini. Setiap hari jum’at kita selalu menyiapkan makanan untuk orang-rang yang sudah sholat jum’at itu supaya masyarakat lebih semangat beribadah dan juga menurut saya orang-rang yang bekerja di sini dari sini juga jadi ya membantulah masyarakat di sini.”<sup>44</sup>

Berdasarkan hasil wawancara Nurmi, perusahaan sering memberikan bantuan kepada masyarakat setempat, salah satunya adalah pemberian makanan kepada jamaah salat jumat, dengan harapan peningkatan kualitas semangat untuk beribadah kepada Allah swt. Selain itu, perusahaan mempekerjakan masyarakat setempat di dalam perusahaan. Berkaitan dengan aktivitas perusahaan sebagai industri rumah tangga, Martati, Suminto, dan Syarifuddin menyebutnya sebagai ekonomi produktif unggulan

---

<sup>41</sup> Nurmi (37 tahun), Kepala Produksi, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022.

<sup>42</sup> Nurul et.al, “Pembagian Paket Sembako Sebagai Bentuk Bantuan Sosial Kepada Pekerja Jalanan Di Wilayah Kelurahan Cilendek Timur Dalam Masa Transisi Pandemi Covid 19”, *Jurnal Layanan Masyarakat*, vol. 4, no. 2 (2020): h. 490.

<sup>43</sup> Maulidia, et.al “Berbagi Kebahagiaan Untuk Masyarakat Berupa Sembako Pada RT. 43/RW.01 Kelurahan Gandul, Kecamatan Cinere, Kota Depok Jawa Barat”, *Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat LPPM UMY*, (2021): h. 64.

<sup>44</sup> Nurmi (37 tahun), Kepala Produksi, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022.

yang berpeluang besar membuka lapangan pekerjaan untuk orang banyak.<sup>45</sup> Artinya bahwa perusahaan memiliki potensi yang sangat besar untuk terus memberikan lapangan pekerjaan pada masyarakat setempat sehingga mampu menciptakan kesejahteraan dilingkungannya. Selaras dengan perusahaan membuka lapangan pekerjaan, Mukhlas menyebutkan hal tersebut menciptakan nilai kerjasama antara masyarakat dengan perusahaan,<sup>46</sup> karena terdapat konsekuensi timbal balik di dalamnya. Berdasarkan uraian tersebut, membuka lapangan pekerjaan menunjukkan adanya kinerja persaudaraan yang terbangun di dalam masyarakat. Berangkat dari hal tersebut, tema yang ditemukan adalah membuka lapangan pekerjaan kepada masyarakat miskin.

*c. Pemenuhan Kebutuhan Masyarakat dengan Produk berkualitas dan Terjangkau*

“Kalau untuk masyarakat biasa kita kasih harga yang lebih murah. Kita juga biasa kasih gratis untuk masyarakat sini.”<sup>47</sup> Ungkapan Nining tersebut menunjukkan perusahaan mendistribusikan produk-produknya kemasyarakat setempat dengan harga terjangkau bahkan diberikan secara gratis. Menurut Rahmatika, Subekti, dan Juliansyah, penentuan harga jual suatu produk yang rendah akan memengaruhi laba yang akan diterima.<sup>48</sup> Berkaitan dengan pernyataan tersebut, penentuan harga jual yang rendah khusus masyarakat setempat memang telah disadari oleh perusahaan. Hal ini didasari oleh visi misi perusahaan yang ingin mensejahterakan masyarakat setempat. Secara implisit, perusahaan memaknai laba bukan satu-satunya tujuan dalam berbisnis namun membantu orang lain jauh lebih penting. Sikap yang dilakukan perusahaan ini menurut Hidayat dan Triyuwono menunjukkan target perusahaan tidak semata-mata berorientasi pada pencapaian materi saja tetapi terkadang nilai-nilai religius dan keadilan yang bersifat holistik. Oleh karena itu, penentuan harga jual produk yang relatif murah bermakna pemenuhan kebutuhan masyarakat akan produk terjangkau dan berkualitas tinggi.

***Kajian Akhlak Rasulullah saw. dalam Meningkatkan Kinerja Entitas Bisnis Pada CV. Sulawesi Herba Nusantara di Kab. Soppeng***

Nabi Muhammad saw., adalah manusia pilihan yang memiliki kepribadian yang menarik. Kepribadian yang menarik tersebut tergambar dalam Alquran maupun Hadis, yakni berupa ucapannya, tindakannya atau persetujuannya. Tentunya begitu banyak Hadis yang menjadi pedoman para sahabat dalam kegiatan bisnis pada masa itu. Di lain sisi baginda Muhammad sebelum diangkat menjadi Nabi sudah dikenal oleh penduduk Makkah saat itu memiliki sifat-sifat terpuji, antara lain jujur (*shiddiq*), dapat dipercaya (*amanah*), cerdas (*fathanah*), menyampaikan (*tabligh*). Ditambah lagi tingginya toleransi (*al-samahah*) dalam keseharian beliau menambah kesan kebaikan yang dimilikinya. Hal ini yang menjadi dasar CV. Sulawesi Herba Nusantara untuk menjadikan akhlak Rasulullah saw., dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Berikut

---

<sup>45</sup> Martati, et.al, “Model Penciptaan Lapangan Kerja Melalui Pengembangan Ekonomi Lokal Pada Kecamatan Samarinda Ilir”, *JMK*, vol. 15, no. 2 (2013): h. 123.

<sup>46</sup> Abdullah Arif Mukhlas, “Konsep Kerjasama dalam Ekonomi Islam”, *Al-Iqtishad: Jurnal Pemikiran dan Penelitian ekonomi Islam*, vol. 9, no. 1 (Januari 2021).

<sup>47</sup> Nining (20 tahun), Kepala Admin, *Wawancara*, Soppeng, 28 Juni 2022.

<sup>48</sup> Rahmatika, et.al, “Analisis Penentuan Harga Jual Mesing Pengaduk Dodol Menggunakan Metode Cost Plus Pricing”, *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, vol. 11,, no. 1(2022): h. 157.

akan diuraikan akhlak Rasulullah saw., dalam meningkatkan kinerja entitas bisnis pada CV. Sulawesi Herba Nusantara di Kabupaten Soppeng:

### 1. *Shiddiq*

*Shiddiq* merupakan karakter khas Rasulullah di dalam melakukan aktivitas bisnis. Menurut Mujib, *shiddiq* adalah satu kepribadian Rasul yang jujur dan benar serta terhindar dari kebohongan.<sup>49</sup> Menurut Ritonga, berbohong dapat diartikan dengan berkata tidak sesuai dengan fakta atau berbuat tidak sesuai dengan yang diinginkan.<sup>50</sup> Bepijak dari uraian tersebut, *shiddiq* adalah ucapan yang sesuai dengan realita dan perbuatan sesuai dengan yang diinginkan. Selaras dengan hal tersebut, Ihwal mengatakan: “Kalau saya pribadi, maksudnya kesalahan dalam manusia kan wajar ya, tapi, kalau *eh* keinginannya setidaknya itu karyawan itu mengakui kesalahannya, terus bertanggungjawab.”<sup>51</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, Ihwal menekankan kepada seluruh karyawan untuk mengakui kesalahan terhadap perbuatan yang salah/keliru dalam bekerja. Ia juga menjelaskan bahwa karyawan bertanggungjawab dan berkomitmen untuk tidak melakukan kesalahan yang sama. Berkaitan dengan pengakuan kesalahan, Faturrahman, Suryana dan Fitriyani, menjelaskan individu yang berkarakter dan berjiwa kesatria adalah yang berani menagaku bila melakukan kesalahan dan menghindari sikap berbohong.<sup>52</sup> Mujib menambahkan bahwa mengakui kesalahan menunjukkan nilai jujur telah tertanam di dalam diri individu.<sup>53</sup> Selaras dengan hal tersebut, kejujuran menunjukkan adanya upaya menjaga prinsip-prinsip kebajikan di dalam Islam pada kegiatan perusahaan. al-Qusairi menjelaskan bahwa jujur adalah berpihak kepada kebenaran, memiliki sikap terpuji sebagai seorang hamba.<sup>54</sup> Artinya pekerjaan yang dilakukan merupakan bentuk kepatuhan pada Allah yang berdampak pada upaya menjaga kehalalan laba. Oleh karena itu, mengakui kesalahan akan berdampak pada kinerja materi perusahaan dan sekaligus kinerja spiritual.

Selanjutnya, setelah pengakuan kesalahan karyawan dituntut untuk bertanggungjawab. Hal ini selaras dengan pernyataan Nining bahwa: “Menurut saya, kalau kita melakukan sebuah kesalahan, kita harus jujur, dan juga kita harus bertanggungjawab. Dan walaupun berbohong kita akan merasa selalu bersalah terus.”<sup>55</sup>

Nining menjelaskan ketika melakukan kesalahan kerja harus melakukan pengakuan akan kesalahan dan bertanggungjawab menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Menurut Alike,<sup>56</sup> tanggung jawab dalam arti yang harus memikul beban kewajiban yang harus dilakukan individu. Menurut Hasibuan,

---

<sup>49</sup> Abdul Mujib, *Kepribadian Dalam Psikologi Islam*, h. 231.

<sup>50</sup> A. Rahman Rotonga, *Akhlaq: Merakit Hubungan Dengan Sesama Manusia*, (Surabaya: Amelia Surabaya: 2005), h. 222.

<sup>51</sup> A. Nurul Ihwal (29 tahun), Direktur Utama, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022.

<sup>52</sup> Faturrahman, Suryana dan Fitriani, *Pengembangan Pendidikan Berkarakter*, (Bandung: Refika Aditama, 2019), h. 134.

<sup>53</sup> Mujib, *Kepribadian Dalam Psikologi Islam*, h. 231.

<sup>54</sup> Ghoniyah dan Hartono, "The Role of Islamic Corporate Governance in SMEs to Improve the Welfare of Society": h. 5.

<sup>55</sup> Nining (20 tahun), Kepala Admin, *Wawancara*, Soppeng, 28 Juni 2022.

<sup>56</sup> Alike, “Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang”, *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, vol. 17, no. 3 (2020): h. 227.

tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua tugas-tugas yang dibebankan sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya.<sup>57</sup> Yusuf menambahkan karyawan harus jujur dalam arti bertanggung jawab dengan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan segala tugas dan kewajiban.<sup>58</sup> Berangkat dari uraian tersebut, abstraksi *shiddiq* mengharuskan bertanggung jawab dengan menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan. Hal ini selaras dengan HR. Tirmidzi, berikut ini:

أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنْ ائْتَمَنَكَ وَلَا تَخُنْ مَنْ حَانَكَ<sup>59</sup>

Artinya:

“Tunaikanlah amanah kepada orang yang mempercayaimu dan jangan engkau mengkhianati orang yang mengkhianatimu”.

Hadis di atas menggambarkan keharusan untuk menunaikan amanat yang telah dipercayakan. Dalam konteks pekerjaan, karyawan dituntut untuk bertanggung jawab atas segala kewajiban dan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Berangkat dari adanya tanggung jawab menunjukkan kesungguhan untuk menunaikan amanat yang telah diberikan. Menurut Basri dan Rauf, kesungguh-sungguhan dalam bekerja menunjukkan adanya semangat kerja yang tinggi di dalam diri karyawan.<sup>60</sup> Sungkono dan Dewi menambahkan bahwa adanya semangat kerja berpengaruh pada menumbuhkan dan menjaga kepercayaan diantara sesama.<sup>61</sup> Berangkat dari uraian tersebut, sikap tanggung jawab koheren dengan kinerja mental perusahaan.

“Berkomitmen agar kesalahan yang seperti itu tidak terulang kembali.”<sup>62</sup> Ihwal menjelaskan, tidak cukup hanya dengan pengakuan kesalahan dan bertanggung jawab terhadap apa yang telah diperbuat, namun perlu adanya komitmen karyawan untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama. Menurut Endro, Komitmen menunjukkan adanya konsistensi terhadap nilai-nilai moral atau agama.<sup>63</sup> Menurut Gaus, adanya komitmen yang dimiliki karyawan menunjukkan adanya integritas<sup>64</sup> Endro menambahkan adanya intergritas pada diri karyawan berarti karyawan memiliki kebahagiaan diri dalam bekerja.<sup>65</sup> Artinya melalui komitmen akan berdampak pada

---

<sup>57</sup> Alika, “Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang”: h. 228.

<sup>58</sup> Nurdin Yusuf, “Pengaruh Kepemimpinan, Tanggungjawab, Kedisiplinan dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo”, *Jurnal Gorontalo Development Review*, vol. 1, no. 1 (April 2018): h. 21.

<sup>59</sup> Muhammad bin 'Isa Al-Tirmidzi, *Sunan Al-Tirmidzi*, Jilid 2, (Bairut: Dār al-Garb al-Islāmī, 1998), h. 555.

<sup>60</sup> Surya Kelana Basri dan Rusdian Rauf, “Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *YUME: Journal of Management*, vol. 4, no. 1 (17 Maret 2021), h. 103.

<sup>61</sup> Sandra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol. 6, no. 4 (2017), h. 1991.

<sup>62</sup> A. Nurul Ihwal (29 tahun), Direktur Utama, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022.

<sup>63</sup> Gunardi Endro, “Menyisik Makna Integritas dan Pertentangannya dengan Korupsi”, *Jurnal Integritas*, vol. 3, no. 1 (2017).

<sup>64</sup> Antonius Atosökhi Gea, "Integritas Personal Dan Kepemimpinan Etis", *Humaniora*, vol. 5, no, 2 (2014): h. 955.

<sup>65</sup> Endro, “Menyisik Makna Integritas dan Pertentangannya dengan Korupsi”, *Jurnal Integritas*, h. 141-145.

pekerjaan yang dilakukan dengan tekun dan bahagia (kinerja mental). Berangkat dari hal tersebut, abstraksi *shiddiq* di sini adalah komitmen untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama.

Berdasarkan uraian di atas, abstraksi sifat *shiddiq* dalam meningkatkan kinerja entitas bisnis melahirkan nilai pengakuan akan kesalahan, sikap bertanggungjawab, dan berkomitmen untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama. Nilai-nilai tersebut berdampak pada kinerja spiritual berupa kepatuhan kepada Allah Swt., kinerja material berupa menjaga kehalalan laba melalui upaya mempertahankan baiknya proses produksi perusahaan.

## 2. *Tabligh*

*Amar ma'ruf nahi munkar* adalah sebuah frasa dalam bahasa Arab yang berarti perintah menegakkan yang benar dan melarang yang salah. Frasa ini kemudian terlihat dari bagaimana CV. Sulawesi Herba Nusantara melakukan aktivitas kesehariannya. Manifestasi dari perintah untuk menebarkan kebaikan dan menolak kemungkaran adalah ketika perusahaan menyelesaikan sebuah masalah. Hal ini sebagaimana pernyataan Nurmi yakni: "Kalau saya ketahui, terbuka ji. Kalau ada masalah sering diskusi bersama. Jadi, kita sama-sama menyelesaikan masalah yang ada dengan baik-baik."<sup>66</sup>

Berdasarkan hasil wawancara Nurmi di atas, setidaknya ada dua inti sari pesan, yakni terbuka dalam arti berdiskusi secara bersama-sama dan menyelesaikan masalah dengan cara baik-baik. Menurut Cristyawaty dan Susilowaty,<sup>67</sup> berdiskusi secara bersama-sama erat kaitannya dengan musyawarah, yang dalam hal ini berupaya menyelesaikan persoalan dengan cara bersama-sama untuk memperoleh mufakat. Khasanah, Lesmana dan Zarkasih menjelaskan diskusi secara bersama-sama akan meningkatkan kepercayaan diantara sesama.<sup>68</sup> Dalam Konteks bisnis, kepercayaan berhubungan dengan kinerja mental.<sup>69</sup> Berdasarkan uraian tersebut, abstraksi sifat *tabligh* di sini adalah berdiskusi secara bersama-sama.

Selain berdiskusi secara bersama-sama, Nurmi menjelaskan tentang pentingnya penyelesaian masalah dengan cara yang baik. Menurut Saharuddin, penyelesaian masalah dengan cara yang baik dapat meningkatkan kualitas berfikir yang berujung pada pencapaian solusi yang tepat.<sup>70</sup> Menurut Harianja, kinerja otak dari fikiran yang baik akan menghasilkan pilihan-pilihan bahasa dalam berkomunikasi.<sup>71</sup> Menurut Gunawan, Agung, dan Cahyadi, komunikasi santun sangat

---

<sup>66</sup> Nurmi (37 tahun), Kepala Produksi, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022.

<sup>67</sup> Eny Christyawaty and Nenggih Susilowati, "Jejak Budaya Musyawarah, Bentuk Demokrasi Masyarakat Minangkabau", *Berkala Arkeologi Sangkhakala*, vol. 13 no. 26 (2018): h. 188–203. <https://doi.org/10.24832/bas.v13i26.171>.

<sup>68</sup> Khasanah, et. al, "Efektivitas Bimbsingan Kelompok Dengan Teknik Diskusi Untuk Meningkatkan Kepercayaan Diri Pada Siswa MTs Nurul Islam di Bekasi Tahun Ajaran 2018/2019", *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, vol. 16, no. 1 (2019), h. 1.

<sup>69</sup> Syafrizal, "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum)", h. 282.

<sup>70</sup> Saharuddin, "Penggunaan Model Pemecahan Masalah Untuk Meningkatkan Kemampuan Berfikir Analisis Peserta Didik Pada Materi Gravitasi Newton", *Lantanida Journal*, vol. 7, no. 1 (2019): h. 25.

<sup>71</sup> Nurilam Harianja, "Hubungan Bahasa dengan Otak", h. 4-9.

bermanfaat dalam menjaga diri, dan keterhubungan dengan rekan lain.<sup>72</sup> Raharso menambahkan bahwa hubungan kerja yang baik akan meningkatkan kepercayaan di antara sesama (kinerja mental).<sup>73</sup> Berdasarkan uraian tersebut, abstraksi sifat *tabligh* di sini adalah menyelesaikan masalah dengan cara yang baik.

“Kritik dan saran sangat dibutuhkan dalam mengevaluasi kinerja perusahaan.”<sup>74</sup> Berdasarkan hasil wawancara Nurmi, kritik dan saran sangat dibutuhkan dalam pengembangan perusahaan. Menurut Hernimawati, Nelwaty, dan Aliyana, adanya informasi dari masyarakat sangat berguna dalam pembangunan suatu organisasi. Menurut Mu dan Hung, evaluasi kinerja perusahaan merupakan bagian dari manajemen dan sistem kontrol yang membantu organisasi untuk mengelola sumber dayanya.<sup>75</sup> Selain itu, melalui evaluasi dengan berpijak dari hasil keterhubungan dengan masyarakat berdampak pada kedekatan yang menimbulkan kepercayaan di antara sesama.<sup>76</sup> Artinya penerimaan kritik dan saran berdampak pada kinerja mental perusahaan. Berkenaan dengan uraian di atas, abstraksi sifat *tabligh* di sini adalah kritik dan saran sebagai bahan evaluasi dan pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas, abstraksi sifat *tabligh* dalam meningkatkan kinerja entitas bisnis berupa nilai berdiskusi bersama, menyelesaikan masalah dengan cara yang baik, dan kritik serta saran sebagai bahan evaluasi dan pembelajaran koheren dengan kinerja mental yakni menjaga dan menumbuhkan kepercayaan di antara sesama.

### 3. Amanah

Menurut al-Qurtubi dalam tafsirnya menyebutkan *amanah* merupakan tanggung jawab manusia, baik itu hal yang berkaitan dengan urusan keagamaan maupun urusan duniawi, perkataan maupun perbuatan dengan realisasi menjaga dan melaksanakannya.<sup>77</sup> Berdasarkan definisi tersebut, dalam konteks bekerja *amanah* menunjukkan sejauh realisasi dalam menjaga dan menunaikan tanggung jawabnya. Selaras dengan hal tersebut, Ihwal menyatakan: “Tanggung jawab sangat penting dalam menjalankan perusahaan. Supaya kita menimbulkan *trust*, ada kepercayaan didalamnya.”<sup>78</sup> Setidaknya ada dua nilai di dalam pernyataan Ihwal dalam kaitannya terhadap kinerja perusahaan yakni tanggung jawab dan kepercayaan.

Menurut Alik, tanggung jawab dalam arti harus memikul beban kewajiban yang harus dilakukan individu.<sup>79</sup> Menurut Hasibuan, tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua tugas-tugas yang dibebankan sebagai akibat dari wewenang

---

<sup>72</sup> Anthony Chandra Gunawan, Arief Agung, dan Jacky Cahyadi, “Perencanaan Kampanya Iklan Layanan Masyarakat Berhenti Bicara Kasar Untuk Kalangan Anak Usia 7-12 Tahun”, *Universitas Kristen Petra Jaya*, h. 1.

<sup>73</sup> Sri Raharso, “Kepercayaan Dalam Tim”, *Manajerial*, vol. 10, no. 19 (Juli 2011): h. 48.

<sup>74</sup> Nurmi (37 tahun), Kepala Produksi, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022.

<sup>75</sup> Tunggul, Isnanto, dan Nurhayati, “Evaluasi Kinerja Organisasi Dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard dan Analytic Network Proses”, h. 125.

<sup>76</sup> Raharso, “Kepercayaan Dalam Tim”, h. 48.

<sup>77</sup> M Ihsan Fauzi and Tutik Hamidah, “Konsep Amanah Dalam Perspektif Alquran”, *Journal Al-Irfani: Studi Alquran Dan Tafsir*, vol. 2, no. 1 (2021): h. 14–25. <https://doi.org/10.51700/irfani>.

<sup>78</sup> A. Nurul Ihwal (29 tahun), Direktur Utama, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022.

<sup>79</sup> Alik, “Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang”, *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, vol. 17, no. 3 (2020): h. 227.

yang diterima atau dimilikinya menciptakan kepercayaan.<sup>80</sup> Artinya, melalui pelaksanaan kewajiban berupa tugas dan beban dalam bekerja, seorang karyawan akan menumbuhkan dan menjaga kepercayaan diantara sesama (kinerja mental). Berdasarkan uraian di atas, abstraksi sifat *amanah* dalam hal ini adalah tanggung jawab.

Selain tanggung jawab, Ihwal menekankan nilai kepercayaan di dalam bekerja. Menurut Pinder, kepercayaan merupakan sebuah nilai yang lahir dari hubungan interpersonal yang diperoleh secara lambat tetapi akan hilang atau rusak dengan cepat jika terjadi pelanggaran kecil terhadap kepercayaan.<sup>81</sup> Lussier menyebutkan Kepercayaan berhubungan dengan harapan bahwa orang yang dipercaya tidak akan mengambil keuntungan dalam kesempitan.<sup>82</sup> Sedangkan menurut Robbins dan Judge memandang kepercayaan sebagai kondisi psikologis yang terjadi ketika seseorang setuju untuk percaya kepada orang lain walaupun berada dalam keadaan ketidakpastian.<sup>83</sup> Berdasarkan uraian di atas, abstraksi sifat *amanah* di sini adalah kepercayaan.

Berpijak dari uraian di atas, abstraksi sifat *amanah* dalam meningkatkan kinerja entitas bisnis yakni nilai tanggung jawab dan kepercayaan yang berkorelasi dengan kinerja mental berupa menjaga dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.

#### 4. *Fathanah*

تعلم الأدب قبل أن تتعلم العلم

Artinya:

“Belajarlah adab sebelum belajar ilmu.”<sup>84</sup>

Imam Malik r.a, berdasarkan ungkapan di atas mengajarkan betapa pentingnya adab baru kemudian ilmu. Memang bila berbicara tentang persaingan bisnis, *intellectual capital* menjadi sorotan utama namun ketika ingin adanya keberkahan dan kemaslahatan maka adab harus disertakan. Ihwal menyebutkan: “Kalau saya sih yang paling pertama itu *ee.*, penampilan dulu. Terus, *attitudenya* baik atau buruk, terus melangkah ke jenjang pendidikan. Jadi jenjang pendidikan nda menjadi prioritas, yang penting adalah *attitude*. Itu penting sama sholat lima waktu itu penting”<sup>85</sup>

Berdasarkan pernyataan Ihwal di atas, setidaknya terdapat tiga nilai yang dinyatakan, antara lain: masalah *attitude* yang baik, jenjang pendidikan, dan menunaikan ibadah salat. Berkaitan dengan memiliki *attitude* yang baik, Utari, Sudarwati, dan Wulan, menjelaskan tertatanya sikap (*attitude*) dalam bekerja

---

<sup>80</sup> Alika, “Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang”; h. 228.

<sup>81</sup> Yuyun Elizabeth Patras and Rais Hidayat, “upaya Meningkatkan Kepercayaan Pada Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin Dan Keadilan Organisasi”: h. 165.

<sup>82</sup> Patras and Hidayat, “paya Meningkatkan Kepercayaan Pada Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin Dan Keadilan Organisasi”.

<sup>83</sup> Patras and Hidayat, “paya Meningkatkan Kepercayaan Pada Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin Dan Keadilan Organisasi”.

<sup>84</sup> Hanan Sabila and Endah Saptutyingsih, "Islamic Philanthropy Empowerment Fund in Social Economic Affairs", h. 5.

<sup>85</sup>A. Nurul Ihwal (29 tahun), Direktur Utama, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022.



memungkinkan baiknya kualitas yang di miliki karyawan dalam memajukan perusahaan.<sup>86</sup> Hal ini berangkat dari *attitude* yang merupakan kecerdasan emosional mampu menerima, menilai, mengelola, mengontrol emosi dirinya, dan orang lain disekitarnya.<sup>87</sup> Suryana menyebutkan ketika karyawan memiliki kecerdasan emosional, ia mampu merealisasikan visi menjadi kenyataan, memiliki perspektif jangka panjang, dapat mengembangkan bawahan, inovatif, kreatif, memiliki kecerdasan emosi dan karakteristik sebagai pendorong utama bersaing di era globalisasi.<sup>88</sup> Berangkat dari uraian tersebut, abstraksi sifat *fathanah* dalam hal ini adalah memiliki *attitude* yang baik.

Selain *attitude* yang penting, jenjang pendidikan patut untuk diperhatikan. Menurut Hartati, Saputra, dan Andriani, tingkat pendidikan karyawan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.<sup>89</sup> Menurut Dewi dan Dewi, tingkat pendidikan dapat dijadikan indikator dalam menilai kualitas intelektual.<sup>90</sup> Terkait dengan Intelektualitas Rahmawati dan Dewi menjelaskan hal tersebut merupakan simbol adanya mutu kecendikiaan, kepandaian, atau kepintaran seseorang yang ditujukan untuk menyatakan kebenaran yang bermaslahat bagi banyak orang atau masyarakat.<sup>91</sup> Berpijak dari hal tersebut, tingkat pendidikan dapat dimaknai sebagai kemampuan kecendikiaan, kepandaian, dan kepintaran dalam menunjang maksimalisasi kinerja perusahaan dalam hal ini adalah perolehan laba melalui prosedur operasionalisasi dan pemaksimalan intelektualitas produksi yang baik (halal). Berdasarkan uraian tersebut melalui pendidikan akan meningkatkan kualitas produksi yang baik berdampak pada kinerja materi perusahaan. Olehnya, abstraksi sifat *fathanah* dalam hal ini adalah kualitas pendidikan.

Selanjutnya, berpatokan pada Ihwal di atas, diakhir kalimat ia menekankan secara lugas perusahaan ini sangat mengedepankan kewajiban ibadah salat, bahkan menjadikannya sebagai prioritas di dalam perusahaan. Ihwal secara tersirat ingin mengungkapkan bahwa kalau ibadah sholatnya tidak pernah ditinggalkan maka dipastikan kemungkinan untuk lalai didalam pekerjaan juga kecil. Karena salat adalah ibadah yang akan menghantarkan seseorang untuk menjauhi perbuatan buruk. Olehnya, abstraksi sifat *fathanah* dalam hal ini adalah kecerdasan spiritualitas melalui ibadah salat.

Berdasarkan uraian di atas, abstraksi sifat *fathanah* melalui kecerdasan yang dimaknai sebagai spiritualitas menghasilkan nilai-nilai *attitude* yang baik, berpendidikan dan melaksanakan salat. Nilai-nilai tersebut mengarah pada kinerja

---

<sup>86</sup>Utara,et. al, "Analisis Attitude, knowledge dan skill terhadap kinerja di hotel (studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School), *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, vol. 7, no. 1 (2018): h. 26.

<sup>87</sup> Suryana, Pentingnya Kecerdasan Emosi Bagi Kepemimpinan Yang Efektif Di Era Milenial Revolusi 4.0.", *Jurnal Inspirasi*, vol. 10. no. 1 (2019): h. 78–97.

<sup>88</sup> Suryana, "Pentingnya Kecerdasan Emosi Bagi Kepemimpinan Yang Efektif Di Era Milenial Revolusi 4.0."

<sup>89</sup>Hartati, et. al, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat", *jurnal Ilmu Pendidikan*, vol. 4, no. 1 (2022), h. 298..

<sup>90</sup>Herlina Rahmawati Dewi and Liska Mutiara Chandra Dewi, "Modal Intelektual Dan Nilai Perusahaan Pada Industri Jasa Dan Pertambangan Di Indonesia", h. 123.

<sup>91</sup> Achmad Nasrullah and Erlina Sari Pohan, "Intellectual Capital Dan Spiritual Capital Terhadap Business Performance Pada Perusahaan Manufaktur Di Banten", h. 14.

spiritual melalui pemahaman bekerja sebagai sarana ibadah dan mendekatkan diri kepada Allah Swt.

### 5. *Al-samahah*

Sebuah permasalahan akan selalu hadir dan bergantian dalam aktivitas bekerja. Hal ini berangkat dari manusia yang memang tidak bisa terlepas dari salah dan khilaf. Untuk itu, dalam menyelesaikan masalah semestinya dengan cara yang diperkenankan oleh agama.

“Berkumpul, terus mereka saling cerita bermusyawarah seperti itu. Biasa juga jalan-jalan. Misalnya ketempat-tempat tertentu untuk *eee.*, sekalian cerita-cerita sambil musyawarah, apa kejadian apa gitu apa ada masalah apa, nanti diselesaikan sama-sama.”<sup>92</sup> Berdasarkan hasil wawancara Ihwal, tradisi CV. Sulawesi Herba Nusantara dalam menyelesaikan dan mencari solusi atas masalah yang dihadapi adalah dengan bermusyawarah. Musyawarah diartikan sebagai pembahasan bersama dengan maksud mencapai keputusan atas penyelesaian masalah bersama.<sup>93</sup> Budaya musyawarah mufakat bukan hanya dilakukan untuk memecahkan masalah saja, namun juga untuk mempererat tali silaturahmi atau kekeluargaan pada setiap individu yang terlibat.<sup>94</sup> Dengan bermusyawarah, maka akan memperoleh solusi atas masalah dan juga sekaligus meningkatkan kualitas hubungan dengan sesama. Bekernaan dengan kualitas hubungan dengan sesama menunjukkan adanya upaya menumbuhkan kepercayaan kepada sesama. Sikap ini akan berpengaruh pada kinerja mental perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, abstraksi dari sifat *al-samahah* di sini adalah musyawarah.

Selain musyawarah, Ihwal menjelaskan tentang program filantropi Islam di dalam CV. Sulawesi Herba Nusantara, berikut ini:

“Selain perusahaan menampung angkat kerja lokal, dan memenuhi kebutuhan masyarakat melalui produk perusahaan, kami juga berkontribusi melalui ZIZWaf. Zakat diambil pertahun. Kalau sedekah tiap bulan berupa bagi beras keberapa 10 atau 11 kepala keluarga. Kalau mingguan pada nasi ketukang becak daerah Makassar. Kalau sedekah yang lain itu biasanya bagi-bagi produk gratis, dan menjadi orang tua asuh di sepuluh anak di satu pesantren. Kita juga kadang wakaf Quran.”<sup>95</sup>

Berdasarkan hasil wawancara Ihwal di atas, bahwa perusahaan memberikan perhatian kepada masyarakat selain membuka lapangan pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat melalui produk kesehatan, perusahaan berkontribusi berupa zakat, infak, sedekah, dan wakaf yang disebut filantropi Islam. Beranjak dari hal tersebut, filantropi Islam akan mengarah pada pencapaian keberkahan laba melalui kinerja materi perusahaan.

Berpijak pada uraian di atas, abstraksi sifat *al-samahah* dalam entitas bisnis akan melahirkan nilai-nilai: musyawarah dan penyelesaian masalah dengan cara yang baik mengarah pada kinerja mental perusahaan berupa menjaga dan memelihara

<sup>92</sup> A. Nurul Ihwal (29 tahun), Direktur Utama, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022.

<sup>93</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 603.

<sup>94</sup> Ndiung, et, al., “Efektivitas Pendekatan Problem Solving Dalam Mengembangkan Pemecahan Masalah”, h. 6.

<sup>95</sup> A. Nurul Ihwal (29 tahun), Direktur Utama, *Wawancara*, Soppeng, 24 Juni 2022.



kepercayaan diantara sesama, dan nilai filantropi Islam, dan mempekerjakan masyarakat lokal berdampak pada kinerja persaudaraan melalui berbagi dengan masyarakat sekitar dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat miskin.

## KESIMPULAN

CV. Sulawesi Herba Nusantara di Kab. Soppeng memiliki empat kinerja, antara lain: kinerja materi, kinerja mental, kinerja spiritual, dan kinerja persaudaraan. Kinerja Materi: menjaga kehalalan laba, menjaga keberkahan laba, dan laba diperoleh dengan tidak merugikan orang lain. Kinerja mental: menjaga dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama, pekerjaan dilakukan dengan tekun dan bahagia, dan menikmati hasil yang diperoleh. Kinerja spiritual: taat dan konsisten pada aturan dan hukum Allah, bersyukur atas hasil yang diperoleh, bekerja sebagai sarana ibadah dan mendekatkan diri kepada Allah. Kinerja perusahaan: berbagi dengan masyarakat sekitar, pemenuhan kebutuhan masyarakat atas produk yang berkualitas dan harga terjangkau dan membuka lapangan pekerjaan kepada masyarakat miskin.

Akhlaq Rasulullah saw, dalam meningkatkan kinerja entitas bisnis pada CV. Sulawesi Herba Nusantara di Kab. Soppeng bahwa abstraksi sifat *shiddiq* melahirkan nilai pengakuan akan kesalahan, sikap bertanggungjawab, dan berkomitmen untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama. Nilai-nilai tersebut berdampak pada kinerja spiritual berupa kepatuhan kepada Allah Swt, dan kinerja material berupa menjaga kehalalan laba melalui upaya mempertahankan baiknya proses produksi perusahaan. Abstraksi sifat *tabligh* melahirkan nilai berdiskusi bersama, menyelesaikan masalah dengan cara yang baik, dan kritik serta saran sebagai bahan evaluasi dan pembelajaran, koheren dengan kinerja mental yakni menjaga dan menumbuhkan kepercayaan di antara sesama. Abstraksi sifat *amanah* melahirkan nilai tanggung jawab dan kepercayaan yang berkorelasi dengan kinerja mental berupa menjaga dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama. Abstraksi sifat *fathanah* melalui kecerdasan yang dimaknai sebagai spiritualitas menghasilkan nilai-nilai *attitude* yang baik, berpendidikan dan melaksanakan salat. Nilai-nilai tersebut mengarah pada kinerja spiritual melalui pemahaman bekerja sebagai sarana ibadah dan mendekatkan diri kepada Allah Swt. Terakhir, abstraksi sifat *al-samahah* melahirkan nilai-nilai: musyawarah dan penyelesaian masalah dengan cara yang baik mengarah pada kinerja mental perusahaan berupa menjaga dan memelihara kepercayaan diantara sesama, dan nilai filantropi Islam, serta mempekerjakan masyarakat lokal berdampak pada kinerja persaudaraan melalui berbagi dengan masyarakat sekitar dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat miskin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Tirmizī, Muhammad bin 'Isa. *Sunan Al-Tirmizī*. Bairūt: Dār al-Garb al-Islāmī, 1998.
- Bahmid, Junindra Martua, and Arbiah. "Peranan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Dalam Memberikan Perlindungan Studi Di Kantor Cabang Badan Pengawas Obat Dan Makanan Badan Pengawas Obat Makanan (BPOM) Tanjungbalai." *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 2 (2020): 183–92. doi:10.30596/dll.v5i2.3577.

- Christyawaty, Eny, and Nenggih Susilowati. "Jejak Budaya Musyawarah, Bentuk Demokrasi Masyarakat Minangkabau." *Berkala Arkeologi Sangkhakala* 13, no. 26 (2018): 188–203. doi:10.24832/bas.v13i26.171.
- Dewi, Herlina Rahmawati, and Liska Mutiara Chandra Dewi. "Modal Intelektual Dan Nilai Perusahaan Pada Industri Jasa Dan Pertambangan Di Indonesia." *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance* 2, no. 2012 (2020): 132–43. doi:10.20885/ncaf.vol2.art11.
- Ernawati, and Ambarini. "Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 10, no. 2 (2006): 1–6.
- Falikhatun, and Yacop Suparno. "Islamic Business Ethics Principles and Employee's Welfare." *Proceeding: The International Seminar on Business Ethics in the ASEAN Economic Community 2015 Was a Conference on Business Ethics in ASEAN from the Perspective of Economics, Law, and Public Policy. The Conference Was Run by Slamet Riyadi University in Ind*, 2015, 16–25.
- Fauzi, M Ihsan, and Tutik Hamidah. "Konsep Amanah Dalam Perspektif Alquran." *Journal Al-Irfani: Studi Alquran Dan Tafsir* 2, no. 1 (2021): 14–25. doi:10.51700/irfani.
- Feronika, Ester Sarah, Khairani Rahma Silva, Santoso Tri Raharjo, and Risna Resnawaty. "Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Bidang Lingkungan." *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* 7, no. 1 (2020): 1. doi:10.24198/jppm.v7i1.28557.
- Gea, Antonius Atosökhi. "Integritas Personal Dan Kepemimpinan Etis." *Humaniora* 5, no. 2 (2014): 950. doi:10.21512/humaniora.v5i2.3197.
- Ghonyah, Nunung, and Sri Hartono. "The Role of Islamic Corporate Governance in SMEs to Improve the Welfare of Society." *International Journal of Economic Research* 11, no. 3 (2014): 601–13.
- Hidayat, Syauqi, and Iwan Triyuwono. "Praktik Penentuan Harga Jual Berbasis Meuramin." *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* 10, no. 1 (2016): 42–62. doi:10.18202/jamal.2016.12.7024.
- Hijawati, Hijawati. "Peredaran Obat Illegal Ditinjau Dari Hukum Perlindungan Konsumen." *Solusi* 18, no. 3 (2020): 394–406. doi:10.36546/solusi.v18i3.310.
- Marsudi, Rizki Febriani, Chalimatuz Sa-diyah, and Yeyen Pratika. "The Implementation of Islamic Values in Improving the Quality of Employee Performance in Workplace." *KnE Social Sciences* 3, no. 13 (2019): 559. doi:10.18502/kss.v3i13.4231.
- Muzakkir, Abd. "Mengkonstruksi Konsep Spiritual Capital Berbasis Islamic Values Di Dalam Organisasi Bisnis Islam : A Literature Study." *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam - JIEBI* 3, no. 2 (2021): 106–22. doi:<https://doi.org/10.24239/jiebi.v3i2.56.106%20-%20123>.
- Nasrullah, Achmad, and Erlina Sari Pohan. "Intellectual Capital Dan Spiritual Capital Terhadap Business Performance Pada Perusahaan Manufaktur Di Banten." *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa* 5, no. 1 (2020): 14–31. doi:10.48181/jratirtayasa.v5i1.7973.
- Nunung, Hartono. "The Role of Islamic Corporate Governance in SMEs to Improve the Welfare of Society." *International Journal of Economic Research* 11, no. 3



- (2014): 601.
- Nurindrasari, Diana, Iwan Triyuwono, and Aji Dedi Mulawarman. "Konsep Pengukuran Kinerja Berbasis Kesejahteraan Islam." *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* 9, no. 3 (2018): 394–416. doi:10.18202/jamal.2018.04.9024.
- Patras, Yuyun Elizabeth, and Rais Hidayat. "Upaya Meningkatkan Kepercayaan Pada Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin Dan Keadilan Organisasi." *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (2019): 165. doi:10.26740/jdmp.v2n2.p165-174.
- Rodi Syafrizal. "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum)." *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 53, no. 9 (2019): 1689–99.
- Sabila, Hanan, and Endah Saptutyningsih. "Islamic Philanthropy Empowerment Fund in Social Economic Affairs." *Journal of Economics Research and Social Sciences* 4, no. 1 (2020): 1–16. doi:10.18196/jerss.040115.
- Safitri, Novi Angga. "Spirit Ta ' Awun Dalam Strategi Pemasaran." *Jurnal Studi Agama Dan Masyarakat* 17, no. 01 (2021): 60–71. doi:10.23971/jsam.v.
- Shobirin. "Jual Beli Dalam Islam." *Bisnis* 3, no. 2 (2015).
- Sukoco, Iwan. "Fungsi Public Relations Dalam Menjalankan Aktivitas Corporate Social Responsibility." *Jurnal Dinamika Manajemen* 4, no. 2 (2014): 188–98.
- Suryana. "Pentingnya Kecerdasan Emosi Bagi Kepemimpinan Yang Efektif Di Era Milenial Revolusi 4.0." *Jurnal Inspirasi* 10, no. 1 (2019): 78–97.
- Triyuwono, Iwan. "Mengangkat Sing Liyan Untuk Formulasi Nilai Tambah Syariah." *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* 2, no. 2 (2011): 188–89.