

PERAN DAN KOMPOSISI PIMPINAN DALAM ORGANISASI (SEBUAH KAJIAN KEPUSTAKAAN BERBASIS EKONOMI ISLAM)

Arivatu Ni'mati Rahmatika

Arivaturahmatika@gmail.com

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang

ABSTRAKSI

Berdasar pada rendahnya perhatian pimpinan organisasi dan perannya, serta dituntutnya sebuah loyalitas anggota suatu organisasi baik profit oriented maupun non profit oriented, maka diperlukan suatu peran dan komposisi yang baik dan sesuai yang seharusnya dilakukan oleh pimpinan. Tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk mengemukakan peran dan komposisi pimpinan dalam organisasi demi tercapainya tujuan bersama. Hal ini dilakukan dengan sebab kurangnya perhatian baik berupa peran maupun kontribusi yang dilaksanakan pimpinan dalam suatu organisasi baik profit oriented maupun non profit oriented. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode kepustakaan sebagai bagian utamanya. Penelitian ini mengemukakan sebuah hasil bahwasannya peran dan komposisi pimpinan dalam organisasi ada tiga hal, yaitu: Pemberian remunerasi (kompensasi), keterbukaan kejujuran sisi laporan keuangan dan hubungan baik antar sesama manusia baik yang terlibat didalamnya maupun yang tidak terlibat dalam organisasi tersebut. Penelitian ini mengfokuskan pada suatu hal yang seharusnya dilakukan oleh pimpinan suatu organisasi, diikuti dengan cara-cara aplikatif dalam menjalankan peran tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian pertama dalam bidang peran dan komposisi pimpinan organisasi yang dilaksanakan melalui studi literature berbasis ekonomi islam.

Kata Kunci: Pimpinan, Organisasi, Tujuan (target)

Pendahuluan

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar dalam berjalannya aktivitas perusahaan, potensi bagi tiap-tiap sumberdaya manusia harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh pengelola perusahaan agar tercapai apa yang diinginkan, sebuah perusahaan tidak bisa tergantung kepada mesin seratus persen, secanggih apapun teknologi, perusahaan tetap membutuhkan sumberdaya manusia. Hal tersebutlah maka dapat dikatakan bahwasannya sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah tenaga kerja dijadikan sebagai aspek terpenting dalam berjalannya kegiatan perusahaan untuk mendapatkan output yang maksimal.

Merujuk pada hal tersebut, maka perusahaan membutuhkan loyalitas para tenaga kerjanya, perusahaan diharuskan dan diharapkan untuk menempuh beberapa cara untuk meningkatkan kepedulian tenaga kerja terhadap perusahaannya. Cara tersebut dapat diaplikasikan dengan cara peningkatan kompetensi tenaga kerjanya, misalnya melalui pemberian kompensasi lebih terhadap tenaga kerjanya. Pemberian kompensasi lebih terhadap tenaga kerja merupakan bentuk kepedulian perusahaan terhadap tenaga kerjanya selain itu, pemberian kompensasi tambahan juga dilakukan guna untuk menumbuhkan semangat kerja kepada tenaga kerja.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif juga dijadikan perusahaan sebagai cara untuk mendapatkan output yang dihasilkan, karena dengan hal yang demikian akan mampu meningkatkan kemampuan kinerja bagi para tenaga kerja yang ada dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan mampu memberikan ruang lebih luas kepada tenaga kerja untuk lebih menunjukkan kemampuan dan menghargainya, hal tersebut dapat ditempuh dengan cara pemberian pelatihan dan pendidikan terhadap tenaga kerja.

Setiap tenaga kerja mempunyai tujuan untuk bergabung pada perusahaan, yang mana tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya, dan tidak sedikit tenaga kerja yang mengharap adanya tambahan materi maupun non materi dari keputusannya untuk bergabung dengan perusahaan. Karena hal tersebutlah maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya antara tenaga kerja dan perusahaan memiliki hubungan semacam simbiosis mutualisme, saling membutuhkan diantara keduanya.

Tenaga kerja dan perusahaan sama-sama memiliki hak dan kewajibannya. Hak bagi perusahaan adalah mendapatkan loyalitas dari tenaga kerjanya, dan hak tenaga kerjanya adalah mendapatkan imbalan dari loyalitasnya. Untuk meningkatkan maupun menumbuhkan loyalitas tenaga kerja tersebut maka perusahaan dituntut untuk menempuh berbagai macam cara yang contohnya sudah disebutkan sebelumnya, dan bagi tenaga kerja yang menginginkan pendapatan lebih dari perusahaan maka juga diharuskan untuk memenuhi kewajibannya sebagai karyawan pada perusahaan tersebut.

Islam mengajarkan seluruh aspek kehidupan, termasuk didalamnya adalah persaudaraan antar sesama, yang biasa disebut dengan ukhuwah. Ukhuwah yang selanjutnya diartikan sebagai persaudaraan memiliki peran penting dalam hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya, karena persaudaraan atau ukhuwah dianggap mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan profesionalitas antara perusahaan dan tenaga kerja.

Sejarah telah mencatat, bahwasannya persaudaraan antar sesama muslim mampu menakhluukkan kekuatan besar, sehingga mampu membentuk sekelompok masyarakat yang kokoh dan bersatu untuk membentuk sebuah peradaban. Dari situlah maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya persaudaraan merupakan manifestasi sebuah ketaan kepada Allah yang telah melahirkan sifat-sifat baik kepada manusia yaitu lemah lembut dan kasih sayang.

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, bahwasannya islam mengatur berbagai aspek kehidupan, termasuk persaudaraan antar sesama, persaudaraan antar sesama bisa juga ditunjukkan melalui pemberian hadiah, pemberian hibah dan pemberian-pemberian lainnya yang hal tersebut bukti bahwasannya islam mengajarkan rasa kasih sayang antar sesama.

Metode Penelitian

Peran Pimpinan dalam organisasi menjadi dasar pertimbangan dari dituliskannya penelitian ini, Tujuannya adalah memberikan suatu wacana tambahan tentang pola kepemimpinan yang jauh lebih baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menerapkan metode penelitian kepustakaan yang biasa disebut dengan *library research*. Penelitian berbasis literatur merupakan bentuk penelitian yang menggunakan literatur sebagai obyek kajian. Pendekatan ini sangat sesuai dengan kondisi organisasi baik profit oriented maupun non profit oriented, dikarenakan masih terbatasnya konsep organisasi/pengelolaan organisasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder, yaitu buku-buku, majalah-majalah dan dokumen-dokumen tertulis. Selain yang sudah disebutkan, dalam penelitian ini juga menggunakan artikel-artikel yang diambil dari jurnal-jurnal penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini. Penelitian sebelumnya sangatlah sedikit yang membahas mengenai peran dan komposisi pimpinan suatu organisasi secara mendetail. Penelitian sebelumnya hanya membahas kulit dalam peran pimpinan dalam organisasi.. Sedangkan untuk menjawab permasalahan, teknik analisis yang digunakan adalah analisis tema kultural (*discovering cultural theme*). Teknik tersebut memerlukan data, berupa wawancara kepada ahlinya yang dalam hal ini wawancara dilaksanakan kepada organisator non profit oriented dan organisasi profit oriented, yang selanjutnya dapat ditemukan data yang lebih rinci berupa permasalahan-permasalahan yang ada dalam organisasi tersebut, sehingga dengan dukungan data *library* dan analisis komponensial maka didapatkan sebuah peran dan komposisi pimpinan yang seharusnya dalam organisasi. Hasil *discovering cultural theme* ini kemudian dianggap dapat digunakan sebagai bahan untuk menjawab pertanyaan penelitian ini.

Pembahasan

Islam mengajarkan umatnya untuk peduli terhadap sesama, kepedulian antar sesama, dapat ditunjukkan walau dalam perusahaan yang notabene bertujuan untuk mendapatkan profit sebanyak-banyaknya. Islam juga mengajarkan prinsip kerjasama yang didalamnya ditekankan pola saling suka dan saling ridho. Maka dari itu, terdapat beberapa cara untuk tetap menjalankan tujuan dari perusahaan yaitu profit dan juga tetap menjalankan ajaran islam yang berupa kasih sayang.

﴿ إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴾

Orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat. (Al-Hujurat: 10)

1. Remuneration of Directors and Senior Executives

Remunerasi diartikan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau bukan uang berdasarkan jabatan, kinerja, dan/atau tempat kedudukan dan ditujukan untuk: (1) memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai pegawai; (2) meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai; dan (3) mendapatkan dan mempertahankan pegawai terbaik.⁹⁴

Dalam tesisnya, Ilham Tahar yang berjudul kajian system remunerasi berbasis kinerja (studi kasus pada Bank Indonesia) menghasilkan kesimpulan bahwasannya remunerasi pada BI yang diberikan kepada karyawannya berbeda-beda sesuai dengan tempat kerjanya walaupun nilai kinerjanya menunjukkan hasil yang sama.

⁹⁴ Ilham Tahar, *Kajian sistem remunerasi berbasis kinerja (studi kasus pada Bank Indonesia)*, tesis UI, Jakarta, 2012, hal. 5

Hifdzul Muhammad S, dalam tulisannya yang berjudul pengaruh system remunerasi terhadap kinerja karyawan Sub direktoran SDM PT.Pos Indonesia (persero) remunerasi berpegaruh sebesar 22,7% dibandingkan dengan factor lainnya, dalam penelitian tersebut penyesuaian gaji dasar yang diberikan kepada karyawannya dianggap penting untuk dipertimbangkan.

Joseph E.O. Abugu dalam tulisannya yang berjudul *Monitoring directors' remuneration, fat cat packages and perks of office* menyimpulkan *existing rules monitoring directors' remunerations packages are ineffective. The rules do not address directors' pecks, expenses and other perquisites of office. Often these pecks are more valuable to the director than the actual remuneration package and they constitute a veritable avenue for dissipating company capital.*

Berdasar pada beberapa tulisan tersebut dapat disimpulkan bahwasannya remunerasi dianggap sebagai variable penunjang untuk membentuk loyalitas pekerja terhadap perusahaan. Berikut adalah ayat yang menjelaskan bahwasannya perbedaan antara manusia satu dengan manusia lainnya bukan pada tahtanya:

يٰٓاَيُّهَا النَّاسُ اِنَّا خَلَقْنٰكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَّاُنْثٰى وَجَعَلْنٰكُمْ شُعُوْبًا وَّقَبَاٖۗٔلَ لِتَعَارَفُوْۤا ۗ اِنَّ اَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللّٰهِ اَتْقٰنُكُمْ ۗ اِنَّ اللّٰهَ عَلِيْمٌ حَبِيْرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal. (Q.S Al- Hujuraat: 13)

Berangkat dari ayat tersebut, pada hakekatnya, dalam islam yang membedakan adalah ketaqwaannya. Sedangkan jabatan baik itu direktur ataupun bawahan itu adalah jenjang karir dunia yang juga didukung oleh islam, yaitu pada hadis:

اَنْتُمْ اَعْلَمُ بِاَمْرِ دُنْيَاكُمْ

“Kamu lebih mengetahui urusan duniamu.” (HR. Muslim, no. 2363)

Dari kedua dalil tersebut maka dapat disimpulkan bahwasannya islam mendukung adanya perkembangan keilmuan dan perkembangan karir namun tetap menghargai antar sesama. Selanjutnya dalam hal pemberian remunerasi, merupakan salah satu cara untuk menunjukkan adanya keperdulian dan penghargaan kepada karyawan/tenaga kerja. Yang dalam sikap manusiawinya tenaga kerja akan memberikan loyalitas tinggi kepada pihak perusahaan jika memang menerima penghargaan tersebut.

Dalil berikutnya adalah menjelaskan bahwasannya segala sesuatu harus diserahkan pada ahlinya, yaitu:

اِذَا وُسِّدَ الْاَمْرُ اِلٰى غَيْرِ اَهْلِهٖ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (البخاري)

Apabila perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kiamat. (HR Al-Bukhari dari Abi Hurairah)

Riwayat diatas, menunjukkan bahwasannya islam memberikan kebebasan kepada manusia atas segala urusan. Selanjutnya mengenai remunerasi, tergantung tiap perusahaannya, namun jika merujuk pada penelitian yang sudah disebutkan diatas, maka disimpulkan bahwasannya remunerasi bukan satu-satunya faktor untuk

meningkatkan kinerja yang menumbuhkan loyalitas karyawan, terdapat faktor lain didalamnya. Untuk mengetahui apa saja dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja maka diserahkan pada ahlinya yang dalam hal ini adalah pimpinan perusahaan selaku ahli dalam bidangnya.

2. Accounting and Audit

Accounting atau Accountancy adalah seni dalam mengukur, berkomunikasi dan menginterpretasikan aktivitas keuangan. Secara luas, akuntansi dikenal sebagai "**bahasa bisnis**".⁹⁵

Akuntansi sering disebut juga sebagai "Bahasanya dunia usaha" karena informasi ekonomi yang dihasilkan umumnya berbentuk angka-angka, sedangkan suatu usaha dalam suatu perusahaan outputnya berupa angka juga. Perusahaan yang menggunakan informasi secara efektif akan mendapatkan kesempatan untuk melakukan sesuatu lebih dahulu (lebih cepat), lebih benar (efektif) dan lebih murah (efisien) dibanding pesaingnya, karena informasi merupakan kebutuhan *user* sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Huang et al (1999) menyatakan bahwa "Informasi yang tidak berkualitas dapat mengakibatkan keputusan-keputusan yang diambil oleh *user* tidak berkualitas sehingga dapat menimbulkan kerugian."⁹⁶

Produk akhir akuntansi adalah laporan keuangan, dimana dalam laporan keuangan dibutuhkan oleh pengguna adalah informasi yang dapat dipercaya. Sehubungan dengan diperlukannya informasi yang ada dilaporan keuangan rekanan bisnis dibutuhkan auditing. Akuntansi dan auditing memiliki hubungan yang erat selain itu auditing merupakan bagian dari akuntansi. Auditing merupakan bagian dari disiplin akuntansi. Keberadaan auditing menjebatani laporan keuangan yang disajikan klien dimana sering terjadi benturan kepentingan (*conflict of interest*). Artinya laporan keuangan yang disajikan organisasi (klien) masih memuat kepentingan satu pihak saja. Untuk menghindari laporan keuangan yang memihak tersebut harus di audit oleh auditor independen baru kemudian laporan keuangan bisa disampaikan ke penggunanya (*user*).⁹⁷

Perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.⁹⁸

Penjelasan diatas menjelaskan bahwasannya diperlukan adanya keterbukaan keuangan kepada antar stakeholder perusahaan, selain keterbukaan diharuskan adanya kejujuran. Ayat berikut adalah ayat tentang diharuskannya keterbukaan dalam pelaporan keuangan:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا تَدٰۤاَيْتُمْ بِدِيْنِ اِلٰى اَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوْهُ ۗ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ۗ وَلَا يٰۤاَبَ كَاتِبٌ اَنْ يَّكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللّٰهُ ۗ فَلْيَكْتُبْ وَلْيَمْلِكِ الَّذِيْ عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللّٰهَ

⁹⁵ Apa itu Accounting ? Apa tugas dan tanggung jawab seorang Accounting?,

<https://blog.lokerbandaaceh.com/2017/01/apa-itu-accounting-apa-tugas-dan.html>, diakses pada 30 Oktober 2017

⁹⁶ Ely Suhayanti, *Kajian kualitas audit terhadap kualitas informasi dalam Laporan Keuangan*, Account Vol 1 No 2 Desember 2014, Hal. 118

⁹⁷ Drs. Surbakti Karo-karo, M.Si., Ak dan M.Rizal Hasibuan SE., M.Si, *Pemeriksaan Akuntansi di Indonesia*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan 2011, Hal.6-7

⁹⁸ Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia dikeluarkan oleh komite nasional kebijakan governance 2006, Hal.5

رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسَ مِنْهُ شَيْئًا ۚ فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيَمِلْ لَهُ بِالْعَدْلِ ۚ وَأَشْهَدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ ۖ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّن تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَى ۚ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا ۚ وَلَا تَسْأَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ۚ ذَٰلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمٌ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا ۚ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجْرَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهَدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ ۚ وَلَا يُضَارَ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۚ وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فُسُوقٌ بِكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ ۚ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٢٨٢﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah [179] tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau Dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). jika tak ada dua oang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu. (Al-Baqoroh 282)

3. Relations with Shareholders and Other Stakeholder

The idea that the welfare of shareholders should be the goal of the corporation stems from shareholders status as residual claimants. Other stakeholders in the corporation, such as creditors and employees have relatively specific claims to the cash flows of the corporation. In contrast, shareholders are uncertain as to when or how much they will realize from their investment in the corporation, getting their return on investment from the residual only after all other stake holders have been paid. Theoretically, setting shareholders as residual claimants imparts the strongest

*incentive to maximize the company's value. Because corporations are an important societal institution for allocating capital, this also benefits society at large.*⁹⁹

*The management literature demonstrates that running organisations based on stakeholder relationships is a feasible management alternative, especially for organisations with multiple and varied stakeholders, as is the case with political organisations. Stakeholder theory details how this approach may serve to make a significant contribution towards achieving organisational objectives. Nevertheless, this classification of stakeholder importance is not in itself enough. It is necessary to understand relationships so as to engage in actions able to meet stakeholder demands on the organisation. Managing the relationships with each stakeholder should furthermore pay attention to how these are guided by organisational actions and initiatives established with the purpose of creating, building and strengthening the organisation's bonds with each respective stakeholder.*¹⁰⁰

*The stakeholder concept has become a dominant frame of reference for work in business, and organizations are increasingly using stakeholder language as well. Industrial relations scholarship and advocacy would benefit from familiarity and use of a concept – that of stakeholders – that is typical of how business academics and practitioners communicate.*¹⁰¹

*The relations between the subsidiary and the parent boards and how a governance improvement plan affected the internal dynamics of the organization and helped to clarify the demands of multiple stakeholders. A stakeholder-agency model is developed which emphasises the role of governance, the importance of structure and process, and the culture or ethos of boards in which multiple stakeholders may have compatible rather than competing interests.*¹⁰²

Tulisan-tulisan diatas menjelaskan bahwasannya hubungan antar sesama manusia diharuskan pada hubungan yang baik, kebaikan disini mempunyai arti yang cukup luas, manusia sebagai sebaik-baik ciptaan dianjurkan untuk dapat berkontribusi positif kepada manusia lainnya. Berikut adalah ayat bahwasannya manusia adalah makhluk yang paling sempurna:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤٠﴾

Artinya: Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (Q.S At-tiin:4)

Seperti penjelasan diatas, selain dari itu, manusia juga diharuskan untuk berbuat baik kepada sesamanya, berikut adalah ayatnya:

إِن أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لَأَنْفُسِكُمْ ۖ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا ۚ فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسْتَوْأُوا وُجُوهَكُمْ

وَلِيَدَّخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبَرَّأُوا مَا عَلَوُا تَتْبِيرًا ﴿٤١﴾

⁹⁹ Alexander N dkk, Shareholders and stakeholders,

http://virtusinterpress.org/additional_files/book_corp_govern/sample_chapter03.pdf diakses pada 30 Oktober 2017

¹⁰⁰ Emerson Wagner Mainardes dkk, *A Model for stakeholder classification and stakeholder relationships*, Management Decision, Vol. 50 Issue 10, Hal. 1877

¹⁰¹ Harry J Van Buren III and Michalle Greenwood, *Bringing stakeholder theory to industrial Relations*, Employee Relations, Vol.33 Issue 1, Hal.7

¹⁰² Paul M Collier, *Stakeholder accountability: A Field of the implementation of a governance improvement plan*, Accounting, auditing &Accountablity Journal Vol 21 Issue:7, Hal. 933

Artinya: jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, Maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai. (Q.S Al-Isra': 7)

Kesimpulan

Paparan diatas menjelaskan bahwasannya, *Peran dan Komposisi pimpinan dalam organisasi* terdiri pada Pemberian remunerasi (kompensasi), keterbukaan dan kejujuran sisi laporan keuangan dan hubungan baik antar sesama manusia baik yang terlibat didalamnya maupun yang tidak terlibat dalam usahanya. Islam mengajarkan tata cara kehidupan manusianya di dunia sebagai bekal kebaikan di akhirat, maka selain hal ibadah islam juga mengatur hubungan antar sesama manusia. Islam benar-benar memberikan kebebasan didalam hubungan antar sesama manusia (muamalah), tercatat dalam ushul fiqh yaitu:

الأصل في الأشياء الإباحة

Artinya: asal dari segala sesuatu hukumnya adalah boleh

Penjelasan lanjutan dari hukum tersebut adalah selama tidak ada dalil untuk mengharamkannya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pemberian kompensasi yang dalam hal ini disebut dengan remunerasi diperbolehkan dan bisa dianggap sebagai hadiah. Dikarenakan pemberian remunerasi memiliki dasar pemberian, baik berupa prestasi maupun kinerja yang baik.

Kejujuran dan keterbukaan merukan suatu kewajiban bagi perusahaan kepada tenaga kerjanya, begitu pula sebaliknya. Karena keterbukaan dan kejujuran dianggap sebagai unsur pokok setiap hubungan manusia dalam hal perilaku berbisnis. Kejujuran dan keterbukaan dimaksudkan adalah dari sisi keuangan, sedangkan urusan lain yang berhubungan dengan cara pengembangan atau strategi pengembangan perusahaan dapat disembunyikan oleh pimpinan suatu perusahaan.

Manusia adalah makhluk yang sempurna dan manusia diharuskan untuk memberikan manfaat kepada manusia lain terutama disekitarnya, hal tersebut menjadi dasar bahwasannya dalam segala usaha, manusia dituntut untuk memberikan kontribusi positif. Diantaranya jika secara islami dapat diaplikasikan dengan pemberian zakat, infaq dan shodaqoh.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander N dkk, Shareholders and stakeholders,
http://virtusinterpress.org/additional_files/book_corp_govern/sample_chapter03.pdf
- Apa itu Accounting ? Apa tugas dan tanggung jawab seorang Accounting?,
<https://blog.lokerbandaaceh.com/2017/01/apa-itu-accounting-apa-tugas-dan.html>,
- Ely Suhayanti, *Kajian kualitas audit terhadap kualitas informasi dalam Laporan Keuangan*,
Account Vol 1 No 2 Desember 2014
- Emerson Wagner Mainardes dkk, *A Model for stakeholder classification and stakeholder relationships*, Management Decision, Vol. 50 Issue 10
- Harry J Van Buren III and Michalle Greenwood, *Bringing stakeholder theory to industrial Relations*, Employee Relations, Vol.33 Issue 1
- Ilham Tahar, *Kajian sistem remunerasi berbasis kinerja (studi kasus pada Bank Indonesia)*, tesis UI, Jakarta
- Surbakti Karo-karo, dan M.Rizal Hasibuan, *Pemeriksaan Akuntansi di Indonesia*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan 2011