

**“The Spirit of Sunan”
Kepemimpinan Berbalut Spiritual
(Studi pada Akuntan Manajemen di PTSG)**

Erlina Diamastuti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Internasional Semen Indonesia
Email: erlina_d@yahoo.co.id

Marisyah Mahdia Khoirina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Internasional Semen Indonesia
Email: marisyah.khoirina@uisi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to explore the strength of the local culture in dyeing behavior of management accountants in PTSG during practice leadership.

The study used a descriptive analytic method with phenomenological approach. Through the phenomenological approach, the expected description of the phenomena that appear in the field can be interpreted deeper meaning and contents. The author determines the informants in this study is the financial director to the section head of the department of accounting, finance and internal supervisory who holds a scholarship comes from the economic faculty of the accounting department. Meanwhile, in the mention of the name of the informant, this study uses the pseudonym, which means it will not use the real names of informants, but pseudonyms or initials.

Based on observations during this study, the authors interpret that pattern management accountants leadership in PTSG still tinged with the local culture. The local culture is rooted in the company logo that reflects the symbol "Gapura" of the site Giri Kedhaton in Gresik. In the symbol "Gapura" that there are five pillars of Islam which appear on the steps of the image. Based on information from informants mentioned that the five Pillars of Islam is embedded and be taught by “Wali” or “Sunan” in Gresik. The five pillars of Islam in practice the leadership exercised by the management accountants can be applied and interpreted as 1) Concept, as the foundation of “Tauhid” from a leader who is the meaning of the Five Pillars of Islam first, 2) Commitment as the meaning of the Five Pillars of Islam into two, three) consistency is a form of meaning of the third pillar of Islam, 4) Competency as the meaning of the five Pillars of Islam Fourth and finally 5) Connection as a form of meaning of the five Pillars of Islam

The results of this paper indicate that the logo "Gapura" with different meanings in it as well as the nine roof is a picture of nine or nine “Wali” or “Sunan” has intervened in the leadership style of management accountants in PTSG. That is, the local wisdom of community Gresik that are infused with spiritual values rooted in the company.

Keywords: Leadership, Local Culture, Spiritual Values, Local Wisdom, Spirit of Sunan

**BAB 1
PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang

Kompleksitas situasi menyebabkan bangsa Indonesia memiliki tantangan yang cukup berat, untuk itu pemimpin yang baik dan handal tentunya menjadi dambaan bagi setiap manusia. Secara universal, manusia adalah makhluk Allah yang memiliki potensi kemakhlukan yang paling bagus dan mereka mendapatkan kepercayaan untuk menjalankan

dan mengembangkan aturan yang ditegaskan oleh Tuhan-Nya. Untuk itu manusia, memiliki tugas dan tanggungjawab besar dalam kehidupan ini yaitu sebagai *Khalifatullah*.

Seorang *Khalifatullah* seharusnya mempunyai jiwa yang mengarah pada aturan dan ajaran mengenai ke-Tuhanan yang sungguh sangat besar dan berat. Kepada para khalifatullah tersebut, disematkan dan dititipkan amanah dan kehormatan untuk memimpin, apakah memimpin dirinya sendiri, keluarga, kelompok bahkan negara.

Jiwa kepemimpinan akan selalu hadir sebagai sikap mental seorang pemimpin dalam menghadapi berbagai permasalahan. Kajian-kajian mengenai sikap mental seorang pemimpin seperti kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*), kepemimpinan yang otentik (*authentic leadership*), kepemimpinan kharismatik (*charismatic leadership*), kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*), kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*), dan kepemimpinan moral (*moral leadership*) banyak dilakukan penulis di seluruh dunia akibat permasalahan moral yang dialami para pemimpin. Sebagai contoh di Amerika Serikat, setelah tragedi 11 September 2001, yang diikuti dengan krisis dan sejumlah permasalahan moral lainnya dalam organisasi industri seperti WorldCom, Arthur Anderson, dan Enron menyebabkan perlunya dilakukan kajian mengenai pemimpin berintegritas dengan standar moral yang tinggi, memimpin dengan mengikuti kebenaran dan nurani, serta menunjukkan hubungan dan nilai yang positif antara pemimpin dan pengikutnya (Wherry, 2012). Dalam kasus Enron tersebut peran seorang akuntan manajemen selaku seorang pemimpin menjadi sorotan dunia. Philip B. Livingstone, President & CEO *Financial Executives International* menyatakan yang berhak dipersalahkan dalam kasus Enron adalah: 75% manajemen termasuk di dalamnya akuntan manajemen, 15% Komisaris, 10% akuntan publik (Hidayat, 2002).

Sedangkan beberapa kasus yang terjadi di Indonesia, seperti kasus Bank Duta, Bank Summa, Bank Bali, BNI, Bank Mandiri, PT. Lippo Tbk, Telkom dan PT. Kimia Farma Tbk juga melibatkan pelaporan keuangan (*financial reporting*) yang berawal dari terdeteksi adanya manipulasi. Dalam skandal PT. Telkom Tbk, berdasarkan hasil audit forensik yang dilakukan *PricewaterhouseCoopers* (PwC) mengindikasikan adanya kebocoran dana di proyek sebesar USD 60-70 juta. Kebocoran ini diduga diakibatkan adanya kesalahan pengelolaan (*mishandle*) yang artinya adalah kesalahan seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan (Media Akuntansi, 2002: 31).

Kajian dan penulisan mengenai kepemimpinan moral di Indonesia umumnya dilakukan karena adanya permasalahan terkait tindakan tidak etis para pemimpin organisasi. Indikator permasalahan moral para pemimpin organisasi di Indonesia bisa diketahui dari indeks persepsi korupsi yang dirilis setiap tahun oleh Lembaga Transparansi Internasional. Lembaga Transparansi Internasional, sebuah lembaga independen yang berpusat di Berlin, Jerman, menilai indeks persepsi korupsi di Indonesia sejak tahun 1998 sampai dengan 2011 berkisar antara 1.7 hingga 3.0 (dari skala 0-10). Pada tahun 1998 s/d 2001, dan tahun 2004 Indonesia termasuk 10 besar negara terkorup dari puluhan negara yang disurvei. Indeks Persepsi Korupsi Indonesia kemudian membaik dan terus naik menjadi poin 3 pada tahun 2011, namun masih jauh di bawah Singapura, yang memiliki indeks 9.3 (Muqoddas, 2011). Artinya pemerintahan Indonesia dipersepsi oleh *stakeholder*-nya masih tergolong korup.

Berdasarkan kajian di atas, maka peran pimpinan pada suatu organisasi sangat penting dan dominan. Pemimpin adalah sosok yang paling berpengaruh dalam membawa perusahaan dalam kondisi yang lebih baik ataupun menjadi lebih buruk. Oleh sebab itu, aktivitas pimpinan akan selalu menjadi tonggak keberhasilan suatu organisasi. Covey (2005) menyatakan bahwa pemimpin merupakan ciptaan pertama yang menentukan sukses dan gagalnya organisasi. Sang pemimpin adalah orang yang memanjat pohon tertinggi, menengok seluruh situasinya dan berseru dengan lantang “Hutan yang keliru”.

Pemimpin yang baik akan memainkan peran kepemimpinan dengan menjadikan intelektual sebagai alatnya dan moral sebagai tuannya, jadi intelektual harus dapat melayani moral. Bahkan, Einstein berabad-abad yang lalu pernah mengemukakan bahwa manusia harus berhati-hati agar tidak mendewakan intelektual walaupun intelektual memiliki daya kekuatan yang dahsyat, tetapi intelektual tidak mempunyai kepribadian. Intelektual tidak dapat memimpin karena intelektual hanya dapat melayani. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dirinya maupun orang lain, sehingga kepemimpinan adalah potensi yang melekat pada jati diri manusia (Tasmara, 2006).

Sementara itu, Budiharto & Himam (2006) pernah melakukan kajian berupa penyusunan konstruk teoritis dan pengukuran kepemimpinan profetik, yaitu konsep kepemimpinan berdasarkan nilai moral dan spiritual masyarakat muslim di Indonesia. Hasil penulisan tersebut telah dijadikan sebagai salah satu acuan bagi organisasi pemerintahan dan bisnis di Indonesia dalam memilih pemimpin, serta membekali pemimpinnya dengan nilai-nilai moral kenabian. Penulisan lanjutan telah dilakukan, antara lain mengenai hubungan antara kepemimpinan profetik dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* pegawai di beberapa organisasi dan daerah di Indonesia

Bertolak dari hasil kajian dan penulisan Siegel and Marconi (1989) menyatakan bahwa berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas pimpinanya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif atau menyeluruh tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Berdasarkan uraian di atas, gagasan utama studi ini dilatarbelakangi oleh adanya ketertarikan pada kearifan lokal yang melekat pada gaya kepemimpinan akuntan manajemen pada PTSG yang berlokasi di kota Gresik. Oleh sebab itu pertanyaan penulisan dalam studi ini adalah **bagaimana perilaku akuntan manajemen selaku pemimpin di PTSG.**

BAB II PERUMUSAN METODE PENELITIAN PENULISAN

2.1. Metode dan Pendekatan Penulisan

Penulisan ini menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan fenomenologi. Alasan metode dan teknik penulisan dipilih karena masalah yang dikaji menyangkut masalah yang sedang berkembang dalam kehidupan. Melalui pendekatan fenomenologi, diharapkan deskripsi atas fenomena yang tampak di lapangan dapat diinterpretasikan makna dan isinya lebih mendalam. Pendekatan fenomenologi merupakan salah satu rumpun yang berada dalam rumpun penulisan kualitatif. Fenomenologi adalah salah satu ilmu tentang fenomena yang nampak untuk menggali esensi makna yang terkandung di dalamnya.

Soelaeman (2009) memaparkan sebagai berikut: terdiri dari dua langkah. Langkah tersebut adalah: Pertama, *epoche*, yaitu menanggukkan atau menahan diri dari segala keputusan positif. Menahan diri dalam pengertian menanggukkan pengambilan keputusan, penting artinya agar apa yang ditemukan dapat diungkap makna esensialnya. Kedua, *ideation*, yakni menemukan esensi realitas yang menjadi sasaran pengamatan reduksi obyek individualnya, item dari obyek pengamatan itu.

Dalam penulisan fenomenologi melibatkan pengujian yang teliti dan seksama pada kesadaran pengalaman manusia. Konsep utama dalam fenomenologi adalah makna. Makna merupakan isi penting yang muncul dari pengalaman kesadaran manusia. Untuk

mengidentifikasi kualitas yang esensial dari pengalaman kesadaran dilakukan dengan mendalam dan teliti (Smith, 2009).

Pelaksanaan studi secara garis besarnya terdiri dari tiga tahap adalah sebagai berikut: tahap orientasi, eksplorasi, dan member check (Lincoln dan Guba, 1985: 253) yaitu

1. Tahap orientasi adalah tahap untuk memperoleh cukup informasi yang dipandang penting untuk ditindaklanjuti.
2. Tahap eksplorasi adalah tahap untuk memperoleh informasi secara mendalam mengenai elemen-elemen yang telah ditentukan untuk dicari keabsahannya.
3. Tahap member check adalah tahap untuk mengkonfirmasi bahwa laporan yang diperoleh dari subyek penulisan sesuai dengan data yang ditampilkan subyek dengan cara mengoreksi, merubah, dan memperluas data tersebut sehingga menampilkan kasus terpercaya.

Informan penulisan adalah subjek yang memahami informasi objek penulisan sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami rumusan masalah penulisan. Dalam studi ini, penulis menentukan informan yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan penulis adalah Direktur keuangan sampai dengan kepala seksi pada departemen akuntansi, keuangan dan satuan pengawas internal (SPI) PTSG yang bergelar kesarjanaan berasal dari fakultas ekonomi jurusan akuntansi. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, penulisan ini menggunakan key person dalam mendekati informan penulisan. Alasannya, penulis sudah memahami informasi awal sehingga penulis dapat langsung mengadakan wawancara dengan manajer akuntansi sebagai key person dalam studi ini. Sedangkan, dalam penyebutan nama informan, penulis menggunakan *pseudonym*, yang berarti penulis tidak akan menggunakan nama asli informan, melainkan nama samaran atau inisial. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga kerahasiaan identitas informan. Selain untuk menjaga kerahasiaan, penggunaan nama samaran juga dilakukan sebagai strategi agar informan tidak keberatan atau memberi informasi yang tidak sesuai selama penulisan berlangsung.

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini akan dilakukan melalui tiga cara yaitu: teknik observasi, teknik wawancara, dan teknik dokumentasi.

1. Teknik Observasi

Secara intensif teknik observasi ini digunakan untuk memperoleh data mengenai perilaku akuntan manajemen dalam praktik kepemimpinannya

2. Teknik Wawancara

Dengan menggunakan teknik wawancara, data utama yang berupa ucapan, pikiran perasaan dan tindakan akuntan manajemen diharapkan akan lebih mudah diperoleh. Itulah sebabnya salah satu cara jalan yang akan ditempuh penulis adalah melakukan wawancara secara mendalam dengan subjek penulisan dengan tetap berpegang pada arah, sasaran dan fokus penulisan yang direncanakan.

3. Teknik Dokumentasi

Pelaksanaan teknik ini ditujukan untuk memperoleh data yang bersifat dokumenter yang terdapat di lapangan.

BAB III

MENELISIK MAKNA KEPEMIMPINAN DALAM REALITAS KEARIFAN LOKAL

Sejak lahir, manusia ada di tengah-tengah manusia lain yang melahirkannya dan yang mengurusnya sampai ia dapat berdiri sendiri sebagai suatu pribadi. Hidup di tengah-tengah kelompok atau di dalam sebuah kelompok menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang bermasyarakat. Kelompok-kelompok yang terbentuk dalam masyarakat berangkat dari

kebutuhan bersama, yaitu dalam rangka mencapai tujuan bersama. Tujuan bersama tersebut dapat dicapai melalui koordinasi. Koordinasi hanya dapat dilakukan apabila salah satu anggota kelompok mempunyai otoritas lebih besar daripada anggota lain, yang selanjutnya disebut pemimpin. Agar seorang pemimpin mampu melakukan fungsi-fungsi kepemimpinan secara optimal, maka harus memahami konsep pemimpin dan kepemimpinan, kapan terjadi kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang efektif, dan strategi yang tepat dalam melakukan fungsi-fungsi kepemimpinan.

Setiap pemimpin menyadari sepenuhnya bahwa dirinya terlahir sebagai pemimpin. Dengan demikian, seorang pemimpin akan memainkan peran untuk menciptakan citra diri yang melekat pada manusia. Untuk itu, manusia hanya dapat memanusiasikan dirinya dengan memainkan peran kepemimpinannya. Memimpin bukan hanya mempengaruhi agar orang lain mengikuti apa yang diinginkannya, namun memimpin juga harus mampu melihat sesuatu di balik yang nampak. Untuk itu, penulis pada tahapan ini menggambarkan praktik kepemimpinan sebagai realitas sosial yang ditampakkan oleh para akuntan manajemen di PTSG.

3.1. Menggali Kearifan Lokal Budaya “Kota Santri”

PTSG adalah anak usaha dari PTSI. Sebagai induk, PTSI mempunyai 4 anak usaha yang bergerak dalam bidang persemenan yaitu dari PTSG, PTSP, PTST dan Than Long Cement. PTSI adalah jelmaan dari PTSG yang mempunyai latar belakang budaya lokal yang sangat kental dengan dengan image “Santri”. Image “Santri” adalah sebuah simbol yang membunyah dalam sebuah kearifan lokal. Sedangkan kearifan lokal (*local wisdom*) adalah semua bentuk pengetahuan, keyakinan, pemahaman atau wawasan serta adat kebiasaan yang menuntun manusia dalam sebuah pemahaman atau kebiasaan.

Secara khusus, studi ini menghendaki adanya suatu proses transformasi *knowledge* mengenai kearifan lokal sebagai sumber kekuatan dalam melakukan konstruksi sebuah perilaku ke dalam kebijakan dan praktek bisnis. Untuk tujuan di atas, maka studi ini mengkaji dan mengelaborasi sistem nilai dan kearifan dalam budaya lokal sebagai teropong dalam memaknai perilaku pimpinan. Secara spesifik, penulis mengkaji sistem nilai dan kearifan dalam masyarakat Gresik sebagai latar belakang sosial objek penulisan.

Seperti kita ketahui, penduduk Gresik bisa diklasifikasikan menjadi dua yaitu penduduk asli dan pendatang. Para pendatang adalah pegawai yang bekerja pada kawasan industri di kota Gresik seperti PT. Semen Gresik, PT. Petrokimia Gresik, PT. Wilmar. Para pendatang baru datang ke sana untuk mencari kerja. Sedangkan penduduk asli Gresik, adalah mereka yang memang lahir dan menetap lama di kota Gresik. Rata-rata mereka mempunyai mata pencaharian sebagai petani dan petambak. Penduduk asli Gresik mayoritas pemeluk agama Islam. Hal ini dapat dipahami karena Gresik adalah pusat syiar agama di Jawa pada jaman Sunan Giri dan Maulana Malik Ibrahim. Beliau adalah dua wali dari sembilan Wali (Wali Songo) yang ada di tanah Jawa.

Wali Songo berarti sembilan orang wali yaitu Maulana Malik Ibrahim, Sunan Ampel, Sunan Giri, Sunan Bonang, Sunan Dradjad, Sunan Kalijaga, Sunan Kudus, Sunan Muria, serta Sunan Gunung Jati. Mereka tidak hidup pada saat yang persis bersamaan. Namun satu sama lain mempunyai keterkaitan erat, bila tidak dalam ikatan darah juga dalam hubungan guru-murid. Mereka tinggal di pantai utara Jawa dari awal abad 15 hingga pertengahan abad 16, di tiga wilayah penting yaitu Surabaya-Gresik-Lamongan di Jawa Timur, Demak-Kudus-Muria di Jawa Tengah, serta Cirebon di Jawa Barat. Mereka adalah para intelektual yang menjadi pembaharu masyarakat pada masanya. Mereka mengenalkan berbagai bentuk peradaban baru, mulai dari kesehatan, bercocok tanam, niaga, kebudayaan dan kesenian, kemasyarakatan hingga pemerintahan.

Terkadang masyarakat Indonesia mengistilahkan Wali identik dengan Sunan padahal istilah Wali diartikan sebagai “orang suci” sementara istilah “Sunan” berasal dari bahasa

Jawa “Suhun” yang artinya dihormati dan disembah. Dengan demikian, Sunan merupakan gelar kehormatan yang diberikan kepada, pertama, orang-orang suci atau keramat yaitu para Wali dan kedua, para raja Islam di Jawa di samping gelar Sultan.

Dua orang Wali yang dikenal di kota Gresik adalah Sunan Giri dan Sunan Maulana Malik Ibrahim. Masing-masing tokoh tersebut mempunyai peran yang unik dalam penyebaran Islam. Mulai dari Sunan Maulana Malik Ibrahim yang menempatkan diri sebagai "tabib" bagi Kerajaan Hindu Majapahit; Sunan Giri yang disebut para kolonial sebagai "paus dari Timur" hingga Sunan Kalijaga yang mencipta karya kesenian dengan menggunakan nuansa yang dapat dipahami masyarakat Jawa -yakni nuansa Hindu dan Budha

Sunan Giri selain dikenal menjadi salah satu tokoh Wali Songo, juga dikenal dengan sebutan Prabu Satmoto atau Sultan Ainun Yaqin. Dia adalah seorang bayi asal Blambangan (Kabupaten Banyuwangi) yang dibuang ke laut oleh orang tuanya. Dan ditemukan oleh para pelaut anak buah Nyai Ageng Pinatih yang kemudian diberi nama Jaka Samudra. Setelah berjaka bergelar Raden Paku yang kemudian menjadi penguasa pemerintahan yang berpusat di Giri Kedaton, dari tempat inilah beliau kemudian dikenal dengan panggilan Sunan Giri. Tahun di mana beliau dinobatkan sebagai penguasa pemerintahan (1487 M) akhirnya dijadikan sebagai hari lahirnya kota Gresik. Beliau memerintah Gresik selama 30 tahun dan dilanjutkan oleh keturunannya sampai kurang lebih 200 tahun.

Sunan Giri juga digambarkan tampil menjadi pemuka para wali sembilan dan dewan para wali, selain menjadi pemimpin spiritual keagamaan. Hal ini disebabkan peranan yang cukup dominan dalam proses Islamisasi di Jawa dan di Luar Jawa. Dalam Serat Babad ing Gresik menyebut Pesantren Giri sebagai semacam kerajaan Pesantren yang didirikan oleh Raden Paku di sebuah kaki Bukit di daerah Gresik. Ia mengangkat dirinya sebagai “Raja Pendhita” dan bergelar Prabu Satmata. Karena “Istana” (Kedhaton) dan pesantrennya dibangun di kaki sebuah bukit, maka ia dan keturunannya disebut “Raja Bukit” atau Sunan Giri (Suseno, 1984).

Berdasarkan uraian di atas dan perspektif historis kabupaten Gresik merupakan salah satu daerah terpenting yang berkaitan dengan penyebaran agama Islam di pulau Jawa. Berangkat dari hal tersebut Gresik menjadi dikenal sebagai kota “Santri” dan sekaligus kota “niaga”. Secara sosiologis kata santri dalam perspektif kultural menurut Sidiq (2008) merupakan artikulasi dari istilah masyarakat agamis. Budaya¹ yang diklaim sebagai budaya santri seharusnya mampu menggambarkan tata kehidupan masyarakat yang erat kaitannya dengan nuansa Islam. Sedangkan Suseno (1984) menyatakan tradisi santri dan kepemimpinan Kyai atau ulama merupakan unsur kebudayaan Islam-Jawa yang memiliki pengaruh besar terhadap dinamika kehidupan agama, sosial dan politik dalam masyarakat Jawa dan Indonesia. Kecenderungan ini berlangsung secara berkelanjutan dari masa tradisional sampai dengan masa kolonial dan masa Indonesia merdeka. Hal ini terjadi karena tradisi Santri dan Kyai bukan hanya menjadi menjadi segmen sosial kultural melainkan juga menjadi basis kekuatan sosial dan politik.

Selanjutnya, Kuntowijoyo (1994) mengkategorisasikan kota santri sebagai kota yang mempunyai budaya santri, budaya agama atau kesantrian yang dapat dilihat dari wujud spiritualitas, etika dan simbol-simbol agama. Sedangkan Geertz (1961) dalam Suseno (1984) menyebutkan bahwa budaya santri di Jawa memiliki jiwa wirausaha yang potensial, hal ini disebabkan karena adanya semangat yang ada terkait dengan watak agama Islam sebagai agama kaum pedagang yang kemudian menghasilkan budaya pantai dengan ciri-ciri

¹ Budaya dalam pengertian ini adalah sebuah kerangka pikir (*construct*) yang menjelaskan tentang keyakinan perilaku, pengetahuan, kesepakatan nilai, tujuan yang kesemuanya membentuk pandangan hidup (*way of life*) sekelompok orang (Sobirin, 2007: 53).

Budaya menurut Taylor dalam Sobirin (2007) adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari masyarakat

keterbukaan, mobilitas tinggi, *kosmopolitanisme*, *egalitarianisme* dan penghargaan terhadap kerja keras.

Berdasarkan apa yang telah dijabarkan oleh para penulis di atas, maka studi ini juga meyakini bahwa sampai saat ini nilai-nilai yang melekat pada “Kesantrian” yang telah diajarkan oleh Sunan Giri maupun Sunan Maulana Malik Ibrahim masih tetap ada dan dijalankan oleh sebagian besar penduduk di kota Gresik. Nilai-nilai tersebut adalah sebuah kearifan yang bersifat lokal. Kearifan lokal ini ternyata tidak pernah luntur bahkan telah menyatu dalam perilaku sebagian besar masyarakat kota Gresik. Kearifan lokal ini lebih banyak berbentuk norma, aturan, adat atau kebiasaan yang lebih mengarah pada budaya kota santri. Nilai-nilai inilah yang menjelma menjadi patron atau pola dalam memimpin baik itu individu, kelompok ataupun organisasi.

3.2. Pemimpin: Nahkoda Sebuah Kapal Kehidupan Bisnis

Tidak ada organisasi tanpa pemimpin. Seperti kita ketahui, seorang pemimpin dituntut untuk mampu mengelola organisasi, memengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan perilaku benar yang harus dikerjakan bersamasama serta memengaruhi semangat kerja kelompok. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Courtois (Sutarto:2001) mengatakan: “Kelompok tanpa pemimpin seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, panik, kacau, anarki. Sebagian besar umat manusia memerlukan pemimpin bahkan mereka tidak menghendaki yang lain daripada itu”. Pendapat lain dikemukakan oleh Kartono (1983) menjelaskan bahwa suatu organisasi terdiri dari sekelompok orang yang bekerja di bawah pengarahan pemimpin dalam mencapai tujuan-tujuan umum yang pasti. Dari dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin pada dasarnya adalah anggota kelompok yang dengan kekuatannya mampu mempengaruhi orang lain untuk secara bersamasama atau sendiri-sendiri melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pemimpin pada saat melakukan tugasnya dikatakan telah melakukan kepemimpinan. Beberapa pendapat para ahli tentang kepemimpinan mengandung pengertian dan makna yang sama. Antara lain dikemukakan oleh: Sutarto (2001), kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Konsep kepemimpinan telah diartikan dan digunakan dalam berbagai cara. Dalam berbagai kajian, perilaku kepemimpinan diartikan sebagai perilaku individu dalam posisi manajerial terhadap anggota dari suatu kelompok atau organisasi, jika individu tersebut berupaya untuk mengarahkan aktivitas dari kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan khusus dari organisasi tersebut (Bass 1990: Yuki, 1994). Sementara itu kepemimpinan secara lebih luas diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi orang untuk mengarahkan upaya mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi yang disebut memotivasi dan mempengaruhi pemikiran, sikap dan perilaku manusia. Oleh karena itu kepemimpinan selalu melibatkan interaksi antara pemimpin dan para bawahan yang mereka pimpin dalam seluruh aspek pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Dalam realitas sosial yang ditampilkan, definisi pimpinan di lingkungan PTSG menurut sebagian akuntan manajemen adalah seseorang yang dapat menangani pekerjaan mulai dari level bawah sampai level atas. Pimpinan menurut mereka adalah seseorang yang harus dapat mengkomunikasikan setiap tugas, wewenang dan tanggungjawabnya kepada bawahannya dengan jelas dan tepat. Akuntan manajemen di PTSG akan sangat antusias dan segan apabila mempunyai pemimpin yang terbuka dan mempunyai nilai-nilai spiritual yang tinggi. Berikut ini informasi yang digunakan oleh penulis sebagai pintu masuk untuk menggali makna dari kepemimpinan di PTSG. Untuk itu, Bapak Rahman dan Ibu Lila Melati menyatakan pendapatnya mengenai kepemimpinan di PTSG

“Pemimpin menurut saya orang yang membantu dan mengarahkan kita agar kita menjadi individu yang lebih baik lagi. Satu lagi yang terpenting adalah dia punya *sense* terhadap lingkungan sekitarnya dan nilai spiritual yang tinggi. Biasanya pemimpin seperti ini lebih mudah diikuti oleh anak buah dibandingkan pemimpin yang mengandalkan “otak” saja”.

“yang penting jujur, *amanah, istiqomah*...Mungkin saya melihat pemimpin itu sebagai seorang yang selalu memberikan kesempatan untuk berkembang kepada siapa saja yang berada di sekitarnya”.

“Beberapa akuntan di sini memang ada yang selalu menggunakan nilai spiritual sebagai bagian dari setiap aktivitasnya, tapi ada juga yang belum. Hal ini memang tidak dapat dihindari oleh perusahaan, karena setiap individu mempunyai karakter berbeda-beda dalam membawa gaya kepemimpinannya dan orang tersebut jika tidak berubah pasti akan tergeser dengan sendirinya”.

Bertolak dari pemaparan di atas, maka kepemimpinan adalah apa yang membawa kita dan orang lain menuju wawasan dan dunia yang lebih baik. Artinya, seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan akan membantu orang lain untuk belajar mengenai hal-hal kebaikan. Kepemimpinan selalu membawa misi etis dalam ajaran dan dalam langkahnya. Saliman (2015) menyatakan bahwa pemimpin yang akan berhasil secara teoritis adalah seorang pemimpin di samping dilahirkan, juga harus dibentuk oleh lingkungannya, dan lingkungan yang membentuk adalah lingkungan yang berkualitas, serta dapat dipertanggungjawabkan. Di samping itu seseorang dapat berhasil sebagai pemimpin apabila memiliki kualifikasi yang dibutuhkan. Syarat mutlak yang harus dimiliki pemimpin yaitu: kekuasaan, kewibawaan, dan kemampuan. Pemimpin harus mampu menggunakan pendekatan kepemimpinan yang tepat dalam mengambil kebijakan dalam organisasinya.

Sedangkan Siswanto (2002) juga menyatakan keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja tinggi sangat tergantung pada pimpinan. Untuk itu seorang pemimpin harus mempunyai nilai-nilai personal. Nilai personal selalu menjadi pilihan seseorang untuk menjadikannya sebagai seorang pimpinan, di samping *ability*, *skill* dan *profesionalisme* (Robbins, 2005). Nilai personal yang diinformasikan oleh salah satu akuntan manajemen adalah jujur, amanah dan istiqomah. Untuk itu, kualitas kepemimpinan akan nampak lebih kuat jika *ability*, *skill* dan *profesionalisme* yang dimiliki dikaitkan dengan nilai personal, sehingga hal ini lebih memudahkan pemimpin untuk mendapatkan perhatian dan kepercayaan dari pengikutnya. Nilai personal tersebut dapat berupa nilai moral, norma masyarakat, nilai agama ataupun nilai spiritual. Nilai-nilai ini adalah nilai yang akan membentuk perilaku kepemimpinan seseorang (Maxwell, 2002).

Bakat kepemimpinan memang dibawa dari lahir, tetapi kualitas kepemimpinan harus individu itu sendiri yang membentuk dan mengembangkannya. Pemimpin dari profesi akuntansi dalam praktiknya mempunyai tanggung jawab untuk menanamkan perilaku etis dan integritas bagi dirinya dan staf di bawahnya (Smith, 2003).

Pemimpin harus efektif dan dapat bergerak dalam segala arah. Keberhasilan pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya membangun orang di sekitarnya, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2008) menyebutkan organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat agar efektivitasnya optimal. Jika sebuah organisasi atau masyarakat mempunyai banyak anggota dengan kualitas pemimpin, organisasi atau bangsa tersebut akan berkembang dan menjadi kuat.

BAB IV

REFLEKSI KEARIFAN LOKAL: PERILAKU AKUNTAN MANAJEMEN PTSG

4.1. Budaya Lokal PTSG: Gambaran Atmosfer Keberagaman

Logo PTSG adalah sebuah simbol yang menunjukkan bahwa PTSG hadir sebagai pintu masuk keberagaman budaya. Logo PTSG yang diresmikan pada 20 desember 2012 merupakan

hasil pengembangan dari logo PTSG. Namun bukan berarti bahwa logo PTSG sudah tidak ada. Logo PTSG tetap ada karena PTSG saat ini adalah anak usaha dari PTSI. Salah satu artefak yang menonjol dari logo PTSG yang tetap menjelma menjadi roh bagi PTSI adalah undak-undakan pada gambar “Gapura” yang mengartikan “lima rukun Islam”. Rukun Islam ini dipergunakan sebagai dasar fundamental dalam arti filosofis untuk setiap aktivitas yang terjadi pada PTSI maupun PTSG. Namun untuk membatasi studi ini, maka penulis hanya menggambarkan dari sisi PTSG saja

Realitas dalam fenomena yang nampak adalah diskripsi “Gapura” masih tetap mengilhami perilaku akuntan manajemen dalam melakukan praktik kepemimpinannya. Berdasarkan informasi dari Kepala Bagian Pendidikan dan Pelatihan yang dahulu juga merupakan perumus dalam pembuatan logo PTSG menyebutkan bahwa gambar “Gapura” dengan Lima Undak-undakan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

“Langkah pertama, menunjukkan bahwa perusahaan dan individu yang ada di dalamnya mempunyai keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa (konsep Tauhid). Langkah kedua, menunjukkan bahwa perusahaan dan individu di dalamnya harus bertanggung jawab terhadap diri sendiri, orang lain dan Tuhan Yang Maha Esa. Langkah ketiga, menunjukkan bahwa setiap individu di dalamnya harus dapat mengendalikan diri dalam kondisi apapun, step keempat menunjukkan bahwa perusahaan dan individu di dalamnya sangat peduli dengan masyarakat sekitarnya. Langkah terakhir, perusahaan akan memperoleh nilai tambah di mata masyarakat sekitarnya”

“selain itu, coba ibu perhatikan atap dari “Gapura” logo perusahaan. Coba Ibu hitung...jumlahnya 9 garis atau sembilan susunan atap, itu menunjukkan bahwa perusahaan tetap mengamini ajaran yang disebarkan oleh sembilan Wali Songo dan ada bunga di atas atap “Gapura”...itu adalah simbol kemuliaan artinya perusahaan menginginkan semua yang terkait dengan perusahaan akan berproses menjadi perusahaan yang mendunia dan insan yang mulia”.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka studi ini melihat bahwa sembilan lapis atap merupakan simbol dari Wali Songo (Sembilan Wali) yang secara historis mempunyai akar yang sangat kuat dengan kota Gresik. Kesembilan atap tersebut membentuk simbol segitiga yang menunjukkan bukit di mana dahulu Sunan Giri membuka “pesantren” untuk menyebarkan agama Islam di bukit Giri yang disangga oleh dua dinding tebal yang melambangkan kekokohan perusahaan yang sampai saat ini dijadikan slogan perusahaan “Kokoh tak Tertandingi”.

Beberapa simbol yang tampak pada logo PTSG menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai nilai-nilai spiritual Islami yang lahir dari warisan leluhur. Kenyataan ini menunjukkan bahwa fenomena nilai spiritual Islam dalam logo perusahaan sesungguhnya tidak jauh berbeda dengan budaya “Santri” sebagai budaya lokal yang berurat akar dalam masyarakat. Situasi ini menunjukkan adanya keterkaitan nilai-nilai individu serta kelompok dengan budaya lokal pada perusahaan.

Implementasi dan pengaplikasian simbol yang ada pada logo PTSG diungkapkan oleh Direktur Keuangan sebagai berikut:

“Sebagai refleksi pintu “Gapura” makam Sunan Giri yang merupakan sosok ulama besar di tanah air mempunyai kepribadian atau teladan yang harus dicontoh sebagai inspirasi bagi segala perbuatan atau tindakan seluruh karyawan”.

“Gambar “Gapura” yang kokoh dan merupakan pintu gerbang makam Sunan Giri sebagai dasar dan pola kepemimpinan di PTSG tak terkecuali akuntan manajemen di PTSG sebagai nilai integritas, kerahasiaan, kompetensi dan objektivitas”.

Berdasarkan informasi dari Direktur Keuangan PTSG, nampak bahwa direktur PTSG menggunakan nilai integritas, kerahasiaan, kompetensi dan objektivitas. Nilai ini merupakan nilai personal sang direktur yang dipergunakan pada saat praktik kepemimpinan.

Menurut Direktur Keuangan PTSG dan salah satu putra daerah yang bekerja sebagai akuntan manajemen di PTSG menjelaskan bahwa budaya lokal yang ada ditengah-tengah masyarakat lebih menonjolkan suatu kebersamaan dan saling mengingatkan dalam segala hal yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan lingkungan. Menurutnya:

“apabila ada salah satu anggota masyarakat mengalami suatu penyimpangan atau mengganggu ketenangan masyarakat sekitar, maka ada seorang ulama atau pimpinan masyarakat yang bersedia untuk mengingatkan kesalahan tersebut. Jika ada seorang masyarakat mengalami suatu musibah, maka mereka tidak segan-segan untuk menolong meringankan beban mereka”

Sedangkan Ibu Wati menyatakan:

“Para karyawati dan ibu-ibu di komplek PTSG ini setiap hari kamis malam atau malam jumat selalu mengadakan yasinan. Mereka selalu bergiliran dari satu rumah ke rumah lainnya. Tujuan kami adalah mempererat silaturahmi dan saling mendoakan antar tetangga. Selain itu, untuk mengingatkan kepada kami tentang nilai-nilai agama dalam kehidupan kita. Karena jika tidak diingatkan takutnya kami terjerumus dalam kondisi selalu mengutamakan duniawi aja”

Ibu Santi sebagai seorang karyawati sekaligus sebagai akuntan manajemen menyatakan:

“Di sini suasana ke-Islamannya masih kental Bu...setiap kali kami punya permasalahan selalu kami kembalikan dalam kaidah Islam. Ya maulumlah Bu...Gresik ini kan kota santri. Coba Ibu perhatikan setiap malam jumat dikampung-kampung pasti ada kegiatan yasinan atau selamatan...Mungkin kebiasaan ini sudah turun temurun...karena sejak saya masih kecil karena kebetulan saya asli Gresik, jadi saya merasakan suasana tersebut sejak mulai nenek, ibu dan sekarang saya sendiri”.

Berdasarkan kedua pernyataan tersebut, nampak bahwa salah satu budaya lokal yang masih berkembang di tengah masyarakat adalah budaya “yasinan” dan “slametan”. Budaya yasinan adalah pembentukan kelompok majelis taklim yang mengadakan pengajian dan membaca surah yasin setiap hari kamis malam. Pelaksanaan pengajian ini dilakukan secara bergiliran dari satu rumah ke rumah yang lain di berbagai Rukun Tetangga (RT). Budaya “slametan” yang dilaksanakan oleh masyarakat Gresik pada umumnya berbarengan dengan budaya “yasinan”. Sebagian besar masyarakat Gresik melakukan slametan dengan cara membaca surah yasin dan tahlil (membaca *la ilaha illallah*). Slametan menurut Geertz (1974), merupakan inti dari keseluruhan sistem keagamaan di Jawa dan ritual agama yang paling universal dilaksanakan dalam versi Jawa (lihat Djakfar, 2007: 232).

Acara slametan ini sudah menjadi tradisi yang dilakukan oleh masyarakat Gresik sebagai suatu sarana mengirim doa kepada Allah SWT agar seseorang yang telah meninggal dapat diampuni dosanya oleh Allah SWT. Intisari budaya yasinan dan slametan yang telah dilaksanakan oleh sebagian besar penduduk kota Gresik dan sebagian besar karyawan PTSG adalah menunjukkan suatu nilai kebersamaan dan solidaritas dalam bentuk saling mendoakan serta mempererat silaturahmi dalam bentuk kunjungan ke rumah-rumah.

Rukun Islam dan rukun Iman adalah topik utama pembahasan dalam setiap pengajian. Topik lain yang sering dibahas adalah solidaritas dan kesalehan. Pak Azwaldi sepakat menyatakan bahwa solidaritas dan kesalehan adalah dua unsur yang penting dalam ajaran Islam, karena menurutnya seorang muslim hendaknya tidak mementingkan diri sendiri. Oleh sebab itu kedua hal tersebut sering ditekankan dalam pengajian yasinan dan tahlilan (slametan).

Lebih lanjut Pak Azwaldi menjelaskan bahwa iman adalah dasar dari semua tindakan seseorang, karena iman berfungsi sebagai pertahanan diri terhadap pengaruh buruk dari luar.

Menurutnya iman dapat diwujudkan baik dalam bentuk kesalahan ritual maupun kesalahan sosial. Menurut Pak Azwaldi:

“kesalahan ritualistik dapat berbentuk zikr, sembahyang lima waktu dan berpuasa, sedangkan kesalahan sosial adalah semua jenis kebajikan yang ditujukan kepada semua manusia, misal bekerja untuk memperoleh nafkah bagi keluarga, bekerja sebagai ibadah dan amanah dan lain sebagainya”.

Dalam Islam, sebenarnya kedua corak kesalahan itu merupakan suatu kemestian yang tak usah ditawar. Keduanya harus dimiliki seorang Muslim, baik kesalahan ritual maupun kesalahan sosial. Agama mengajarkan “Udkhuluu fis silmi kaffah !” bahwa kesalahan dalam Islam mestilah secara total !”. Ya shaleh secara individual/ritual juga saleh secara sosial. Karena ibadah ritual selain bertujuan pengabdian diri pada Allah juga bertujuan membentuk kepribadian yang Islami sehingga punya dampak positif terhadap kehidupan sosial, atau hubungan sesama manusia.

Selanjutnya, menurut beberapa akuntan manajemen PTSG, yang ideal adalah bila seseorang memiliki dua kesalahan tersebut yaitu ritual dan sosial. Namun untuk mencapai kesalahan sosial, banyak individu terkadang justru mengabaikan aspek ritual. Maksudnya, agak sulit bagi seseorang untuk mencapai kesalahan ritual bersamaan dengan kesalahan sosial atau dengan kata lain, menyeimbangkan *ushali* dengan usaha. Berikut ini penjelasan dari Bapak Rahmat selaku Manager pada bagian Akuntansi dan Keuangan:

“Menurut saya standar moral seorang pemimpin itu sebenarnya ada dalam diri masing-masing individu, hanya saja tinggal kita lihat apakah pola kepemimpinannya bertolak pada hati nurani atau tidak dalam melaksanakan standar moral tersebut. Artinya pemimpin yang bijak adalah pemimpin yang bisa memadukan antara hati nurani dengan kebiasaan masyarakat yang dipimpinnya”

Berkaitan dengan penjelasan Bapak Rahmat di atas, nampak bahwa gambaran seorang pemimpin ideal adalah pemimpin yang tidak meninggalkan syariat atau aturan kepemimpinan namun juga harus pandai-pandai melihat kondisi masyarakat yang dipimpinnya. Syariat itu bisa jadi adalah aturan berupa ajaran agama masing-masing pemimpin. Artinya pemimpin itu juga harus mempunyai kesalahan ritual dan kesalahan sosial.

Realitas Pertama: Kearifan lokal kota santri mewarnai perilaku pemimpin di PTSG

4.2. Nilai Spiritual dalam Selimut Kepemimpinan

Berkaitan penjelasan dari beberapa informan di atas, tampak para akuntan manajemen dalam beraktivitas maupun dalam melakukan pengambilan keputusan selalu mengutamakan nilai kebersamaan yang diajarkan dalam kaedah-kaedah ke-Islaman. Deskripsi ini membuat penulis melakukan tahapan pengumpulan data informan dan melakukan tahapan penilaian awal 1) sebagian besar akuntan manajemen berdomisili di Gresik maka mau tidak mau adat dan budaya yang sudah ada akan diikuti oleh mereka, 2) Nilai yang melekat pada masing-masing individu jika dikolaborasi dengan budaya masyarakat Gresik pasti mewarnai perilaku mereka pada setiap aktifitasnya kepemimpinannya.

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan kemampuan individu memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi dan tujuan perusahaan (Tasmara, 2006). Direktur, kepala divisi, manajer adalah seorang pemimpin secara formal karena mereka memiliki otoritas yang diakui secara formal. Namun, tidak semua pemimpin adalah direktur, manajer, demikian pula sebaliknya tidak semua manajer adalah pemimpin. Berikut informasi dari Bapak Hisyam

“setiap individu mempunyai karakter berbeda-beda dalam membawa gaya kepemimpinannya dan seorang pemimpin yang tidak mampu berada di dalam hati anak buahnya maka orang tersebut jika tidak berubah pasti akan tergeser dengan sendirinya”

Informasi di atas menunjukkan bahwa sikap eksklusif dari seorang pemimpin adalah sesuatu yang kurang disukai oleh anak buahnya. Untuk itu, sikap eksklusif dan fanatisme yang ada dalam diri pimpinan akan sangat membahayakan apabila terus dipupuk, sebab harus kita akui bahwa pimpinan adalah orang yang mempunyai hubungan yang sangat dekat dengan bawahan. Sebagai gantinya, sikap dialogis atau pandangan yang mau menerima keragaman realitas merupakan sikap dasar yang harus dipupuk oleh seorang pemimpin (al-Din, 2001). Coba kita bayangkan apabila pimpinan di lingkungan kita mempunyai sikap yang eksklusif, maka pimpinan tersebut akan selalu memandang suatu permasalahan atau realitas dalam keadaan yang amat sempit. Hal ini membahayakan jika terus dikembangkan dalam pola kepemimpinannya, untuk itu dibutuhkan kesadaran dialogis yang harus ditanamkan dan dilatih sedini mungkin. Mungkin ini sesuai dengan pribahasa berikut ini “*Apa yang kamu tanam itu pula yang akan kamu tuai*”. Bartono dan Novianto (2005: 68) membahas masalah kepemimpinan tersebut dengan pernyataan sebagai berikut: “*keberhasilan seorang pemimpin dalam membawakan suatu misi penyadaran kepada anak buah, merupakan sumbangan yang sangat positif bagi pengembangan etika di lingkungan perusahaan*”.

Informasi di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan itu bisa lahir dari siapa saja meskipun mereka bukan seorang pemimpin. Kita dapat menemukan kepemimpinan non formal dalam suatu struktur. Artinya, munculnya kemampuan memimpin dari seseorang yang keluar dari struktur formal perusahaan. Jadi, pemimpin adalah sisi lain yang dimiliki oleh setiap individu. Untuk menjadi pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik, seorang harus mengolah jiwa kepemimpinan tersebut dalam berbagai cara.

Tahapan berikutnya adalah hal yang berkaitan dengan nilai-nilai budaya kota Santri dalam kehidupan kepemimpinan. Tahapan ini, muncul karena akuntan manajemen di PTSG menjelaskan bahwa sebagian besar perilaku mereka sudah diwarnai oleh nilai-nilai budaya santri. Hal ini tidak dapat kita pungkiri bahwa aroma spiritual akan selalu hadir dalam setiap tingkah dan polah para akuntan manajemen dalam praktik kepemimpinannya. Berikut informasi dari Pak Satria mengenai pimpinannya

“Pimpinan saya orangnya baik...suka mengajak saya berdiskusi, apapun temanya. Sangat informatif dan komunikatif, yang jelas *nggak pelit* ilmu. Semua yang dia tahu diberikan kepada anak buahnya dan kalo ada kesempatan untuk mempromosikan anak buah pasti dia akan dengan senang hati melihat kami menjadi lebih baik lagi”

“Ilmu agamanya sangat mendalam...semua perilakunya dikaitkan dengan aspek kemanusiaan. Baik dan buruk selalu menjadi pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan dan kami selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan bentuk apapun”. Pesannya selalu pada kita “jauhi perbuatan yang membuat kamu hancur tidak hanya untuk saat ini saja, tapi hancur untuk masa depanmu dan pikirkan setiap tindakanmu tidak hanya untuk saat ini saja, tapi juga masa depan dan akheratmu”

“Banyak yang saya pelajari dari beliau...apalagi jika bercerita tentang apa yang terkandung dalam al-qur’an dan aplikasinya dalam kehidupan ini. Sangat aplikatif dan mengena. Kita sering tersentuh dan akhirnya berpikir ulang bila akan melakukan tindakan curang dalam bentuk apapun”.

Sekilas cerita di atas menggambarkan bahwa salah seorang akuntan manajemen di PTSG yang menjadi seorang pemimpin mereka merupakan pemimpin yang selalu membawa dirinya dan tindakannya berdasarkan nilai spiritual dan nilai agama. Pemimpin ini lebih sering menonjolkan nilai personal yang berkaitan dengan basis spritual sebagai landasan pijaknya dalam melakukan aktivitas.

Bertens (1999) melihat nilai sebagai sesuatu yang kita iyaikan atau kita amini dan selalu mempunyai konotatif positif. Nilai tersebut menyangkut pribadi manusia sebagai

keseluruhan dan totalitas. Sedangkan Liliwari (2002) melihat nilai adalah sebuah kepercayaan yang didasarkan pada sebuah kode etik di dalam masyarakat.

Berikutnya Zohar dan Marshall (2004) melihat nilai spiritual adalah nilai yang digunakan oleh setiap individu untuk mengakses, makna, nilai dan motivasi dalam mewujudkan tujuan dalam hidup ini. Sedangkan Agustian (2001) mengungkapkan bahwa nilai spiritual adalah kemampuan untuk memaknai ibadah dalam setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah dan pemikiran yang fitrah dan hanya karena Allah.

Berkaitan dengan sekelumit penjelasan dari beberapa informan di atas maka penulis dapat memaknai bahwa pola kepemimpinan dari para akuntan manajemen di PTSG selalu didasarkan pada nilai spiritual

Realitas Kedua: Adanya keterkaitan antara kepemimpinan dengan nilai spiritual

4.3. Kapal dengan Nakhoda berbalut Spiritualitas

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang telah dijabarkan di atas, di mana pemimpin yang dimaksud sering membawa nilai spiritual dalam aktivitasnya. Konsep yang diusung dengan cara yang halus lebih dapat meresap dalam hati pengikutnya. Para pengikutnya terbiasa dengan batasan yang diberikan tidak berdasarkan aturan perusahaan tapi berdasarkan kaca mata spiritual. Hasilnya, para pengikutnya menikmati gaya kepemimpinannya dan bahkan pengikutnya selalu takut untuk melakukan sebuah kecurangan.

Jika seorang pimpinan sudah melakukan penginputan nilai-nilai kepada pengikutnya, maka pemimpin tersebut dengan mudah untuk membentuk konsep kepemimpinan pada diri dan pengikutnya. Karismanya dipergunakan untuk mengubah perilaku yang tidak bermoral menjadi lebih bermoral, pengaruhnya dipergunakan untuk mengarahkan pengikutnya mencapai tujuan perusahaan.

Pernyataan Bapak Satria dan Bapak Hisyam di atas mengisyaratkan bahwa peranan akuntan manajemen sebagai seorang pemimpin sangat penting dalam membentuk karakter anak buah. Hal ini dikarenakan beberapa alasan: 1) pemimpin dianggap sebagai sumber informasi. Kata-kata seorang pimpinan adalah jaminan atas kebenaran sebuah informasi, 2) adanya ciri paternalistik menyebabkan bawahan selalu mendambakan tokoh panutan dan meyakini bahwa pimpinan tersebut mempunyai power untuk mengambil suatu keputusan yang penting dalam aktivitas yang dilakukan (Bartono dan Novianto, 2005: 60). Berikut wawancara penulis dengan Pak Azwaldi selaku pemimpin mengenai hal ini:

“Memimpin adalah sebuah seni, bila kita bisa membawa arah kepimpinan dengan benar sesuai dengan prinsip-prinsip beretika maka kita akan membentuk anak buah menjadi sosok yang benar-benar baru. Seperti saya ini, dulu saya cenderung bekerja dan tidak banyak berdialog, akibatnya anak buah mengira saya tidak informatif, istilah mereka “*ora tahu ngreken anak buah*”. Padahal maksud saya bukan begitu. Tapi lambat laun saya mulai merubah gaya kepemimpinan saya. Dan *alhamdulillah* sampai sekarang saya masih menjadi pemimpin bagi mereka”.

Artinya, seorang pimpinan di depan para bawahan, dia harus dapat memberikan keteladanan yang baik. Di tengah barisan, dia berlaku sebagai pembangkit dan penyemangat (motivator), di jajaran belakang, dia mengawasi dan memberikan pengaruh positif untuk memajukan mereka secara keseluruhan. Selain itu, pemimpin harus mempunyai tanggungjawab menghidupkan dan menanamkan tiga hal kepada anak buah yaitu, 1) *sense of belonging* terhadap perusahaan serta semangat untuk mempertahankan dari kehancuran, 2) menanamkan kebiasaan etis untuk selalu melakukan *self control* serta meluruskan perilaku yang kurang benar dan kurang mengikuti norma-norma yang tersedia (Robbins, 2005).

Peran dari seorang akuntan manajemen sebagai salah satu pemimpin di PTSG merupakan sosok yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan roda organisasi. Untuk itu, akuntan manajemen sebagai pemimpin yang dibutuhkan adalah seorang yang mengilhami

dan membuat suatu keputusan yang akan mempengaruhi orang lain secara positif, serta dapat menyatukan berbagai macam orang untuk bekerja ke arah tujuan yang sama.

Pemimpin bukan sekedar manajer yang duduk di ruang pojok, mengendalikan jam pulang dan penggajian atau orang yang dapat mempekerjakan atau memecat seseorang. Kepemimpinan ternyata tidak sekedar berfokus untuk memerintah dengan otoritas legal formal, namun juga menciptakan suasana yang mampu membangkitkan motivasi bawahan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Pemimpin yang dibutuhkan oleh organisasi adalah pemimpin yang dapat menunjukkan kualitas dirinya.

Kualitas dari seorang pimpinan dapat ditunjukkan dengan seberapa paham mereka memahami dirinya sendiri dan orang lain (Ernawan, 2007: 74). Jika pemimpin tersebut paham dengan dirinya sendiri, maka dia lebih mudah untuk memahami orang lain. Jika diri tidak mau tersakiti, maka orang lainpun tidak mau tersakiti. Pemimpin dengan pemikiran ini lebih mempunyai empati terhadap orang lain. Artinya, pemimpin sebagai nakhoda kapal sudah memahami rasa empati selalu berkaitan dengan jiwa dan jiwa selalu terkait dengan nilai. Jadi, nilai yang ada dalam diri pimpinan adalah nilai utama untuk melakukan tindakan kebaikan dan nilai tersebut adalah nilai spiritual (Tasmara, 2006).

Berdasarkan wawancara dengan beberapa akuntan manajemen di PTSG, menyebutkan bahwa sebagai anak buah mereka mendambakan seorang:

1. Pemimpin yang mempunyai pandangan kritis terhadap moral, kejujuran, tanggung jawab dan keadilan terutama keadilan yang diterapkan baik secara vertikal maupun horisontal terhadap kelompok-kelompok maupun individu tertentu.
2. Pemimpin yang mempunyai kualitas pembicaraan yang selalu menunjukkan perhatian dan kepekaan terhadap aspirasi orang lain di luar individunya, sikap kritis, rasional dan berdiri atas suatu prinsip yang konsisten
3. Pemimpin yang selalu tabah, sopan, menghargai pendapat orang lain dan selalu terbuka terhadap kritik
4. Pemimpin yang mempunyai ciri pemikiran konseptual, terencana, logis dan siap dihadapkan pada argumentasi dan koreksi
5. Pemimpin yang mempunyai pendekatan manusiawi dan sesuai dengan metode kepemimpinan bisnis modern
6. Pemimpin yang selalu memberikan pengawasan yang cermat demi mutu pekerjaan yang dilaksanakan melalui pendekatan etis, sehingga melahirkan suatu keputusan etis.

Uraian di atas menunjukkan bahwa pimpinan adalah *ethical leaders* bagi para pengikutnya. Setiap tindakan baik *verbal* maupun *non verbal* akan menjadi pertimbangan bawahan dalam bertindak. Oleh sebab itu, akuntan manajemen PTSG menginginkan pemimpin yang mempunyai satu kata dengan perbuatannya. Istilah ini juga diungkapkan oleh Kouzes dan Posner (2003), “...*people first listen to the words, then they watch the action. They listen to the talk and then they watch the walk*”. Secara tidak kita sadari, apa yang diungkapkan oleh Kouzes dan Posner (2003) adalah sebuah refleksi dari definisi iman sebagaimana sabda Rasulullah Saw: “*Iman itu dibenarkan oleh hati, diucapkan dengan lisan dan dilaksanakan dengan tindakan*”.

Sedangkan Suyanto (2006) menyatakan bahwa para pimpinan harus memahami karakteristik pimpinan menurut Tuhan. Hal ini harus dilakukan agar kepemimpinannya menjadi sempurna sesuai dengan sabda Rasulullah Saw yaitu: “*Sesungguhnya, Allah menciptakan anak Adam dengan delapan sifat. Empat sifat untuk ahli surga yaitu wajah yang manis, lisan yang fasih, hati yang suci dan tangan yang memberi bantuan serta empat sifat untuk ahli neraka yaitu mereka yang berwajah muram, berucap keji, berhati keras dan tangan yang tidak mau membantu*”

Pemimpin yang selalu mendahulukan perilaku etis dalam setiap tindakannya akan menciptakan iklim perusahaan yang bernafaskan nilai-nilai etis. Sebaliknya pemimpin yang

sering menciptakan konflik internal dan tekanan akan membentuk suasana yang mencekam dan berakibat pada munculnya dilema etika. Berdasarkan pengklasifikasian pemimpin yang dibutuhkan oleh akuntan manajemen di PTSG, maka pemimpin yang lebih mengedepankan spiritualitas lebih mudah beradaptasi dengan pengikutnya. Artinya, pemimpin yang mengusung nilai spiritual adalah pemimpin yang dipercaya oleh anak buahnya untuk membawa arah pekerjaannya menuju tujuan bersama.

Realitas Ketiga: Pemimpin sebagai nakhoda kapal yang berbalut spiritualitas lebih disukai di PTSG

4.4. Pancaran Spirit of Sunan dalam Logo PTSG

Realitas praktik yang nampak pada studi ini memandang realitas pada hakekatnya adalah spiritual, karena realitas berpusat dan berasal dari Allah SWT. Dialah Sang Pemberi segala sesuatu, yang merupakan sebab hakiki dari setiap kejadian. Prinsip ini mengarah pada aspek fundamental dan spiritual Islam, yaitu bahwa segala sesuatu yang mengitari kita, semua realitas materi yang merupakan kekuasaannya.

Oleh sebab itu, akuntan manajemen di PTSG sudah dapat mengungkapkan perkembangan total dirinya (*total development of the self*) dan menjadikan perusahaan sebagai realitas spiritual dan lahan suci (*sacred*) sebagai wujud dari ibadah dan ketundukan kepada Allah SWT. Sinkronisasi yang ada menunjukkan bahwa akuntan manajemen tidak hanya berpikir mengenai keuntungan semata, tetapi juga memasukkan dimensi spiritualitas dalam aktivitas profesinya. Kekuatan ini menunjukkan bahwa akuntan manajemen PTSG tidak pernah mencabut akar kearifan lokal yang bernafaskan spiritual dari segala kegiatannya.

Hal ini terjadi karena di PTSG dipengaruhi oleh budaya lokal yang syarat dengan nilai-nilai Islam. Budaya “kota Santri” turut andil dalam menuntun akuntan manajemen PTSG dalam melaksanakan aktivitasnya. Di samping itu, pegawai PTSG mayoritas beragama Islam, artinya hampir seluruh informan yang menjadi aktor dalam penulisan ini seorang muslim. Satu kekuatan lagi yang menjadikan alasan penulis untuk memaknai spiritualitas yang ada sebagai spiritual Islami karena adanya kharisma logo PTSG yang menyimbolkan kekuatan rukun Islam dari logo PTSG dan karakteristik Sembilan Wali sebagai Sunan yang merupakan inti dari setiap perjalanan aktivitas yang ada di PTSG. Kekuatan nilai spiritual di PTSG dinyatakan oleh Ibu Nurul dalam keterangan berikut ini:

“Meskipun sedikit terkikis, nilai spiritual dengan corak ke-Islamannya masih nampak menonjol di beberapa aktivitas profesi kami. Selama ini nilai spiritual tersebut tetap tumbuh dan berjalan dan tidak pernah menjadi *constrain* dalam segala aktivitas profesi kami. Mungkin karena aura Sunan Giri dan Sunan Maulana Malik Ibrahim ikut mewarnai aktivitas kami”.

Pernyataan Ibu Nurul di atas memperkuat pernyataan dari informan sebelumnya yang menyatakan bahwa mereka (akuntan manajemen) selalu berpegangan pada nilai-nilai spiritual Islami dalam melaksanakan segala aktivitasnya. Nilai spiritual Islami nampak mencolok pada saat kita memperhatikan logo PTSG. Nilai spiritual Islami yang tampak dalam logo berupa gapura sebagai gambaran makam “Sunan Giri” dan undak-undak berjumlah 5 yang merupakan cerminan rukun Islam dan “Atap” yang berjumlah sembilan sebagai kekuatan dari wali songo. Potret yang ditampilkan dari logo tersebut mencerminkan bahwa PTSG berusaha untuk mengangkat spirit dari para Sunan di kota Gresik ini khususnya Sunan Giri.

Bagi para akuntan manajemen di PTSG, spirit dari para Sunan tersebut sangatlah penting. Meskipun secara langsung tidak akan dapat kita lihat, namun dalam perilaku keseharian spirit tersebut selalu tercermin dalam perilaku mereka. Artinya, tauladan dari para Sunan di Gresik dipergunakan oleh para akuntan manajemen sebagai pijakan dalam berperilaku baik dalam lingkungan perusahaan maupun di lingkungan masyarakat sekitarnya.

Bagi PTSG menjauhkan para pegawai dari dimensi spiritualitasnya sama dengan memandang para pegawai tersebut bukan sebagai *human being*. Menjauhkan nilai spiritual dari segala aktivitas menunjukkan bahwa manusia yang bekerja pada saat itu bukanlah manusia utuh. Sauber (2003) menjelaskan, “*When 'spirit' is left outside of the workplace, it seems reasonable to think that the very essence of who we are is not present at work*”.

Oleh karena itu, era pencerahan spiritual di perusahaan dan tempat kerja layak untuk disebut sebagai mega trends, sebuah kuantum dalam dunia bisnis saat ini. Bukan hanya menjadi tonggak kebangkitan korporasi ke arah yang lebih baik, tapi juga menjadi harapan baru untuk terjadinya perbaikan moral, etika, nilai, kreativitas, produktivitas, dan sikap kerja di tingkat individu hingga korporasi. Inilah yang menjadi alasan utama 61% dari 41 perusahaan besar di Indonesia menyatakan bahwa spiritualitas sangat penting bagi perusahaan dan 27% lainnya menyatakan penting (Swasembada, 2007).

Berdasarkan uraian di atas nampak bahwa PTSG, mengaitkan antara nilai-nilai spiritual Islami dalam menilai setiap pemimpin di PTSG. Filsafat Islam dalam hal ini memandang realitas pada hakekatnya adalah spiritual². Hakekat spiritual dan realitas terdapat pada adanya dinamika dan perubahan yang secara kodrati selalu terjadi dan akan terus terjadi. Semua ini merupakan *sunatullah* yang tidak akan pernah berubah (Asy'arie, 2010). Oleh sebab itu realitas harus didekati secara dinamis dan multidimensi pada tataran transenden untuk disikapi secara arif.

Nilai spiritual tampak pada situs sosial di PTSG. Implementasi nilai spiritual tersebut muncul dalam aktivitas pengambilan keputusan dan pemecahan permasalahan yang terkait dalam proses akuntansi. Dalam menghadapi tekanan organisasi ataupun tekanan dari pihak manajemen, akuntan manajemen PTSG lebih cenderung untuk bertindak sabar dan tawakal. Pernyataan ini dapat dibuktikan dengan keterangan yang diberikan oleh ibu Nurul Sriyati berikut ini,

“selama ini tidak ada penolakan nilai spiritual dalam lingkungan aktivitas profesi di PTSG, karena nilai spiritual sangat berperan terlebih bila terjadi konflik. Saya harus selalu sabar dalam menghadapi setiap konflik kemudian saya serahkan semuanya keputusan terakhir pada Allah SWT, apa yang menjadi kemauan-Nya”

Contoh pengaplikasian nilai spiritualitas Islami yang dilaksanakan oleh ibu Titik Maryani berikut ini:

“Prioritas hidup saya selama ini adalah menjalankan peran saya sebagai hamba Allah SWT dalam menegakkan nilai-nilai kebenaran dan keadilan sesuai tuntunan keyakinan saya dan hal tersebut harus dijaga sampai akhir hayat. Demikian juga halnya pada saat saya melakukan aktivitas profesi saya. Yang terpenting adalah dapat menjalankan peran kita dan mengemban amanah dengan baik”.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa akuntan manajemen yang diperankan oleh Ibu Titik Maryani dan Nurul Sriyati selalu berorientasi pada nilai luhur yang ada dalam setiap individu yang merasa dirinya menjadi hamba Tuhannya. Sedangkan dalam aktivitas, nilai ini selalu menerangkan dan menginventarisir ayat-ayat Al-Qur'an yang berisikan benar-salah, keadilan dan kekuasaan Allah SWT, kebebasan dan tanggung jawab manusia.

Realitas Keempat: Akuntan manajemen menerjemahkan *spirit of sunan* dari logo PTSG sebagai dasar dalam bertindak dan berperilaku

² Metafisika Islam melihat realitas berpusat dan berasal dari Allah, karena Dialah Sang Pemberi segala sesuatu yang merupakan sebab hakiki dari setiap kejadian, prinsip ini mengarah pada aspek fundamental dan spiritual Islam yaitu bahwa segala sesuatu yang mengitari kita semuanya adalah realitas materi atau kejadian merupakan efektifitas kekuasaan-Nya. (Asy'arie, 2010)

BAB V
**MERENGKUH KEARIFAN LOKAL DAN MENGANTAR *SPIRIT OF SUNAN* DALAM
DEKAPAN AKUNTAN MANEJEMEN PTSG**

5.1. Menyulam sebuah Realitas di PTSG

Berkaitan dengan pernyataan dari beberapa informan di atas, maka penulis dapat menarik benang merah dan mengumpulkan serpihan informasi dalam sebuah gambaran nyata tentang kepemimpinan akuntan manajemen di PTSG. Gambaran yang berhasil ditangkap oleh penulis adalah

1. **Kearifan Lokal kota santri ikut mewarnai perilaku pimpinan di PTSG**, berdasarkan pernyataan dari beberapa informan, nampak bahwa mereka tetap mempertahankan nilai-nilai budaya yang di lahirkan oleh para wali atau sunan yang sangat berpengaruh di kota Gresik. Nilai-nilai tersebut dipergunakan sebagai pijakan dalam menjalankan aktivitas profesinya.
2. **Adanya keterkaitan antara kepemimpinan dengan nilai spiritual**. Realitas ini, ditemukan pada saat menggali peran akuntan manajemen sebagai seorang pemimpin. Beberapa informan menyatakan bahwa pimpinan mereka adalah pimpinan yang selalu mengembalikan semua keputusan yang harus diambil berdasarkan kaidah-kaidah ke Islaman. Artinya, pemimpin mereka selalu membawa para akuntan manajemen untuk selalu bertindak berdasarkan nilai spiritual dan nilai agama. Pemimpin ini lebih sering menonjolkan nilai personal yang berkaitan dengan basis spritual sebagai landasan pijaknya dalam melakukan aktivitas.
3. **Pemimpin sebagai nakhoda kapal yang berbalut spiritualitas lebih disukai di PTSG**. Pemimpin yang selalu mendahulukan perilaku etis dalam setiap tindakannya akan menciptakan iklim perusahaan yang bernafaskan nilai-nilai etis. Sebaliknya pemimpin yang sering menciptakan konflik internal dan tekanan akan membentuk suasana yang mencekam dan berakibat pada munculnya dilema etika. Berdasarkan pengklasifikasian pemimpin yang dibutuhkan oleh akuntan manajemen di PTSG, maka pemimpin yang lebih mengedepankan spiritualitas lebih mudah beradaptasi dengan pengikutnya. Artinya, pemimpin yang mengusung nilai spiritual adalah pemimpin yang dipercaya oleh anak buahnya untuk membawa arah pekerjaannya menuju tujuan bersama.
4. **Akuntan manajemen menerjemahkan spirit of sunan dari logo PTSG sebagai dasar dalam bertindak dan berperilaku**

Beberapa akuntan manajemen sebagai seorang pemimpin mengutarakan bahwa pola kepemimpinan yang sering mereka gunakan adalah kepemimpinan yang berbalut spiritual. Pola ini sebenarnya tidak asing bagi mereka karena pola ini sudah mengakar dalam perilaku para akuntan manajemen yang hampir 90 % adalah seorang muslim. Artinya mereka mengedepankan spiritualitas dalam setiap aktivitas profesinya termasuk dalam setiap pengambilan keputusan. Perilaku ini juga didukung dengan adanya budaya perusahaan yang dituangkan dalam logo perusahaan. Logo PTSG yang kita lihat pada saat ini adalah logo yang mengusung spirit dari Sunan Giri sebagai salah satu Wali atau Sunan di tanah Jawa. Spirit yang diusung adalah undak-undakan Gapura pada logo PTSG yang berjumlah 5 merupakan deskripsi dari rukun Islam sedangkan atap dari Gapura berjumlah 9 merupakan deskripsi dari jumlah wali yang ada di tanah Jawa. Di atas atap terdapat sebuah gambar bunga sebagai isyarat kemuliaan atau kesempurnaan hidup. Artinya, masyarakat di PTSG khususnya akuntan manajemen diharapkan mempunyai perilaku yang sama dengan spirit dari Sunan Giri. Dengan kaidah rukun Islam yang disebarkan oleh Sunan Giri yaitu Syahadat pada undak-undakan pertama, Sholat pada undak-undakan ke dua. Pada undak-undakan ketiga adalah Zakat dan yang keempat adalah Puasa. Sedangkan undak-undakan yang terakhir adalah Haji.

Berdasarkan deskripsi rukun Islam tersebut PTSG mengharapkan bahwa semua pegawai menggunakan filosofi dari rukun Islam tersebut agar dapat mencapai sebuah kesempurnaan hidup dan kemuliaan yang digambarkan pada bunga di atas atap. Artinya jika ingin mulia dan sempurna, maka berjalanlah sesuai dengan kaidah yang ada dalam rukun Islam seperti yang diajarkan oleh para wali khususnya Sunan Giri. Mengapa harus Sunan Giri? Sunan Giri adalah salah satu wali yang menancapkan tiang-tiang ajaran kebaikan dan kemuliaan berdasarkan kaidah ke-Islaman. Ajaran tersebut sudah ditanamkan berabad-abad yang lalu, namun masih terpelihara sampai dengan saat ini. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika para akuntan manajemen tetap menjalankan seluruh ajaran para Sunan.

5.2. Makna *Spirit Of Sunan* dalam Sebuah Kepemimpinan

Berdasarkan uraian di atas, maka studi ini berusaha untuk merangkai realitas yang ada dalam sebuah makna agar dapat dipahami dalam sebuah konsep yang lebih membumi. Dari berbagai gambaran dan penjabaran yang telah diuraikan di atas, maka studi ini menarik sebuah benang merah studi ini yaitu spirit dari Sunan Giri menjadi pedoman akuntan manajemen dalam melaksanakan aktivitasnya, sehingga pola kepemimpinan yang mereka gunakan adalah pola kepemimpinan yang berbalut spiritual.

Untuk itu pemimpin yang selalu berjalan di atas koridor rukun Islam seperti yang selalu ditekankan dalam syariat Islam maupun dalam ajaran yang telah disebarkan oleh para Sunan dapat dimaknai sebagai *spiritual leadership*. Seperti kita ketahui, Rukun Islam adalah syarat wajib seseorang yang telah mengikrar dirinya menjadi seorang muslim. Sekedar mengingatkan rukun Islam terdiri dari syahadat, shalat, zakat, puasa dan haji. Kelima pokok ajaran Islam ini memang merupakan sendi-sendi agama Islam. Nabi saw. Bersabda : “*Islam dibangun atas lima sendi. Mengucapkan dua kalimat syahadat, shalat 5 waktu, zakat, puasa di bulan Ramadhan, dan ibadah haji di tanah suci.*” (HR Bukhari Muslim)

Ibarat sebuah bangunan, rukun Islam adalah bagian penting dari bangunan tersebut. Syahadat adalah landasan utama dan merupakan fondasi dari sebuah bangunan, tanpa fondasi bangunan tidak bisa tegak berdiri. Sementara shalat adalah dinding yang tegak berdiri beserta tiang penyangganya. Sebagaimana disabdakan Nabi saw.: “*Shalat adalah tiang agama.*” Seandainya agama adalah bangunan, maka shalat adalah tiang penyangga gedung sehingga kuat dan kokoh.

Puasa adalah atap bangunan yang melindungi penghuninya dari panas dan hujan. Dalam sebuah hadits dikatakan, puasa adalah *junnah* (benteng penghalang). Puasa bersama-sama dengan shalat akan melindungi manusia dari kemunkaran. Sedangkan ibadah zakat dan haji merupakan perlengkapan rumah. Keduanya tidak harus ada pada setiap rumah, hanya rumah orang yang mampu saja yang diharuskan untuk mendapatkan perlengkapan tersebut. Refleksi rukun Islam ini dalam ranah *socio-economic* akan teraplikasi apabila kita kaitkan dengan nilai-nilai spiritual dalam praktik kepemimpinan dengan pandangan modernitas dalam profesionalism akuntan manajemen. Untuk itu, penulis memaknainya Rukun Islam sebagai 1) *Concept*, 2) *Commitment*, 3) *Consistency*, 4) *Competence*, 5) *Connection*.

Concept : Meraih Kemuliaan Akhlak dengan Konsep Tauhid

Setiap orang hidup harus mempunyai konsep dasar. Konsep dasar Islam adalah syahadat, yaitu persaksian atas ke-Esaan Tuhan dan Muhammad adalah utusan-Nya. Dua kalimat syahadat adalah persaksian tunggal. Tidak bisa dihilangkan atau dipisahkan salah satunya karena hal tersebut menjadi syarat satu sama lainnya. Konsep tauhid adalah dasar. Sementara kenabian merupakan petunjuk pelaksanaan tauhid itu sendiri. Kenabian merupakan perilaku atau akhlak yang harus dicontoh (*uswah*) dan dijadikan pedoman kehidupan agar manusia selalu berjalan di atas petunjuknya (*‘ala hudan mir-robbihim*) untuk mencapai kemuliaan di dunia dan akherat. Syahadat yang kedua, yang menjadi satu kesatuan

dengan yang pertama adalah syahadat kerasulan. Yaitu pengakuan bahwa Muhammad adalah utusan Allah. Pengakuan atas Muhammad ini tidak boleh ditinggalkan atau dipisahkan dari syahadat tauhid. Kesaksian atas Muhammad ini diperintahkan Allah dalam Al-Qur'an, "*Katakanlah (wahai Muhammad), 'Hai sekalian manusia, sesungguhnya aku ini adalah utusan Allah bagi kamu sekalian ...'*" (Q.S.Al-A'raaf:158)

Pada hakikatnya semua manusia pernah bersaksi bahwa Allah adalah Tuhan mereka. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an, "*...Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman), 'Bukankah Aku ini Tuhanmu?' Mereka menjawab, 'Betul (Engkau adalah Tuhan kami), kami menjadi saksi...'*" (QS: al-A'raaf:172)

Kejadian di atas terjadi di alam ruh, di mana manusia belum ditiupkan ruh ke dalam jasadnya. Itulah sebenarnya konsep syahadat yang pertama kali diucapkan manusia, karena itu pulalah naluri berke-Tuhanan seseorang tetap ada. Berdasarkan paham *rububiyah* mereka tetap mengakui bahwa Allah-lah pencipta, pengatur, pemelihara dan pelindung (Q.S. Al-'Ankabut : 61, 63). Memang tidak sedikit manusia yang lupa dengan syahadat pertamanya itu sehingga di dunia jauh dari agama. Lalu Allah mengutus Rasul mengingatkan dan mengajak untuk hanya ber-Ilah kepada Allah. "*Maka ketahuilah, sesungguhnya tiada Tuhan melainkan Allah...*" (Q.S.Muhammad:19)

Itulah yang disebut dengan konsep tauhid, yaitu melenyapkan semua bentuk sesembahan (illah) kecuali Allah semata. Tiada yang berhak disembah kecuali Allah. Tiada Tuhan selain Allah. Inilah konsep dasar dalam Islam. Mengimani hal ini merupakan syarat mutlak diterimanya amal ibadah seseorang.

Konsep tauhid pada dasarnya menegaskan bahwa Tuhan itu tunggal, artinya tidak terbagi-bagi, berfungsi untuk menunggalkan keanekaragaman ciptaan-Nya, dan Tuhan itu satu. Tuhan yang satu, tetapi tidak dalam arti awal bilangan, karena Tuhan menjadi awal dan akhir kembalinya segala sesuatu yang diciptakan-Nya. Semuanya berada dalam kesatuan-Nya. Tauhid menurut Al-Ghazali merupakan kata benda verbal yang berasal dari *wahhada yumahhidu tauhiidan fahuwa muwahhidun*, artinya mengesakan, menyatakan, atau mengakui Yang Maha Esa.

Tauhid merupakan konsep serba eksklusif dan inklusif. Artinya, pada tingkat absolut ia membedakan Khalik dengan makhluk, memerlukan penyerahan tanpa syarat kepada kehendak-Nya, tetapi pada eksistensi manusia memberikan suatu prinsip perpaduan yang kuat dan dipersatukan hanya dengan ketaatan semata. Konsep tauhid juga merupakan dimensi vertikal (*habluminallah*) sekaligus horizontal (*habluminas*) yang memadukan segi politik, sosial, ekonomi dari kehidupan manusia menjadi satu kesatuan yang konsisten dari dalam dan sekaligus keterpaduan dengan alam (lihat Naqvi, 1993: 78). Berdasarkan konsep tauhid ini, Islam menawarkan keterpaduan antara agama, ekonomi, sosial demi membentuk satu kesatuan.

Sedangkan pada dataran pikiran, pernyataan iman kepada Tuhan berarti harus diikuti dengan memikirkan ayat atau tanda kebesaran Allah, baik tertulis dalam kitab suci maupun yang terkandung dalam alam semesta termasuk manusia dan sejarah. Pemikiran ini penting, karena melalui pemikiran dan perenungan akan ayat-ayat Tuhan, manusia akan dapat menyingkap dan memahami hukum yang ada di dalamnya, dalam rangka membangun pengetahuan konseptual untuk menciptakan kemakmuran, kesejahteraan dan kemuliaan.

Pada dataran kalbu mempunyai arti penghayatan nama-nama Tuhan dan mengingat (dzikir) agar menyadari kebesaran dan keagungan Ilahi, sehingga melalui dzikir ini dapat menumbuhkan dan memperkuat moralitas dan visi kemanusiaan secara universal. Pada tahapan kalbu, manusia dapat memasuki pengalaman spiritual untuk berkomunikasi dan berdialog dengan Tuhan secara langsung yang bersifat pribadi dan objektif. Pada kondisi ini terjadi dua keakuan yaitu keakuan terbatas (manusia) dan Keakuan Tak Terbatas (Asy'arie,

2010). Hasil pada tahapan ini adalah hadirnya suatu ketenangan, kedamaian dan kebahagiaan dalam hati dan kemuliaan.

Selanjutnya pada tahapan tindakan, dinyatakan sebagai perwujudan nyata dari pernyataan lisan, pikiran dan hati nuraninya, sehingga tindakannya merupakan tindakan yang konsisten sebagai perwujudan dan pernyataan iman yang akan melahirkan amal shaleh. Al-Qur'an 13: 29 mengatakan: "*Orang-orang yang beriman dan beramal saleh, bagi mereka kebahagiaan dan sebaik-baik tempat kembali*". Berikut pernyataan dari Bapak Hadi

"Setinggi-tingginya seseorang dalam memanggul amanah kepemimpinan dipundaknya harus tetap dikembalikan bahwa semua itu adalah atas kehendak Tuhan YME. Kita harus percaya bahwa dibalik semua peristiwa pasti ada sutradara di atas sutradara yang menggerakkan kehidupan ini".

"Kita harus mempercayai dan mengimani...untuk itu kita harus menyerahkan diri kita dan masuk dalam semua aturan yang telah digariskan oleh Tuhan YME".

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai sebuah konsep dalam menjalani proses kepemimpinannya. Konsep yang paling hakiki adalah mempercayai bahwa kehidupan ini adalah sebuah tatanan yang telah diatur oleh Tuhan Yang Maha Esa. Contoh atas penerimaan atas konsep ini dalam refleksi aktivitas akuntan manajemen yang paling mudah dapat diibaratkan sebagai tindakan akuntan manajemen yang memutuskan untuk bekerja pada PTSG. Segiat apa pun ia bekerja, sebagus apa pun kinerjanya (*performance*) maka PTSG tidak akan memberikan imbalan berupa gaji atau fasilitas lainnya kalau ia tidak terdaftar menjadi karyawan perusahaan tersebut. PTSG akan menggaji dan memberikan fasilitas, bagi akuntan manajemen yang terdaftar dalam data karyawan di bagian personalia. Kalau bukan karyawan PTSG, jangan harap kita akan mendapatkan segala sesuatu dari perusahaan.

Perusahaan secara kosmologi dapat digambarkan sebagai alam semesta. Alam semesta ini adalah milik Allah. Alam semesta ini adalah kerajaannya. Alam semesta ini adalah "perusahaannya". Adakah kerjaan lain selain kerjaan Allah? Andaikan hanya ada satu perusahaan dalam dunia bisnis, dan kita tidak terdaftar sebagai karyawannya, lalu kita mau bekerja kepada siapa? Kalau alam semesta ini hanya milik Allah, kita akan tinggal di mana? Di sinilah pentingnya konsep tauhid, pengakuan wujud serta keesaan Allah, Tuhan seru sekalian alam. Refleksi konsep tauhid dalam aktivitas akuntan manajemen dapat dilakukan dengan jalan menyembah, beribadah, beramal, bekerja dengan kinarja bagus hanya untuk Allah. Hanya Allahlah yang berhak disembah, Dia yang memberi upah (pahala) setiap pekerjaan hambanya yang ikhlas berbuat untuk-Nya. Tauhid inilah yang membawa konsekuensi pada perilaku sehari-hari. Tauhid inilah yang akan memancarkan cahaya keimanan pada diri seseorang (*Laa ilaaha illa Allah*).

Commitment : Membangun Aqidah, Aqad dan I'tiqad dalam Mengapai Kemuliaan

Seseorang yang telah menganut konsep tauhid dan kenabian, maka ia harus mempunyai komitmen terhadap konsep tersebut. Komitmen tersebut dibuktikan dengan suatu ibadah yang dinamakan dengan shalat. Jadi shalat adalah bukti bahwa seorang muslim mempunyai komitmen terhadap tauhid.

Pengertian shalat menurut bahasa adalah "doa". Shalat menurut syariat adalah menghadapkan jiwa dan raga kepada Allah SWT. Shalat dilakukan atas dasar takwa kepada-Nya, mengagungkan perintah-Nya, dilakukan dengan khusyuk dan ikhlas dalam bentuk ucapan dan gerakan tertentu dan tata cara tertentu (sesuai dengan syarat dan rukunnya), yang dimulai dengan takbir dan diakhiri dengan salam. Shalat secara syariat telah ditegaskan dalam QS. An-Nisa (4): 103, berikut ini: "*Bahwa sesungguhnya shalat itu diwajibkan atas orang-orang mukmin pada waktu-waktu yang sudah ditentukan*".

Shalat hakikatnya adalah bukti ketertundukan seorang hamba (*Mirajul Mukminin*), yakni naiknya orang-orang yang beriman untuk bertemu dengan Allah SWT. Ia merasa lemah dan tak berdaya di hadapan-NYA. Untuk itulah ia menggantungkan dirinya kepada Allah. Ia melakukan shalat untuk menyampaikan permohonan kepada-NYA.

Seorang muslim wajib menjalankan shalat sehari lima kali dengan waktu yang sudah ditentukan. Shalat lima waktu adalah komitmen yang dibangun seseorang atas pengakuan konsep tauhid. Seorang yang menjalankan shalat adalah bukti bahwa ia mengakui keesaan Tuhan dan kerasulan Muhammad dengan sebenar-benarnya, tidak sekadar di bibir saja. Shalat adalah bukti kepatuhan diri kepada Sang Penguasa. Sebaliknya, seseorang yang tidak melakukan shalat berarti tidak mempunyai komitmen dengan konsep yang dianutnya.

Refleksi shalat sebagai suatu komitmen dapat menjadi suatu kekuatan yang dibangun oleh akuntan manajemen agar dapat dipercaya. Tasmara (2002: 85) mendefinisikan komitmen sebagai keyakinan yang mengikat (*aqad*), sehingga membelenggu seluruh hatinuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*). Menurut Goleman (1998), orang yang berkomitmen adalah orang perusahaan yang teladan. Komitmen yang tinggi menurut Goleman, memungkinkan dirinya berjuang keras menghadapi tantangan dan tekanan. Orang yang tidak memiliki komitmen akan merasakan hal berlawanan, mereka merasakan sebagai beban berat dan menimbulkan stres.

Goleman (1998) mengidentifikasi ciri orang yang berkomitmen antara lain: 1) siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting, 2) merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar, 3) menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan. Implementasi shalat sebagai konsep komitmen dapat digambarkan sebagai komitmen seorang akuntan manajemen sebagai karyawan di PTSG. Setelah ia direkrut dan dicatat dalam daftar karyawan, akuntan manajemen harus mulai bekerja. Ia harus datang jam 07.30 WIB dan pulang pukul 16.30 WIB. Selama di kantor ia harus melaksanakan apa yang ditugaskan perusahaan atau atasannya sesuai dengan perjanjian kerjanya sebagai bentuk komitmen dirinya terhadap atasan, perusahaan, keluarga dan masyarakat di sekitarnya.

Consistency: Merenda Kekuatan dengan Istiqomah

Seorang muslim yang mengakui konsep tauhid dan mempunyai komitmen yang tinggi, maka ia harus konsisten (taat asas). Konsistensi tersebut ia buktikan dengan membayar zakat. Kita tahu bahwa dalam ayat Al-Qur'an perintah shalat selalu digandengkan dengan perintah zakat. Salah satu firman Allah SWT: "*Dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat...*" (Q.S. Al-Baqarah:43)

Seseorang yang menunaikan zakat merupakan bukti ia konsisten terhadap perintah Allah. Di sinilah ia mempunyai peran sebagai seorang manusia yang menolong manusia lain dengan hartanya. Ibadah zakat memang tidak terasa langsung ritualnya. Namun efek sosialnya membuat nilai ibadah ini tidak kalah penting dengan ibadah yang lainnya. Oleh karena itu, zakat merupakan bukti konsistensi seseorang dalam melaksanakan ajaran agama, konsistensi atas pengakuan seseorang terhadap keesaan Allah SWT dan kerasulan Muhammad saw.

Sebagaimana perintah shalat, perintah zakat pun membawa konsekuensi. Jika itu dilakukan akan dapat menolong orang lain dan membebaskan dirinya dari pemilikan harta yang haram. Sementara jika ditinggalkan akan membawa dampak sosial berupa kemelaratan dan kerusuhan sosial. Bagi individunya akan mendapatkan ganjaran dari Allah yang setimpal. Seperti shalat, jika ditinggalkan tidak saja ia akan sesat, tapi sang pemberi perintah akan marah dan memberikan hukuman nanti apabila tiba saatnya. Zakat yang tidak dikeluarkan dari harta pemilikannya akan diancam Allah dengan siksa yang pedih. Diturunkan dalam Al-Qur'an,

“...Dan orang-orang yang menyimpan emas dan perak (kekayaan) dan tidak menafkahnnya pada jalan Allah maka beritahukanlah kepada mereka (bahwa mereka akan mendapat) siksa yang pedih. Pada hari dipanaskan emas perak (harta kekayaan) itu dalam neraka Jahannam, lalu dibakar dengannya dahi mereka, lambung dan punggung mereka (lalu dikatakan), ‘ inilah harta bendamu yang kamu simpan untuk dirimu sendiri, maka rasakanlah sekarang (akibat dari) apa yang kamu simpan itu.’” (Q.S.At-Taubah:34-35)

Oleh karena itu, seorang yang mempunyai konsep tauhid harus mempunyai komitmen atas konsep tersebut dengan shalat dan konsisten dengan membayar zakat. Dalam aktualisasi perilaku akuntan manajemen di PTSG, refleksi konsistensi dapat dilihat pada proses pembayaran pajak penghasilan. Proses tersebut otomatis seperti dalam sebuah perusahaan lainnya, seseorang yang bekerja akan digaji dan sebagian dari gajinya akan dipotong langsung oleh bagian personalia untuk dibayarkan sebagai pajak ke Negara, yaitu pajak penghasilan pasal 21 (PPh 21). Seorang muslim yang konsisten mestinya setiap kali mendapatkan rezeki dari-Nya langsung memotong sesuai dengan ketentuan perzakatan.

Pribadi yang profesional dan berakhlak mulia harus memiliki sikap konsisten (*istiqomah*). Istiqomah berarti berhadapan dengan segala rintangan masih tetap *qiyam* (berdiri) dan konsisten berarti tetap menapaki jalan lurus walau sejuta halangan menghadang di depan mata. Menurut Tasmara (2002: 87), konsisten/*istiqomah* adalah kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walaupun harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosi secara efektif. Tetap tegas pada komitmen, positif dan tidak rapuh meskipun berhadapan dengan situasi yang menekan.

Sikap *istiqomah* diperlukan oleh akuntan manajemen setiap saat. *Istiqomah* akan sangat diperlukan ketika terjadi suatu perubahan, karena pada saat perubahan biasanya banyak sekali godaan. Satu hal yang penting dalam *istiqomah* adalah *istiqomah* tidak identik dengan stagnasi dan statis, melainkan lebih dekat dengan stabilitas yang dinamis.

Seorang akuntan manajemen yang mempunyai sikap konsisten/*istiqomah* akan melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stress dengan tetap penuh gairah. Sikap konsisten akan memandang tekanan bukan sebagai penghalang yang menyebabkan stres, namun tekanan tersebut adalah tantangan yang menyenangkan, dan memandang perubahan sebagai kesempatan untuk berkembang. Hasilnya mereka lebih mampu mengatasi kesulitan, lebih adaptif dan berhasil.

Competency: Suatu Kebiasaan menuju Kebaikan

Setelah konsistensi, yang harus dibangun seorang akuntan manajemen agar menjadi manusia yang ideal adalah kompetensi. Dalam Islam membangun kompetensi diri adalah dengan melakukan puasa. Puasa dapat dianggap sebagai pembangunan kompetensi, karena hakikat puasa adalah menahan diri. Tidak saja menahan diri dari makan dan minum tapi juga menahan diri dari hal-hal yang diharamkan Allah atasnya. Definisi puasa secara *fiqih* memang menahan makan, minum dan hal-hal yang membatalkan puasa, dari terbit fajar hingga matahari terbenam. Namun demikian, jika orang yang berpuasa tidak bisa menghindari hal-hal yang dilarang, seperti berdusta, menggunjing, melihat aurat lawan jenis dan sebagainya, maka puasanya hanya mendapatkan lapar dan dahaga saja. Seperti sabda Nabi saw, “Berapa banyak orang yang puasa namun mereka tidak mendapatkan sesuatu kecuali lapar dan dahaga.”

Seorang muslim yang mampu mengendalikan diri dari hal-hal yang dilarang Allah akan mendapatkan ganjaran yang besar. Ia mampu menahan diri untuk tidak melakukan kemaksiatan, demi mendapatkan pahala dari-Nya. Orang seperti ini mempunyai nilai yang berharga di hadapan Allah juga manusia. Kompetensi seseorang di mata Allah tinggi, karena kemampuannya mengendalikan dirinya.

Kompetensi yang selalu dibangun dengan kebiasaan berpuasa, akan menjadikan akuntan manajemen seorang yang tangguh dan mempunyai spiritualitas yang tinggi. Pengendalian diri yang baik akan membentuk jiwa profesionalisme yang baik pula. Hal ini dapat kita pahami karena kompetensi adalah suatu kemampuan individu dalam menangani berbagai tugas dan memecahkan berbagai masalah dalam rangka mencapai tujuannya. Akuntan manajemen yang kompeten akan memberikan inspirasi dan kepercayaan bagi dirinya, masyarakat sekitar dan lingkungannya.

Tasmara (2006: 54) menyatakan bahwa kompetensi adalah benih kemampuan yang harus dipupuk dan disiram melalui berbagai proses pembelajaran dan pelatihan, menekuni pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan berani mengambil risiko untuk menghadapi tantangan. Akuntan manajemen yang kompeten tidak lahir begitu saja, tetapi ia merupakan perjalanan yang panjang dari karir kehidupannya. Sebagaimana Rasulullah SAW, bersabda, *“Berikanlah tugas kepada ahlinya. Bila tidak, tunggulah kehancurannya”*.

Connection: Memperkaya Jaringan dengan Silaturahmi

Terakhir, setiap manusia harus mempunyai hubungan yang harmonis dengan manusia lain. Hubungan tersebut tercermin dalam ibadah haji dan umrah. Bagaimanapun kondisi seorang muslim pada saat ia menunaikan ibadah haji maka ia sama derajatnya dengan yang lain. Tidak ada atasan bawahan, tidak ada pejabat rakyat, tidak ada tua muda, tidak ada miskin kaya. Semuanya sama di mata Allah. Semuanya berthawaf mengelilingi Ka'bah dengan kondisi yang sama. Tujuan mereka cuma satu, yaitu mendekatkan diri dengan-Nya.

Pola hubungan dalam ibadah haji tersebut harus direfleksikan dalam dunia nyata. Seorang muslim sudah semestinya menjalin ukhuwah dan silaturahmi terhadap saudaranya dalam bentuk apa pun juga. Tidak ada saling meninggikan atau merendahkan diri. Semuanya sama dalam satu tujuan. Semuanya bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama yaitu mendekatkan diri kepada Allah. Dalam hubungan manusia satu sama lain akan terasa sangat efektif apabila didasari oleh landasan yang sama. Dimulai dari konsep yang sama, komitmen dan konsisten serta kompetensi masing-masing, manusia membuat sinergi agar membawa manfaat bagi dunia.

Bersilaturahmi berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. Manusia yang tidak atau enggan bersilaturahmi untuk membuka cakrawala pergaulan sosialnya, pada dasarnya dia sedang mengubur masa depannya. Dia telah mati sebelum mati. Rasulullah saw bersabda, *“Barangsiapa yang ingin panjang umur dan banyak rejeki, sambungkanlah silaturahmi”*.

Akuntan manajemen yang memiliki etos kerja akan menjadikan silaturahmi sebagai salah satu ruh pengembangan dirinya, karena bukan saja memiliki nilai ibadah yang bernilai ukhrawi, tetapi juga dapat dipetik di dunia. Dia akan menduniakan nilai akhiratnya dan mengakhirkannya dengan silaturahmi. Menurut Tasmara (2002: 133), silaturahmi mempunyai tiga sisi yang sangat menguntungkan bagi kita. Pertama, memberikan nilai ibadah. Kedua, apabila dilakukan dengan kualitas akhlak yang mulia akan memberikan impresi bagi orang lain sehingga dikenang, dicatat dan dibicarakan. Ketiga, silaturahmi dapat memberikan satu alur informasi yang memberikan peluang dan kesempatan usaha.

Dengan merefleksikan kelima rukun Islam, maka seorang akuntan manajemen harusnya menjadi manusia yang ideal. Tidak saja ideal di mata Allah dan kaum muslimin, namun bagi kaum yang lain pun ia akan disegani dan dihormati. Orang akan mudah menaruh kepercayaan, dan menggantungkan semua harapan karena ia akan membawa masyarakatnya dari kegelapan menuju kepada terang (*minadh-dhulumaati ilan-nuur*). Ia akan mengarahkan masyarakatnya ataupun anak buahnya kepada kebaikan. Orang seperti ini tidak diragukan lagi kemampuannya, karena mereka mampu untuk mengelola kepemimpinannya baik verbal maupun non verbal sehingga akan lebih mudah ditiru oleh anak buah. Hasilnya, akuntan

manajemen sebagai anak buah akan selalu mengikuti tindakan etis yang dicontohkan oleh pimpinannya.

Dengan memaknai Rukun Islam dalam konteks *socio-economic*, maka studi ini meyakini bahwa rukun Islam yang digambarkan sebagai undak-undakan dan terdapat pada logo PTSG dicerminkan oleh akuntan manajemen dalam tindakan sehari-hari sebagai 1) *Concept*, 2) *Commitment*, 3) *Consistency*, 4) *Competence*, 5) *Connection*.

DAFTAR PUSTAKA

-, 1986. Al Qur'an dan Terjemahannya. Departemen Agama Republik Indonesia.
- Agustian, A.G. 2003. *ESQ Power .Sebuah Inner Journey Melalui Al-Ihsan*. Penerbit. Arga. Jakarta.
- Asy'arie, M. 2010. *Filsafat Islam: Sunnah Nabi dalam Berpikir*. LESFI. Yogyakarta.
- Bartono, P.H., Novianto. 2005. Jubilee enterprise. *Today's Business Ethics. Langkah-langkah Strategis Menerapkan Etika dalam Bisnis dan Pariwisata*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Gramedia. Jakarta.
- Bass, B.M. 1990. *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership*, The Free Press, New York.
- Budiharto, S dan Himam, F. 2006. Konstruksi Teoritis dan Pengukuran Persepsi terhadap Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada*. 33,(2), 121-132
- Covey, S.R. 1997. *The Seven Habits of Highly Effective People*. Terj. Budiyanto. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Djakfar, M. 2007. *Agama, Etika dan Ekonomi. Wacana menuju Pengembangan Ekonomi Rabbaniyah*. UIN Malang Press. Malang
- Goleman, D. 1998. *Working with Emotional Intelligence*, New York: Bantam Book.
- Hidayat, D.N. 1999. Paradigma dan Perkembangan Penelitian Komunikasi. *Jurnal Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*. Vol III/April 1999. Jakarta
- Hidayat, K. 1995. Etika dalam Kitab Suci dan Relevansinya dalam Kehidupan Modern: Studi Kasus di Turki, dalam Budhi Munawar Rachman. *Kontekstualisasi Doktrin Islam dalam Sejarah*. Paramadina. Jakarta.
- Kartono, K. 1983. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : CV RAJAWALI
- Kouzes, Jim dan Barry Posner. 2003. *Leadership the Challenge*. Third Edition. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Lincoln, Y.S dan E.G. Guba. 1985. *Naturalistic Inquiry*. New Delhi: Sage Publications
- Maxwell. J.C. 2002. *Etika. Yang Perlu Diketahui Setiap Pemimpin*. Libri. Jakarta.
- Media Akuntansi. 2002. *Motif Skandal Akuntansi di Amerika*. Penerbit PT. Intitama Artha Indonusa, Jakarta. Edisi 29/Nop- Des.

- Naqvi, S. N. 1993. *Etika dan Ilmu Ekonomi Suatu Sintesis Islami*. Terjemahan Husin Anis. Penerbit Mizan. Bandung.
- Robbins, S. dan T. Judge. 2008. *Organizational Behaviour*. 12th ed. Diterjemahkan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid dengan judul *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sauber, I. 2003. *Spirit in the Workplace*. Diakses melalui www.workplacespirituality.info.
- Suseno, F. M. 1984. *Etika Jawa. Sebuah Analisa Falsafi tentang Kebijakan Hidup Jawa*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Sutarto. 1986. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Suyanto, M. 2006. *Revolusi Organisasi dengan Memberdayakan Kecerdasan Spiritual*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Siegel, G and H.R. Marconi. 1989. *Behavioral Accounting*. Soth-Western Publishing Co. Cincinnati
- Smith, A.J. 2009. *Psikologi Kualitatif*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009.
- Soelaeman, M. 2009. *Ilmu Sosial Dasar : Teori dan Konsep Ilmu*. Bandung : Refika Aditama
- Sidiq N., Abdul. 2008. *Ketika Moralitas Kaum Santri Kian Meredup*. <http://www.surya.co.id/web>. 8 Maret diakses 20 Nopember 2008.
- Siswanto, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bumi Aksara, Jakarta
- Yuki, G.A. 1994. *Leadership in Organization*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Kuntowijoyo. 1991. *Paradigma Islam : Interpretasi untuk Aksi*. Editor : A.E. Priyono. Bandung : Mizan
- Muqoddas, B. 2011. *Krisis Karakter Bangsa dan Tantangannya Naskah Pidato Ilmiah*. Sidang Senat Terbuka Milad Universitas Islam Indonesia ke-68.
- Tasmara, T. 2006. *Spiritual Centered Leadership. Kepemimpinan Berbasis Spiritual*. Gema Insani. Jakarta.
- Wherry, H.M.S. 2012. *Authentic Leadership, Leader-Member Exchange, And Organizational Citizenship Behavior: A Multilevel Analysis. A Dissertation*. Presented To The Faculty Of The Graduate College At The University Of Nebraska. Lincoln, Nebraska
- Zohar, D and I. Marshall. 2004. *Spiritual Capital: Wealth We Can Live By Using Our Rational, Emotional and Spiritual Intelligence to Transform Ourselves and Corporate Culture*. Helmi Mutofa (Penerjemah) dengan Judul *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di dunia Bisnis*. PT.Mizan Pustaka. Bandung.