

## ***Tyranny of the Bottom Line Performance:*** **Tinjauan Kritis terhadap Konsep Kinerja Akuntansi**

**Alimuddin**

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin

**Abstract:** *An enterprise was firstly built in order to satisfy public interest and not aimed at satisfying investor/owner interest. This orientation has been changing in concomitant with the increase of capitalism economy system and agency theory that encourage the corporation to improve financial performance to, lately, meet owner interest. Measurement of its performance already changed to financial performance judgement, in form of profit maximation, ROI/ROA, EVA, and balanced scorecard also. Such financial judgement was in fact banned and recommended to increase its social responsibility more. At the same time, Islamic law (syariah) offered performance judgement and its encouragement with religious spirits.*

**Keywords:** *enterprise, performance, financial, syariah*

Pada awalnya perusahaan didirikan oleh kerajaan untuk melayani kepentingan negara atau kerajaan. Kemudian paham demokrasi mengadopsi tradisi berdirinya perusahaan guna melayani kepentingan umum. Sedangkan para investor dijanjikan keuntungan sebagai perangsang agar bersedia mendanai perusahaan, namun pembagian keuntungan bagi para investor hanya bersifat sekunder bagi tujuan perusahaan yang sesungguhnya, yaitu memberikan keuntungan bagi masyarakat umum (Estes, 2005:29). Ini berarti bahwa tujuan utama keberadaan perusahaan bukanlah untuk kepentingan investor, melainkan untuk kepentingan umum.

Dalam perkembangannya kemudian, terjadi banyak pergeseran. Perusahaan dimiliki dan berorientasi hanya untuk memaksimalkan kepentingan entitas tertentu. Pergeseran ini lebih dipertegas oleh berkembangnya sistem ekonomi kapitalisme dan munculnya teori keagenan (*agency theory*). Menurut Gorz (2003:4) bahwa dalam sistem kapitalisme, faktor-faktor produksi seperti sumber daya alam, alat-alat produksi dan tenaga kerja dikombinasikan sedemikian

rupa untuk menciptakan kemungkinan terbesar bagi tercapainya penimbunan keuntungan. Sementara *agency theory* menempatkan pihak agen (manajemen perusahaan) dan prinsipal (investor) sebagai pihak yang memiliki akses dan mendapatkan kontribusi (keuntungan) terbesar dari perusahaan. Perusahaan dianggap hanya bertanggungjawab untuk menghasilkan laba sebesar-besarnya bagi kepentingan para investor.

Bukan hanya perusahaan swasta yang sudah bergeser dari cita-citanya yang mulia tersebut, tetapi juga perusahaan milik pemerintah (BUMN dan BUMD). Perusahaan ini didirikan sebagai stabilisator pembangunan dengan mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya dengan harga yang terjangkau telah mengalami pergeseran ke orientasi laba dengan tujuan utama untuk meningkatkan kemakmuran pemilik atau pemegang saham. Pemerintah yang diharapkan sebagai pengayom dan pelayan masyarakat, kini juga berubah menjadi pemain dalam bisnis yang mengharapkan keuntungan melalui perusahaannya BUMN dan BUMD.

Ada pandangan bahwa hanya pemegang sahamlah yang pantas disebut sebagai investor di perusahaan dan oleh karenanya dianggap wajar apabila manajemen bertindak semata-mata demi kepentingan para

---

### **Alamat Korespondensi:**

Alimuddin, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makasar Sulawesi Selatan, HP 0811464001

pemegang saham; dan wajar pula jika *bottom line* (laba bersih setelah pajak) merupakan ukuran yang pas untuk mengukur kinerja perusahaan (Estes, 2005: 5). Padahal karyawan, para konsumen, pemasok, dan komunitas pun juga ikut berinvestasi dan memiliki andil yang besar dalam perkembangan suatu perusahaan.

Para karyawan menginvestasikan pendidikan, keahlian, dan pengalaman yang mereka miliki. Mengorbankan waktu, tenaga dan sering pula kesehatan atau nyawa jadi taruhannya. Para konsumen berinvestasi melalui sejumlah pembayaran dan loyalitas mereka terhadap produk yang dihasilkan perusahaan. Demikian juga, para pemasok telah berinvestasi melalui penyediaan material dan kebutuhan lainnya. Sedangkan komunitas berinvestasi melalui pengorbanan atas sejumlah fasilitas, tatanan sosial, dan sumber daya yang tadinya mereka kelola menjadi hak kelola perusahaan.

Bahkan dalam perspektif etika, lingkungan, dan generasi yang akan datang juga harus menjadi pertimbangan dunia usaha dalam mengelola sumber daya (*resources*) dan mempertanggungjawabkan penggunaannya ada perluasan *stakeholders* yang sangat mendasar dan signifikan dari hanya sekadar investor hingga lingkungan dan generasi yang akan datang. Hal ini berarti bahwa perusahaan tidak hanya eksis atas dirinya sendiri, melainkan terkait dan tergantung dengan lingkungannya. Ia juga memiliki keterkaitan dan tanggung jawab dalam horizon waktu ke depan, dalam arti bahwa perusahaan perlu memperhitungkan dampak keberadaannya bagi lingkungan sosialnya dan generasi yang akan datang.

## KONSEP KINERJA DAN PEMAKSIMALAN LABA

### Tinjauan Kritis terhadap Konsep Kinerja Akuntansi

Untuk mempertahankan eksistensi dan kelangsungan hidup suatu perusahaan, dan untuk mengetahui tingkat kemajuannya, maka diperlukan suatu konsep dan ukuran kinerja sebagai alat ukur atas tingkat pencapaian kinerja manajemen. Pada awalnya, untuk tujuan tersebut, perusahaan menggunakan ukuran kinerja keuangan untuk mengevaluasi kemampuan dirinya dalam mempertahankan eksistensi dan kelangsungan hidupnya. Artinya, bahwa dengan kemampuan

keuangan (finansial) yang memadai, akan memberikan jaminan bagi kelangsungan hidupnya.

Dalam perkembangannya, kemudian disadari bahwa ukuran kinerja keuangan saja sudah tidak memadai untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks dan kompetitif (lihat, Ijiri, 1975; Kaplan dan Norton, 1992; Feltham dan Xie, 1994). Kesadaran baru tersebut sekaligus memunculkan konsep kinerja baru, misalnya *Balanced Scorecard* – BSC (Kaplan dan Norton, 1992) yakni konsep kinerja yang menggabungkan antara kinerja keuangan dan non-keuangan, antara kinerja objektif dan subjektif, dan antara kinerja sekarang dengan masa yang akan datang.

Kinerja keuangan, terutama bertumpu pada profitabilitas perusahaan atau kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Kinerja tersebut diukur dengan membandingkan antara pendapatan yang diperoleh dalam suatu periode tertentu dengan beban yang dikeluarkan untuk memperoleh penghasilan tersebut pada periode yang sama.

### Konsep Memaksimalkan Laba

Ungkapan Milton Friedman bahwa: "tujuan bisnis adalah untuk memaksimalkan laba atau bahwa tanggung jawab perusahaan adalah untuk menghasilkan laba" telah menjadi dogma utama dan justifikasi bagi pelaku bisnis untuk berorientasi hanya pada upaya memaksimalkan laba. Para pakar ekonomi mengartikan laba sebagai peningkatan modal dalam jangka waktu tertentu. Dan para akuntan lebih spesifik lagi, dan biasanya mengartikannya sebagai kelebihan pendapatan atas pengeluaran (Estes, 2005:8). Belkoui (2000:127) mendefinisikan laba sebagai perbedaan antara realisasi pendapatan (*realized revenues*) yang berasal dari transaksi suatu periode dan berhubungan dengan biaya historis.

Persoalan kemudian timbul ketika konsep laba dikaitkan secara linear dengan konsep kinerja, bahwa kinerja diukur dari kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba. Masalah berikutnya adalah ketika muncul pertanyaan: "laba untuk siapa?". Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa teori keagenan (*agency theory*), menempatkan pihak agen (manajemen perusahaan) dan prinsipal (investor) sebagai pihak yang memiliki akses dan mendapatkan kontribusi

(keuntungan) terbesar dari perusahaan. Artinya, bahwa laba adalah untuk agen dan investor.

### **ROA/ROI/EVA**

Menyadari adanya kelemahan pada ukuran kinerja berdasarkan konsep laba, maka dikembangkan konsep ukuran kinerja seperti *Return on Investment* (ROI). Intinya adalah bahwa dengan menjadikan aktiva sebagai unsur pembagi dalam perhitungan ROI, maka ia akan mampu menunjukkan efektivitas penggunaan aktiva tersebut dalam menghasilkan laba. Atau dapat dikatakan sebagai produktivitas sumber daya aktiva yang digunakan dalam suatu proses produksi.

Namun, karena ROI menggunakan dasar laba, maka dengan sendirinya kelemahan pada konsep laba juga melekat pada ROI. Selain itu, formulasi tersebut di atas sama sekali tidak memperhitungkan biaya-biaya sosial dan lingkungan karena laba perusahaan yang digunakan hanya diperoleh dari pendapatan dikurangi biaya-biaya operasional, di mana biaya operasional tidak memperhitungkan kedua biaya tersebut.

Kelemahan yang melekat pada ROI dicoba diperbaiki dengan mengembangkan konsep *Economic Value Added (EVA)*. Apabila EVA positif, berarti perusahaan telah menciptakan kekayaan. Sebaliknya, apabila negatif berarti perusahaan telah gagal memanfaatkan modal untuk menciptakan kekayaan. Meskipun EVA dimaksudkan untuk memperbaiki kelemahan ROI, namun tetap saja memiliki kelemahan karena dasar acuannya laba operasional setelah pajak- (Biaya tertimbang rata-rata atas modal x total modal terpakai).

### **Balanced Scorecard**

Menyadari kelemahan dan tidak memadainya lagi ukuran kinerja keuangan sebagai salah satu sarana untuk mengetahui keunggulan dan daya saing perusahaan, maka dikembangkanlah ukuran kinerja non-keuangan seperti *Balanced Scorecard* (BSC). *Balanced Scorecard* dirintis sejak tahun 1990 ketika Nolan Norton Institute, sebuah badan riset KPMG, mensponsori penelitian yang berlangsung selama satu tahun yang melibatkan berbagai perusahaan, "Mengukur Kinerja Organisasi Masa Depan". Penelitian tersebut dimotivasi oleh suatu keyakinan bahwa berbagai pendekatan pengukuran kinerja yang ada saat ini,

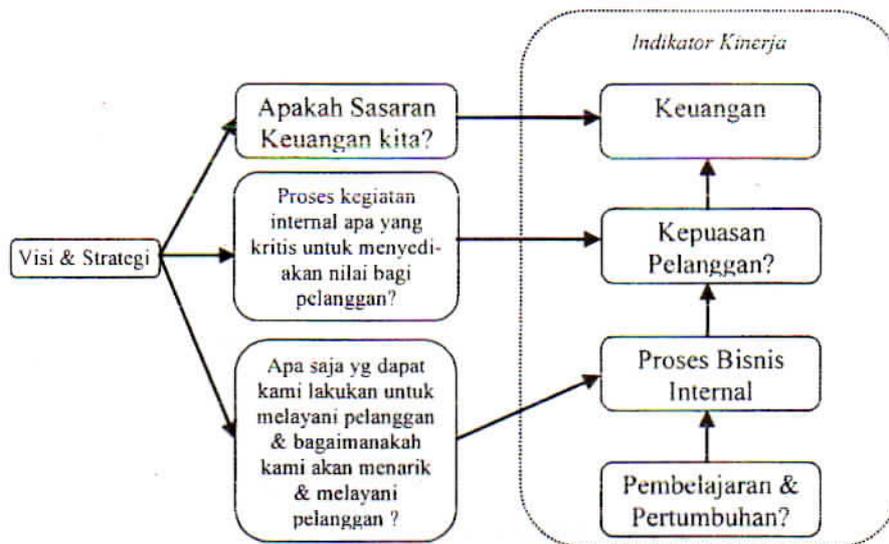
terutama yang didasarkan pada berbagai ukuran kinerja keuangan, pada kenyataannya malah tidak membantu perusahaan untuk mampu menciptakan nilai ekonomis masa depan. Dalam kondisi di mana perusahaan menghadapi persaingan yang ketat saat ini, ukuran akuntansi keuangan tradisional saja tidak cukup (Ijiri, 1975; Kaplan dan Norton, 1992; Feltham dan Xie, 1994).

*Balanced Scorecard* terdiri atas empat perspektif, yaitu: keuangan, pelanggan, internal, serta inovasi dan pembelajaran. Pada prinsipnya, keempat perspektif tersebut dimaksudkan untuk menciptakan keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan jangka panjang, antara ukuran keuangan dan non-keuangan, antara indikator *lagging* dan indikator *leading*, dan antara perspektif kinerja eksternal dan internal (Kaplan dan Norton, 2000: vii-viii). Dalam implementasi selanjutnya, *Balanced Scorecard* diaplikasikan untuk menerjemahkan misi dan strategi ke dalam berbagai tujuan dan ukuran, yang tersusun ke dalam empat perspektif. Hal menarik adalah dimasukkannya perspektif pelanggan, inovasi dan pembelajaran.

Garrison, Noreen, dan Brewer (2006:450) mengemukakan penjabaran visi dan strategi ke dalam indikator kinerja yang pada akhirnya tertuju pada aspek (prespektif) keuangan sebagaimana ditunjukkan dalam Gambar 1.

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth*); Dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, BSC menekankan pada prioritas untuk menciptakan iklim yang mendukung perubahan organisasi, inovasi dan pertumbuhan. Dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, para manajer mendefinisikan *skill* dan kapabilitas karyawan, teknologi, dan iklim perusahaan yang diperlukan untuk mendukung strategi perusahaan (Kaplan dan Norton, 2001).

Tujuan antara dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan adalah untuk: (1) mendukung tercapainya proses untuk menciptakan kualitas produk yang sesuai dengan standar atau yang diinginkan oleh pelanggan; (2) mendukung tercapainya proses untuk menciptakan siklus waktu mulai dari proses produksi sampai produk tersebut diterima oleh para pelanggan. Sedangkan tujuan akhirnya adalah aspek keuangan, yaitu *return-on-capital-employed*.



Gambar 1 Keterkaitan Visi dan Strategi dengan Indikator Kinerja (Garrison, Noreen, dan Brewer, 2006:450)

Perspektif Proses Bisnis Internal (*internal business processess*); Dalam perspektif proses bisnis internal, BSC menekankan pada strategi untuk menciptakan kepuasan pelanggan dan *shareholder*. Dalam perspektif proses bisnis internal, para eksekutif mengidentifikasi berbagai proses internal penting yang harus dikuasai dengan baik oleh perusahaan. Proses ini memungkinkan unit bisnis untuk: (1) memberikan proposisi nilai yang akan menarik perhatian dan mempertahankan pelanggan dalam segmen pasar sasaran, dan (2) memenuhi harapan keuntungan finansial yang tinggi para pemegang saham. Ukuran proses bisnis internal berfokus kepada berbagai proses internal yang akan berdampak besar kepada kepuasan pelanggan dan pencapaian tujuan finansial perusahaan.

Tujuan 'antara' yang ingin dicapai dalam perspektif ini adalah untuk tercapainya pengiriman produk yang berkualitas kepada pelanggan secara tepat waktu. Tujuannya adalah untuk menciptakan dan memelihara loyalitas pelanggan. Namun, tujuan akhirnya juga bermuara pada aspek keuangan, yaitu *return-on-capital-employed*.

*Perspektif Pelanggan*; Dalam perspektif pelanggan (*customer*), BSC menekankan pada strategi untuk menciptakan nilai dan sesuatu yang unik dari perspektif pelanggan. Dalam perspektif pelanggan *Balanced Scorecard*, para manajer mengidentifikasi pelanggan dan segmen pasar di mana unit bisnis tersebut akan bersaing dan berbagai ukuran kinerja

unit bisnis di dalam segmen sasaran.

Kelompok ukuran pelanggan utama pada umumnya sama untuk semua jenis perusahaan. Kelompok pengukuran ini terdiri atas ukuran: (1) pangsa pasar, yakni menggambarkan proporsi bisnis yang dijual oleh sebuah unit bisnis di pasar tertentu (dalam bentuk jumlah pelanggan, uang yang dibelanjakan, atau volume satuan yang dijual); (2) retensi pelanggan, yakni mempertahankan pelanggan yang sudah ada, mengukur loyalitas pelanggan melalui persentase pertumbuhan bisnis dengan pelanggan yang ada saat ini; (3) akuisisi pelanggan, yakni mengukur dalam bentuk relatif atau absolut, keberhasilan unit bisnis menarik atau memenangkan pelanggan atau bisnis baru; (4) kepuasan pelanggan, yakni menilai tingkat kepuasan atas kriteria kinerja tertentu di dalam proposisi nilai; (5) profitabilitas pelanggan, yakni mengukur keuntungan bersih yang diperoleh dari pelanggan atau segmen tertentu setelah menghitung berbagai pengeluaran yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan tersebut. Tujuan 'antara' yang ingin dicapai dalam perspektif ini adalah untuk menciptakan dan memelihara loyalitas pelanggan. Namun, tujuan akhirnya juga bermuara pada aspek keuangan.

Dalam perspektif finansial itu sendiri, BSC menekankan pada strategi untuk pertumbuhan, profitabilitas, dan risiko ditinjau dari perspektif *shareholder* (Kaplan dan Norton, 2001). Dalam perspektif ini, menekankan bahwa sebagai perusahaan yang mencari keuntungan, tujuan khususnya adalah peningkatan secara signifikan

dalam nilai *shareholder*. Perusahaan meningkatkan nilai ekonomi melalui dua pendekatan dasar, yakni: pertumbuhan penjualan dan produktivitas.

Namun demikian, beberapa persoalan mendasar belum tersentuh oleh *Balanced Scorecard* (empat perspektif) tersebut. Bagaimana misalnya aspek lingkungan yang merupakan faktor penentu dalam keberlanjutan suplai sumber daya produksi atau bahan baku, dan juga bagaimana dengan dimensi sosial yang menerima efek jangka pendek maupun jangka panjang dari keberadaan suatu perusahaan.

Pengabaian masalah lingkungan dan aspek sosial jelas merupakan suatu masalah bagi kelangsungan hidup (*survival*) perusahaan. Ini disebabkan oleh karena *survival* tersebut terkait erat dengan legitimasi sosial atas keberadaan suatu perusahaan pada suatu komunitas tertentu. Demikian juga, halnya kelangsungan suplai bahan baku produk sangat bergantung pada kelangsungan atau daya dukungan ekologi. Hal ini menunjukkan bahwa jika suatu indikator kinerja, baik kinerja keuangan maupun non-keuangan hanya berorientasi pada profit semata, maka secara jangka panjang akan mengalami kegagalan dalam mempertahankan eksistensi dan kelangsungan hidup suatu organisasi (Darwis, 2006).

Triyuwono (2004) menyatakan bahwa keempat perspektif dalam BSC semuanya menekankan pada orientasi laba (*profit oriented*). Perspektif pelanggan maupun pembelajaran dan pertumbuhan hanyalah sarana untuk memaksimalkan profit.

### **Dampak Orientasi *Bottom Line Performance* terhadap Perilaku Manajer dan Dehumanisasi**

Para manajer sebetulnya adalah orang-orang baik, orang biasa seperti manusia pada umumnya. Akan tetapi, kenapa sebagai manajer, mereka cenderung utilitarian? terkesan licik, ego dan materialistik? Perilaku ini terjadi lebih disebabkan oleh karena mereka telah 'tersandera' oleh konsep penilaian kinerja yang sangat utilitarian dan parsial.

Para manajer tidak diberi pilihan lain kecuali harus mengejar angka laba, memaksimalkan *bottom line*. "selalu lakukan segala tindakan yang terbaik bagi *bottom line*; jangan pedulikan hal-hal lain." Jika orang kehilangan pekerjaan atau masyarakat keracunan, tapi laba per lembar saham (*earning per share*) meningkat, maka berdasarkan tolok ukur

perusahaan (*bottom line*) yang digunakan saat ini, manajer itu telah berbuat baik (Estes, 2005:43).

Percobaan produk baru yang memiliki risiko atau dampak negatif, akan tetap dijalankan jika hal itu akan tetap menguntungkan setelah memperhitungkan biaya-biaya komplain di pengadilan (pola pikir yang sangat kapitalis). Demikian juga, proses produksi yang menghasilkan limbah beracun dan berbahaya (B3), akan tetap diteruskan meskipun pada kenyataannya menimbulkan korban jiwa (lihatlah misalnya kasus Buyat Minahasa dan kasus Lapindo Brantas).

Upaya menghindari pembelian perangkat kesehatan dan keselamatan kerja baru (yang berkualitas) serta investasi dalam penghijauan karena harganya tentu mahal. Karena itu, berarti akan menurunkan laba. Hal ini berarti bahwa bagi perusahaan, laba lebih berarti dibanding kesehatan dan keselamatan kerja bahkan nyawa manusia sekalipun.

Pemutusan hubungan kerja (*downsizing*) akan tetap dijalankan oleh perusahaan jika hal itu akan menaikkan angka laba. Pengabdian dan kontribusi karyawan selama bertahun-tahun tidak berarti apa-apa ketika harus berhadapan dengan kepentingan angka laba. Demikian juga, dampak ekonomi dan psikologis terhadap keluarga karyawan sama sekali tidak menjadi pertimbangan manajemen perusahaan.

Uraian di atas adalah merupakan sekelumit contoh-contoh mengenai dampak orientasi *bottom line* terhadap perilaku manajer dan proses dehumanisasi. Para manajer terperangkap dalam orientasi laba yang cenderung melakukan tindakan-tindakan atau perilaku buruk, utilitarian dan bahkan kebanyakan di antaranya terjebak dalam pola hidup yang hedonis. Cara pandang mereka, secara sadar atau tidak, telah menciptakan proses dehumanisasi. Mereka mencabut akar nilai-nilai kemanusiaan demi keuntungan materi (laba) jangka pendek.

### **MENOLEH PERSPEKTIF AGAMA SEBAGAI SUATU SOLUSI INTEGRATIF**

Agama Budha memandang bahwa kerja itu paling sedikit mempunyai tiga fungsi, yaitu: memberi kesempatan kepada orang untuk menggunakan dan mengembangkan bakatnya; agar orang bisa mengatasi egoismenya dengan jalan bergabung dengan orang lain untuk melaksanakan tugas bersama; dan menghasilkan barang dan jasa yang diperlukan untuk

kehidupan yang layak (Schumacher, 1981:53). Sementara Islam memandang bahwa bekerja itu adalah ibadah.

Kedua pandangan di atas mempunyai makna dan konsekuensi positif yang dalam. Ketika kerja dimaksudkan sebagaimana tiga poin dalam pandangan Budha, maka ia akan melahirkan kreativitas dan ketulusan dalam bekerja; kerja akan memiliki dimensi horizontal dan vertikal serta memiliki makna spiritual dan pada akhirnya akan menghasilkan barang yang bermanfaat bagi dirinya, orang lain dan lingkungannya. Dan ketika bekerja dipandang sebagai suatu ibadah, maka kerja itu akan memiliki dimensi sosial (hubungan horizontal) dan sebagai pengabdian (ibadah) kepada Tuhan (hubungan vertikal).

J.C. Kumarappa, seorang ahli filsafat dan ekonomi dari India, sebagaimana dikutip oleh Schumacher (1981:54).

Mengatakan: jika hakekat kerja itu tepat dipahami dan diterapkan, maka hubungan dengan pikiran dan rasa yang lebih tinggi akan sama seperti hubungan antara pangan dengan jasmani. Kerja menyuburkan dan menghidupkan taraf kemanusiaan yang lebih tinggi dan mendorong manusia untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya. Kerja mengarahkan kehendak pribadi ke jalan yang layak dan mengekang sifat hewani yang ada di dalam diri manusia dan menyalurkannya melalui saluran-saluran yang progresif. Kerja memberikan latar belakang yang mulia kepada manusia untuk memperagakan skala nilai-nilai dan mengembangkan kepribadian.

Cara pandang Budha, Islam dan juga pandangan J.C. Kumarappa, jelas menolak pandangan dan orientasi kinerja yang hanya berorientasi pada *bottom line* dan demi memaksimalkan kesejahteraan investor semata. Hal ini berarti bahwa tanggung jawab dan orientasi kerja dan kinerja perlu meliputi dimensi yang lebih luas dan menyeluruh. Keberadaan perusahaan harus melingkupi dan berorientasi pada kesejahteraan para *stakeholder* dalam arti yang luas, yakni meliputi: investor, karyawan, pelanggan, pemasok, komunitas, lingkungan/sosial dan generasi yang akan datang.

Triyuwono dan As'udi (2001) dalam konsep laba syari'ah, memberikan arah pertanggungjawaban kinerja yang lebih luas dan hakiki. Triyuwono dan As'udi (2001) mengungkapkan bahwa Laba dalam akuntansi syari'ah pada tingkatan semantik sangat

berkaitan erat dengan tujuan akuntansi syari'ah itu sendiri, di mana tujuan ideal laporan keuangan adalah pertanggungjawaban muamalah (kinerja) kepada Sang Pemilik yang hakiki, Allah swt. Sementara Subiyantoro dan Triyuwono (2004) dalam rumusan konsep laba humanisnya menafsirkan laba dengan perspektif hakikat manusia, di mana penghormatan akan hakikat manusia tidak saja ditunjukkan dari diri sendiri, tetapi juga bagaimana ekspresi itu mempunyai tanggung jawab bagi keberlangsungan hakikat kemanusiaan, yang merupakan konsekuensi dari keberlangsungan hidup manusia.

Untuk menuju orientasi tersebut, diperlukan suatu perubahan paradigma dalam pengelolaan perusahaan yang berbasis pada *Good Corporate Governance* atau konsep bisnis syari'ah. Agustian (2004:51) mencontohkan bahwa *Good Corporate Governance*, sebenarnya adalah (seharusnya menjadi) sebuah upaya perusahaan untuk mendekati orbit menuju pusat spiritual, seperti *transparency* atau keterbukaan, *responsibilities* atau bertanggungjawab, *accountabilities* atau kepercayaan, *fairness* atau keadilan dan *social awareness* atau kepedulian sosial. Hal inilah yang telah dicontohkan Muhammad saw. lima belas abad yang lalu dalam keteladanan melalui sikap *siddiq* (*honest*), amanah (*accountable*), tablig (*cooperative*), dan fathonah (*smart*) atau dengan kata lain sebuah sikap jujur dan benar, bisa dipercaya, bertanggungjawab, memiliki kecerdasan serta peduli terhadap lingkungan/sosial.

Ketika orientasi kinerja (muamalah) dan pertanggungjawaban bermuara kepada Sang Pemilik yang hakiki, Allah swt, sebagaimana yang dikemukakan oleh Triyuwono dan As'udi (2001), kemudian laba dimaknai dalam perspektif hakikat manusia sebagaimana ditafsirkan oleh Subiyantoro dan Triyuwono (2004), dan ketika perusahaan dikelola dengan basis *Good Corporate Governance* seperti yang dicontohkan oleh Muhammad saw, maka perusahaan dan para manajer tidak lagi semata-mata berorientasi laba (*bottom line*), melainkan lebih pada kesejahteraan umat dan alam semesta.

### Ibadah

Pada dasarnya manusia diciptakan dimuka bumi ini adalah untuk beribadah kepada Allah, Sang Pencipta. Sebagaimana firman Allah swt, "Dan Aku tidak

menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembahKu” (QS: Adz Dzariyat, 26:56). Ini mengandung makna bahwa segala aktivitas yang dilakukan manusia bermuara penyembahan atau beribadah kepada Penciptanya, Allah swt. Ibadah bukan hanya sekedar ketaatan dan ketundukan, tetapi ia adalah satu bentuk ketundukan dan ketaatan yang mencapai puncaknya akibat adanya rasa keagungan dalam jiwa seseorang terhadap siapa yang kepadanya ia mengabdikan. Ia juga merupakan dampak dari keyakinan bahwa pengabdian itu tertuju kepada yang memiliki kekuasaan yang tidak terjangkau arti hakikatnya. Ayat ini juga mengandung makna bahwa segala aktivitas yang dilakukan manusia demi karena Allah yakni sesuai dan sejalan dengan tuntunan dan petunjuk-Nya (Quraish, 2006).

Hakikat ibadah adalah menempatkan diri seseorang dalam kedudukan kerendahan dan ketundukan serta mengarahkannya ke arah *maqam* Tuhannya. Inilah yang dimaksud *ma'rifat* yang dihasilkan oleh ibadah. Sehingga siapa yang melaksanakannya maka dia telah mewujudkan tujuan wujudnya, dan siapa yang mengabaikannya maka dia telah membatalkan hakikat wujudnya dan menjadilah dia seseorang yang tidak memiliki tugas (pekerjaan), hidupnya kosong, tidak bertujuan dan berakhir dengan kehampaan.

Ibadah bukan hanya yang ritual tetapi juga yang tidak ritual. Salah satu bentuk ibadah yang tidak ritual adalah melaksanakan kegiatan usaha dan mengelola harta. Kegiatan ini, di samping dapat meningkatkan kesejahteraan pemiliknya juga dapat memperbaiki hubungan horizontal dengan sesamanya dan hubungan vertikal dengan penciptanya. Hal ini bisa dicapai jika dia bisa memelihara kejernihan aturan Ilahi, jauh dari sikap serakah dan egoisme, sehingga membuat usaha tersebut sebagai mediator dalam membentuk manusia saling mengasihi satu dengan yang lain. Dasarnya adalah hal yang menjadi keyakinan seorang pengusaha muslim itu sendiri, yakni bahwa harta itu pada dasarnya adalah milik Allah, ”kepunyaan Allah-lah segala apa yang ada dilangit dan apa yang ada di bumi....” (QS: Al Baqarah 2:284), harta yang ada digengaman kita hanyalah sebagai titipan. Manusia hanya bertugas mengelolanya. Sebagai petugas patuh, pengusaha atau manajemen tidak berhak keluar dari aturan dan tujuan pemilik harta. Kalau dia keluar dari ketentuan pemilik, maka ia kehilangan posisinya sebagai penge-

lola harta. Karunia itu bisa berpindah dari dirinya kepada orang yang lebih pantas melakukan tugas tersebut yang lebih mampu menjaga apa yang menjadi hak harta itu.

### **Kekuatan Niat dalam Perencanaan**

Awal dari suatu ibadah adalah niat. Tiada ibadah tanpa niat, sebagaimana sabda Rasulullah ”sesungguhnya amal itu dinilai bila disertai dengan niat. Dan sesungguhnya masing-masing orang mendapatkan balasan dari perbuatannya sesuai dengan niatnya” (HR: Bukhari dan Muslim).

Dengan niat yang tulus, semua bentuk pekerjaan yang berbentuk kebiasaan berubah menjadi ibadah. Kehidupan akan berubah pula menjadi kehidupan yang teratur dan *kosmopolit*, berisi berbagai macam ketaatan dan pendekatan diri kepada Allah (al-Mushlih dan ash-Shawi, 2004).

Niat yang tulus akan menjadi motivator dalam bekerja. Seorang manajer atau sebelum memulai pekerjaannya, terlebih dahulu melakukan niat yang tulus akan bekerja secara profesional sehingga jasa yang dihasilkannya sebagai ibadah dan akan berdampak pada pengelolaan organisasi yang lebih baik.

Sebagaimana halnya dengan perencanaan yang sering tidak sesuai dengan realisasinya, niat yang dijanjikan tidak selalu sesuai dengan hasil kerja manusia. Hal ini disebabkan karena apa yang direncanakan atau dicita-citakan (diniatkan), Allah punya kehendak yang lain. Hanya saja bedanya, pada perencanaan tanpa niat, jika tidak berhasil ada kemungkinan besar pelakunya akan frustrasi dan tidak mendapatkan sesuatu, sementara orang yang berniat, tetapi hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan maka dia akan mengembalikannya kepada Pemilik Keberhasilan dan pasrah sehingga dia tidak akan frustrasi, tetapi bahkan sudah mendapatkan pahala ibadah dan lebih giat lagi bekerja.

### **Kekuatan Basmalah dalam Bekerja**

Dengan mengucapkan *basmalah* pada saat memulai pekerjaan bukan hanya sekedar mengharapkan hasil dari pekerjaan tersebut, tetapi juga mengharapkan ”berkah” dan menghayati makna kata *basmalah*, sehingga dapat melahirkan sikap dan karya yang positif. Kata *bi* yang diterjemahkan ”dengan”, oleh

para ulama dikaitkan dengan kata "memulai", sehingga mengucapkan *basmalah* pada hakikatnya berkata "dengan (demi) Allah saya memulai (pekerjaan ini)" (Quraish, 2007:21).

Apabila manusia menjadikan pekerjaannya "atas nama" atau "demi" Allah, maka pekerjaan tersebut pasti tidak akan mengakibatkan kerugian pihak lain. Hal ini disebabkan karena ketika itu manusia telah membentengi diri dan pekerjaannya dari godaan nafsu serta ambisi pribadi.

Kata *bi* juga dikaitkan dengan "kekuasaan dan pertolongan", sehingga sipengucap menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan terlaksana atas kodrat (kekuasaan) Allah (Quraish, 2007:22). Ia memohon bantuan-Nya agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik dan sempurna. Dengan permohonan itu, di dalam jiwa si pengucap tertanam rasa kelemahan dihadapan Allah swt. Namun pada saat yang sama, tertanam pula kekuatan, rasa percaya diri dan optimisme karena ia merasa memperoleh bantuan dan kekuatan dari Allah-sumber segala kekuatan. Apabila pekerjaan telah selesai dilakukan atas bantuan Allah maka pasti ia sempurna, indah, baik, dan benar karena sifat-sifat Allah berbekas pada hasil pekerjaan tersebut.

Setidaknya ada dua sifat kesempurnaan Allah yang tercurahkan dalam mengucapkan *basmalah*, yaitu *Al-Rahman* dan *Al-Rahim*. *Al-Rahman* adalah curahan rahmat-Nya secara aktual yang diberikan di dunia ini kepada alam raya termasuk manusia (mukmin maupun kafir). Sedangkan *Al-Rahim* adalah curahan rahmat-Nya kepada mereka yang beriman yang akan diberikan kelak di akhirat.

Kedua sifat tersebut yang ditanamkan dan diusahakan untuk memenuhi jiwa setiap pengucap *basmalah* agar seluruh sikap dan perbuatannya diwarnai curahan rahmat dan kasih sayang-Nya, bukan hanya ditanamkan kepada sesama mukmin atau sesama manusia, tetapi juga pada binatang, tumbuh-tumbuhan, bahkan juga pada mahluk-mahluk tak bernyawa sekalipun.

Ucapan *basmalah* pada saat mengolah dan menyajikan informasi, niscaya pengolahan dan penyajian apa yang diinformasikan adalah kebenaran yang dipayungi oleh kasih sayang Allah swt. Kasih sayang akan tercurah pada pena atau komputer dan kertas.

## Kekuatan Doa dalam Bekerja

Doa memiliki saham yang sangat besar untuk mengurangi beban kehidupan. Doa menduduki peranan penting dalam ajaran Islam. Paling tidak, ada empat peranan doa seperti yang dikemukakan oleh Amiruddin (2006:7-8), yaitu:

### Allah swt. sangat mencintai orang-orang yang rajin berdoa.

"Mintalah anugerah kepada Allah. Sesungguhnya Allah senang untuk diminta." (H.R. Tirmidzi). Dan Allah swt. sangat murka kepada orang-orang yang tidak pernah berdoa, "Barangsiapa yang tidak berdoa kepada Allah, maka Allah murka kepadanya." (H.R. Tirmidzi).

Doa merupakan ekspresi kerendahan hati seorang hamba di hadapan Tuhannya. Kalau orang rajin berdoa, berarti orang merasa butuh pada pertolongan Allah swt. Sementara kalau orang tidak pernah berdoa, berarti orang angkuh, seolah-olah seluruh persoalan hidup bisa diselesaikan tanpa kekuatan dan pertolongan-Nya. Dan Tuhanmu berfirman, "Berdoalah kepada-Ku, niscaya akan Kuperkenankan bagimu. Sesungguhnya orang-orang yang angkuh beribadah kepada-Ku akan masuk neraka Jahanam dalam keadaan hina dina" (Q.S. Al Mu'min 40:60). Yang dimaksud, "beribadah" pada ayat ini adalah "berdoa". Artinya, siapa yang angkuh tidak mau berdoa, akan masuk Jahanam.

Doa merupakan ekspresi kedekatan seorang hamba dengan Tuhannya. Orang-orang yang merasa dekat dengan Allah akan sering berdoa, memohon dan meminta.

### Doa merupakan Senjata Orang Beriman

Rasulullah saw. bersabda, "Maukah aku tunjukkan pada kalian sesuatu yang dapat menyelamatkan kalian dari musuh-musuh dan memudahkan turunnya rezeki bagi kalian? Maka berdoalah kalian pada Allah di waktu malam dan siang. Karena doa itu sesungguhnya senjata orang-orang beriman." (H.R. Abu Ya'la).

Bertolak dari analisis ini, sudah sepantasnya menjadikan doa sebagai kebutuhan pokok, itu pun kalau ingin hidup penuh berkah dan keselamatan.

Melaksanakan kegiatan dengan senantiasa berdoa mengharapkan ridha-Nya akan mendorong terpenuhinya apa yang dicita-citakan (dikerjakan). Di samping itu, akan terjadi kedekatan hubungan antara hamba-Nya dengan Penciptanya yang diidam-idamkan oleh manusia. Kedekatan ini akan mendorong manusia untuk bekerja keras, jujur, dan adil, sehingga apa yang dilakukan tidak diragukan lagi kebenarannya. Dengan doa juga akan memudahkan turunnya rezeki, sehingga apa yang dicita-citakan melalui niat dapat terkabulkan.

### **Ikhlas dan Ihsan dalam Bekerja**

Ikhlas yaitu motif hati manusia dalam berpikir, berkata, dan berperilaku semata-mata hanya ditujukan perkenaan Allah swt. Tidak mengharapkan pujian dan penghargaan dari manusia atau pihak lain selain hanya dari ridha Allah swt.

Setiap pekerjaan yang dilakukan selalu dianggap sebagai ibadah yang balasannya bukan berasal dari manusia, tetapi semuanya berasal dari Allah. Bekerja adalah sarana dan kesempatan untuk beribadah yang harus dioptimalkan dan sebagai wujud persaksian akan kebesaran alam semesta. Pekerjaan bukan hanya sekedar mencari rezeki untuk menafkahi keluarga, tetapi lebih dari itu adalah sebagai media untuk membantu sesama. Seorang yang ikhlas dalam bekerja akan senantiasa jujur, adil, mementingkan kemaslahatan, tidak melanggar ketentuan yang disyariatkan, tidak egois, dan tidak materialistik. Dunia, dianggapnya hanya sebagai sarana untuk meraih kehidupan yang lebih baik dan lebih kekal.

Manajemen yang menerapkan prinsip ikhlas dalam hidupnya, senantiasa menjalankan aktivitasnya dengan benar, taat asas, jujur, tidak menghalalkan segala cara untuk meraih prestasi, dan tidak diskriminasi dalam memperlakukan sesama. Mereka bekerja tidak perlu diiming-imingin dengan penghasilan yang besar, tetapi mereka bekerja karena Allah, tidak menampakkan ego dalam menghasilkan pekerjaan sehingga mereka mendapat pujian. Mereka sangat menjaga amalannya agar tidak diketahui oleh manusia dan tidak terbersit niat untuk ujub dan riya'. Sikap ikhlas ini diwujudkan dengan rasa syukur kepada Allah terhadap nikmat karunia-Nya.

Pujian dan penghargaan yang diterima bukanlah merupakan tujuan. Adapun pujian yang diterima atau

penghargaan yang didapat dari manusia hanyalah merupakan karunia Allah yang diterima melalui umat-Nya. Yang utama baginya adalah bekerja secara profesional dan berprestasi, karena sebaik-baik manusia adalah yang berguna bagi lingkungan sekitarnya.

Dengan ikhlas, Allah akan menjaga rezeki seseorang. Semakin seseorang tersebut ikhlas, semakin besar kekuatan yang datang padanya. Hanya saja, keikhlasan bisa dicapai bila kita tidak mempunyai pamrih. Sekali melaksanakan tugas dengan motivasi pamrih maka itu artinya tidak ikhlas menerima amanah yang diberikan. Sebab, mengedepankan pamrih sama artinya menghitung untung-rugi yang berarti masih ada nilai-nilai kapitalisme yang melekat.

Sementara Ihsan mengandung makna bahwa dalam setiap aktivitas manusia, Allah swt, senantiasa melihat dan mengawasi umat dalam setiap gerak dan langkah. Oleh karena itu, setiap kegiatan yang dilakukan sedapat mungkin memaksimalkan seluruh kekuatan yang dimiliki, berlaku adil dan jujur dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal.

### **Syukur dan Hikmah sebagai Kekuatan Kinerja**

Makna syukur adalah menampakkan kenikmatan semata sebagai rahmat dari Allah dan menggunakannya sesuai dengan ketentuan yang telah digariskan Sang Maha Pemilik. Seseorang bisa dinyatakan bersyukur nikmat apabila dengan anugerah yang diterimanya itu imannya bertambah, komitmen terhadap Allah dan lingkungannya meningkat. Seorang pengusaha mengaktualisasi syukur dengan memperbanyak ibadah sosial melalui harta yang dimilikinya. Seorang yang memiliki ilmu, menggunakannya untuk meningkatkan kecerdasan masyarakat. Seorang manajer bersyukur nikmat dengan berusaha lebih baik lagi sehingga *customer* puas dengan hasil kerjanya. Seorang akuntan, menggunakan kemampuannya untuk menyajikan informasi yang jujur, transparan, lengkap, dan berguna.

Bersyukur tidak hanya dilakukan jika berhasil mendapat sesuatu sesuai dengan rencana atau melampaui harapan, tetapi rasa syukur juga dilakukan walaupun tidak tercapai tujuan yang direncanakan, bahkan kerugianpun seharusnya disyukuri, karena dibalik kegagalan yang nampak pasti ada hikmah dibaliknya yang mungkin dampak positifnya akan dirasakan dimasa yang akan datang, di mana manusia tidak

mampu memprediksinya. Keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan kegiatan adalah ujian dari Allah, sehingga hanya orang yang bersyukurlah yang bisa lulus dari ujian ini. Orang yang berhasil dalam ujian akan mendapat tambahan nikmat dari Allah yang tidak disangka-sangka sebelumnya.

Dengan memperbanyak syukur dalam kehidupan sehari-hari, akan menjadikan hidup tenang, tenteram, dan tidak mudah terombang-ambing dengan hiruk pikuk dunia yang terkadang sulit dipahami. Dengan syukur timbul sikap amanah atas anugerah nikmat, dengan menggunakannya secara benar, tidak berlebihan dan menyadari bahwa di antara nikmat yang diterima ada hak orang lain yang harus ditunaikan melalui solidaritas dan keberpihakan kepada kaum dhuafa, memperbaiki lingkungannya, meningkatkan sumber daya manusia disekitarnya sebagai tanda pengabdian dan kepatuhannya kepada Allah. Nikmat yang diterimanya meluncur kalimat hamdalah dan selalu memohon perlindungan dari Allah agar terhindar dari perilaku kufur nikmat kepada Sang Khaliq.

## KESIMPULAN

Konsep kinerja memberi implikasi terhadap perilaku para pelaku bisnis. Dengan konsep kinerja yang semata-mata bermuatan materialistik, maka perilaku dan orientasi bisnis (perusahaan) pun akan berorientasi pada materi tanpa memperhatikan aspek dan nilai-nilai lain. Dampaknya adalah akan terjadi proses dehumanisasi, di mana nilai-nilai kemanusiaan termarginalisasi oleh orientasi kebendaan. Kesejahteraan materi menjadi target utama sekaligus sebagai indikator keberhasilan seseorang atau suatu entitas.

Pada kenyataannya, konsep kinerja dalam akuntansi seperti konsep laba, ROI/ROA, maupun *Balanced Scorecard (BSC)* masih terlalu didominasi oleh orientasi laba (*profit oriented*) sehingga konsep tersebut cenderung berdampak pada perilaku utilitarian, antroposentrisme dan hedonis (pada level individu). Puncaknya adalah terjadinya proses dehumanisasi dalam kehidupan umat manusia.

Dampak buruk dan juga dapat dianggap sebagai suatu kegagalan dari konsep kinerja akuntansi konvensional, maka penulis menilai pentingnya untuk menoleh atau memasukkan nilai-nilai spiritual dalam praktik bisnis (perusahaan). Dominasi investor

sebagai pusat kepentingan perlu diubah, yakni dengan menempatkan *stakeholders* lainnya, seperti karyawan, pelanggan, pemasok, komunitas dan lingkungan/sosial sebagai pihak yang sama pentingnya. Perusahaan dikelola dengan basis *Good Corporate Governance*, yakni mengarahkan perilaku para manajer pada sikap sikap *siddiq (honest)*, amanah (*accountable*), tablig (*cooperative*), dan fathonah (*smart*) atau dengan kata lain sebuah sikap jujur dan benar, bisa dipercaya, bertanggung jawab, memiliki kecerdasan serta peduli terhadap lingkungan/sosial.

Pada akhirnya kinerja dan pertanggungjawaban akhir perusahaan ditujukan bagi keberlangsungan hakikat kemanusiaan, yang merupakan konsekuensi dari keberlangsungan hidup manusia. Dan sebagai tujuan utama adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban manusia kepada Sang Pemilik yang hakiki, Allah swt.

## DAFTAR RUJUKAN

- . 2001. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Percetakan Al Qur'anul Karim Kepunyaan Raja Fadh. Madina Al-Munawwarah.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2002. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2004. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ POWER: Sebuah Inner Journey melalui Al-Ihsan*, Cetakan Kelima. Jakarta: Penerbit Arga.
- Amiruddin, A. 2006. *Doa Orang-orang Sukses*. Bandung: Khazanah Intelektual.
- As'udi, M., dan Iwan, T., Iwan. *Akuntansi Syariah: Memformulasikan Konsep Laba dalam Konteks Metafora Zakat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Belkaoui, A.R. 2000. *Teori Akuntansi* (terjemahan). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Darwis, 2006. *Refleksi Paradigma Holistik-Ekologis untuk Merekonstruksi Konsep Kinerja dalam Akuntansi dan Corporate Socio-Environmental Responsibility*, Proposal Disertasi Doktorat. Malang: Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Estes, R. 2005. *Tyranny of The Bottom Line: Mengapa Banyak Perusahaan Membuat Orang Baik Bertindak Buruk*, Terjemahan (Nur Basuki Rachmanto). Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Feltham, G., dan Xie, J. 1994. Performance Measure Congruity and Diversity in Multi-Task Principal/Agent Realitions, *The Accounting Review*, 69, 429-453.

- Francis, J.R. 1990. After Virtue, Accounting As a Moral and Discursive Practice, *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 3.3: 5–17.
- Garrison, H. Ray, Eric W. Noreen, and Peter, C.B. 2006. *Managerial Accounting*. Seventh Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Gorz, A. 2003. *Ekologi dan Krisis Kapitalisme*, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit Insist Press.
- Ijiri, Y. 1975. Theory of Accounting Measurement (American Accounting Association Studies in Accounting Research No.10). Sarasota, FL: American Accounting Association, dalam Scott Thomas W., dan P. Tiessen. 1999: Performance Measurement and Managerial Teams, *Accounting, Organization and Society* 24, 263–285.
- Kaplan, R., dan D. Norton. 2000. *Why Does Business Need a Balanced Scorecard*, dalam Reeve (editor): *Reading and Issue in Cost Management*, Second Edition. Warren Gorham Lamont, South-Western College Publishing.
- Kaplan, R., dan D. Norton. 1992. The Balanced Scorecard—Measures that Drive Performance, *Harvard Business Review* 70 (1), 71–79.
- Kaplan, R., dan D. Norton. 2000. *Balanced Scorecard: Menerapkan strategi Menjadi Aksi*, Terjemahan (alih bahasa: Peter R. Yosi Pasla). Jakarta: Penerbit: Erlangga.
- Kaplan, R., dan D. Norton. 2001. "Transforming the Balanced Scorecard from Performance Measurement to Strategic Management: Part I," *Accounting Horizon*, 15 (1), 87–104.
- Quraish, M.S. 2007. *Lentera Hati: Kisah dan Hikmah Kehidupan*. Bandung: Mizan.
- Schumacher, E.F. 1981. *Kecil Itu Indah: Ilmu Ekonomi yang Mementingkan Rakyat Kecil*, Cetakan Ketiga. , Jakarta: Penerbit LP3ES.
- Subiyantoro, Eko, B., dan Iwan, T. 2004. *Laba Humanis: Tafsir Sosial atas Konsep Laba dengan Pendekatan Hermeneutika*. Malang: Penerbit Bayumedia Publishing.
- Triuwono, I. 2004. Balancing Performance Measurement by Using the Traditional of Islam, Tao, and Java, *International Management Accounting Conference III*, Kuala Lumpur, Malaysia, 12–13 July.