



Jurnal

Reviu Akuntansi dan Keuangan

Volume 1 No. 2 - Oktober 2011
ISSN : 2088-0685

The Accountant Perceptions of The IFRS Convergence Plan In Indonesia - **Ersa Tri Wahyuni**

Good Corporate Governance dan Market Capitalization Dengan Variabel Moderating *Corporate Social Responsibility Disclosure* (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI) - **Kiswanto**

Pengembangan Model Sistem Pengendalian Pada Aliansi Strategis Berbasis Syariah - **Siti Zubaidah**

Pengaruh Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Tiga Variabel Moderating (Studi Empiris Pada BPR di Kabupaten Bogor) - **Dona Primasari, Isbandriyati Mutmainah**

Peran Spiritualitas Keagamaan Bagi Akuntan dalam Lingkungan Organisasi - **Agung Budi Sulistiyo**

Kajian atas Standar Pelaporan Keuangan Bank Perkreditan Rakyat : Komparasi Antara PSAK No. 31, SAK ETAP, dan Pedoman Akuntansi Bank Perkreditan Rakyat - **Ahmad Waluyo Jati, Eny Suprapti, Satria Budi Wicaksono**

Fenomena Manajemen Laba dalam IPO (*Initial Public Offering*); Studi dengan Menggunakan Model Aharony dan Friedlan - **Lego Waspodo**

Analisis Kinerja Saham Syariah Dan Pengaruhnya Terhadap Respon Pasar Pada Perusahaan Yang Tercatat Di Jakarta Islamic Indeks - **Ratna Utami, Maha Putra Kusuma Nugraha**

PROGRAM STUDI AKUNTANSI - Fakultas Ekonomi - Universitas Muhammadiyah Malang

Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan	Vol. 1	No.2	Hlm. 85-171	Malang, Oktober 2011	ISSN: 2088-0685
-------------------------------------	--------	------	-------------	----------------------	-----------------

VOLUME 1 No. 2, Oktober 2011

ISSN: 2088-0685

Jurnal
Reviu Akuntansi dan Keuangan
(JRAK)

Penanggung Jawab
Pemimpin Umum
Pemimpin Redaksi
Wakil Pemimpin Redaksi
Penyunting Pelaksana

: Siti Zubaidah
: Ahmad Waluyo Jati
: Ihyaul Ulum
: Endang Dwi Wahjuni
: 1. Achmad Syaiful Hidayat Anwar
2. Eny Suprpti
3. Yuningsih

Penyunting Ahli (mitra bestari)

1. Tjiptohadi Sawarjuwono (Universitas Airlangga Surabaya)
2. Anis Chariri (Universitas Diponegoro Semarang)
3. Ari Kamayanti (STIE Mahardhika Surabaya)
4. Joko Sigit Sayogo (Universitas Muhammadiyah Malang)
5. Ersya Tri Wahyuni (Universitas Padjajaran Bandung)
6. Indrawati Yuhertiana (UPN "Veteran" Jatim)
7. Ronny Prabowo (Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga)
8. Gatot Soepriyanto (BINUS University Jakarta)
9. Ahmad Juanda (Universitas Muhammadiyah Malang)
10. Mohamad Mahsun (KAP Joachim Sulisty & Rekan, member of *International Leading Edge Alliance*)

Administrasi & Keuangan

: Ratna Utami

Diterbitkan

: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang

Alamat Redaksi

: Program Studi Akuntansi FEB-UMM
Jl. Raya Tlogomas 246 Malang 65144 Jawa Timur
Telp. 0341-464318 [ext. 217-218]. Fax: 0341-460782
E-mail: jrak.umm@gmail.com

JURNAL REVIU AKUNTANSI DAN KEUANGAN (JRAK) merupakan jurnal ilmiah di bidang ilmu Akuntansi yang terbit dua (2) kali setahun pada bulan April dan Oktober. JRAK memuat hasil pemikiran dan hasil riset di bidang ilmu Akuntansi dan Keuangan, termasuk tentang kewirausahaan, keuangan syariah, dan intellectual capital.



Peran Spiritualitas Keagamaan Bagi Akuntan dalam Lingkungan Organisasi

Agung Budi Sulistyio

Fakultas Ekonomi Universitas Jember
Jl. Jawa No. 17 Tegayuboto Jember 68121
Email: agungbudisulistiyio@gmail.com

Abstract

The paper tries to connect the values of religion, spirituality and work place of an accountant. One of the reasons why there is unethical attitude of an accountant is the disappearance of spiritual values. The disappearance of these values can be caused by work stress on either body or soul faced by an accountant. Spirituality Diversity Model has been proposed by Neck and Neck (2002) to replace spirituality values of religion so that spirituality become higher and holier than religion. Religion must be placed on spirituality values. Religion is the guidance for human to behave and act in the world. This model is named as Religion Values Model (RVM). The result of empirical research by Sulistyio (2004) strengthens that internal auditor spiritual values would improve integrity of profession and its organization including capability to adapt and anticipate the transformation of organization. In fast changing environment, accountant must have self identity. The modernization and postmodernization mind set must be responded critically and wisely. Not all that come from work always gives positive effect. This self identity would strengthen existence of an accountant as better professionals. This self identity certainly could be found in religion values.

Keywords: Accountant, Spirituality, Religion, RVM.

Sulistyio (2008) said "accounting is not just a simple of numbers and tables, it is also about spirituality that is a meta-physical matter"

Pendahuluan

Kejadian sejarah yang panjang, akuntansi mengalami evolusi dari waktu ke waktu. Hal yang pendorongnya adalah kebutuhan akan akuntansi pada abad modern sebenarnya dalam sebuah lingkungan yang sarat dengan konteks sosial, budaya, hukum, norma, agama dan variabel lainnya sehingga dikatakan akuntansi dipengaruhi oleh lingkungan dimana ia dibentuk (*socially constructed*) (Morgan, 1990; dan Hines, 1992). Terlihat adanya doktrin kapitalisme pada modernisasi saat ini dimana kekuatan kapitalisme yang besar baik secara langsung maupun tidak langsung telah mengkooptasi dan mengeksploitasi kehidupan manusia dan alam semesta secara sistematis sehingga akuntansi tidak lebih sebagai instrumen mati yang digunakan untuk memperkokoh kekuatan kapitalisme. Pada sisi yang lain konsekuensi dari penerapan akuntansi modern tersebut menunjukkan dampak yang kurang memuaskan. Fakta menunjukkan banyaknya akuntansi dan manipulasi laporan keuangan yang melanda perusahaan serta rendahnya kepedulian mereka akan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi perubahan yang sangat besar pada para pelaku akuntansi.

Banyak penelitian yang menyarankan untuk mengimplementasikan nilai-nilai spiritualitas ke dalam profesi atau dunia kerja yang digelutinya. Ada beberapa manfaat yang dapat dipetik meliputi "kreatifitas", "kejujuran dan kepercayaan", "perubahan pribadi (*personal fulfillment*), dan "komitmen" yang kesemuanya akan mendorong peningkatan kinerja organisasinya.

Intuisi dan kreatifitas

Dengan spiritualitas akan mendorong lahirnya sebuah kesadaran, melalui kesadaran ini maka muncul lah intuisi, selanjutnya intuisi ini akan melahirkan sebuah kreatifitas (Freshman 1999). Demikian pula dengan semakin kaya nilai-nilai spiritual yang dimiliki karyawan akan mendorong munculnya kepuasan dan kebahagiaan sehingga karyawan akan jauh lebih kreatif (Turner 1999). Selanjutnya Turner (1999) juga menegaskan bahwa kreatifitas seorang karyawan akan meningkatkin kinerja keuangannya dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kejujuran dan kepercayaan (*honesty and trust*)

Banyak organisasi menempatkan nilai-nilai kejujuran sebagai fokus utama yang harus dimilikinya (Burack 1999). Dengan kejujuran maka setiap pikiran dan tindakan akan sejalan dengan tujuan dan aturan organisasinya. Banyak kasus-kasus besar yang terungkap dalam praktek akuntansi seperti kecurangan (*fraud*), manipulasi dan rekayasa laporan keuangan serta tindakan pelanggaran lainnya ditengarai merupakan ketidakjujuran akuntan dalam menjalankan profesinya.

Dalam kondisi ekonomi yang sedang depresi seringkali perusahaan akan mengalami masalah keberlangsungan usaha (*going concern*) sehingga sangat dibutuhkannya adanya kepercayaan (*trust*) antara pihak manajemen dan karyawan untuk dapat melalui masalah ini dengan sebaik-baiknya. Menurut Kriger dan Hanson (1999) dengan kepercayaan akan mendorong kinerja organisasinya menjadi lebih baik melalui akselerasi pengambilan keputusan, komunikasi antar manajer yang lebih optimal dan fokus pada pencapaian kepuasan pelanggan serta daya inovasi yang semakin meningkat.

Identifikasi diri (*personal fulfillment*)

Dika dihubungkan dengan teori piramida kebutuhan Maslow maka kebutuhan akan aktualisasi diri menempati tingkatan yang paling tinggi. Seseorang yang memiliki nilai spiritualitas yang tinggi akan merasakan sesuatu yang "utuh" dalam dirinya dalam bekerja sehingga berespek pada meningkatkan nilai-nilai moral dan akuntabilitas diri (Krishnakumar dan Neck, 2002). Konsekuensinya akan berdampak positif pada kinerja atau keberhasilan organisasinya.

Komitmen profesi dan komitmen organisasi

Pada dasarnya nilai-nilai spiritualitas akan meningkatkan komitmen karyawan melalui budaya kepercayaan yang terbentuk di organisasinya (Burack 1999). Komitmen profesi diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan kerja individu dengan profesi tertentu. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepahaman dengan tujuan dan nilai profesi termasuk nilai moral dan etika (Mowday dan Ferris 1984):

1. Suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai suatu profesi.
2. Kemauan untuk memainkan upaya tertentu atas nama profesi.
3. Galraah untuk mempertahankan keanggotaan pada suatu profesi.

Implementasi Nilai-Nilai Spiritualitas Dalam Dunia Kerja

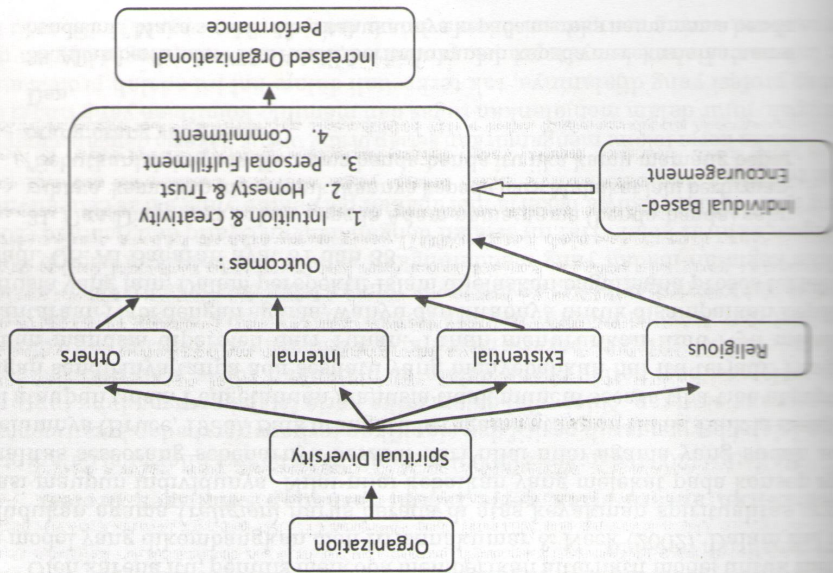
Ada dua perspektif yang dapat digunakan untuk melihat implementasi nilai-nilai spiritualitas dalam sebuah organisasi yaitu pertama, perspektif yang berpusat pada organisasi (organization-centered perspective) dan kedua, perspektif yang berpusat pada individu (individual-centered perspective).

Perspektif yang berpusat pada organisasi

Pendekatan ini memandang bahwa nilai-nilai spiritualitas seharusnya diimplementasikan ke dalam organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Mitroff dan Denton (1999) yang menunjukkan bahwa ada kemungkinan terjadi konflik kepentingan dan keinginan antara karyawan dalam melaksanakan kerjanya sehingga dapat mengganggu kinerja perusahaan. Konflik kepentingan tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan nilai-nilai spiritualitas yang diyakininya. Jika kondisi ini dibarengi akan menimbulkan perpecahan dalam organisasi sehingga tujuan yang sudah disusun tidak dapat tercapai. Pandangan ini menawarkan konsep bahwa nilai-nilai spiritualitas harusnya dikendalikan oleh perusahaan bukan diserahkan kepada individu. Oleh karena itu Mitroff dan Denton (1999) mengklasifikasikan organisasi berdasarkan pada prinsip spiritualitasnya menjadi lima yakni "religious based", "evolutionary, socially responsible, dan values based".

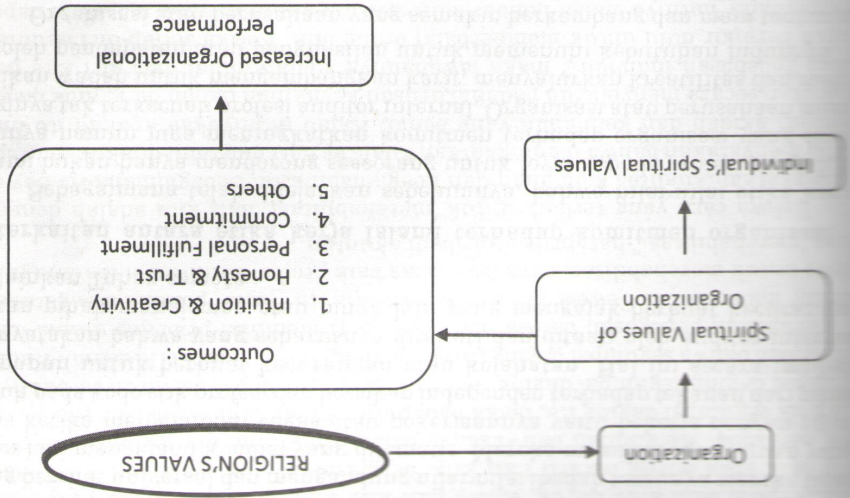
Perspektif yang berpusat pada individu

Pada perspektif ini maka konsep spiritualitas dilihat dari sudut pandang individu. Bahwa organisasi semestinya menghargai dan mengakomodasi berbagai nilai spiritualitas masing-masing individunya (karyawan). Seorang pemimpin dan suatu organisasi seyogyanya berusaha untuk menerima dan memahami variasi spiritualitas yang ada sebagai konsekuensi dari keberagaman individu dalam organisasi. Hal ini dipertegas oleh Leigh (2007) yang menyatakan bahwa spiritualitas adalah bentuk pengakuan ketika seseorang datang untuk bekerja lebih daripada sekedar tubuh dan pikirannya akan tetapi juga mereka membawa talenta dan energi yang unik. Berikut model yang dikembangkan oleh Krishnakumar & Neck (2002) mengenai implementasi nilai-nilai kebebasan spiritualitas berbasis individu.



Gambar 1 Model Spiritual Diversity

Gambar 2
Model Religion's
Values (Model revisi
oleh Penulis, 2011)



dan Allah berfirman: "Bukanlah sudah Ku katakan kepadamu, bahwa se-
sungguhnya Aku mengetahui rahasia langit dan bumi dan mengetahui apa
yang kamu lahirkan dan apa yang kamu sembunyikan?"
Selanjutnya mendasarakan pada justifikasi QS. Al-Baqarah ayat 31 dan 33
maka gambar 2 berikut menunjukkan model yang dikembangkan penulis untuk
revisi model *Spiritual Diversity* nya Krishnakumar & Neck (2002).

Temuan Empiris Dalam Konteks Etika Kerja Islami

Bagian ini penulis paparkan untuk memberikan gambaran bahwa nilai-nilai
religion's values yang dalam hal ini mengambil sudut pandang Islam
juga mengandung nilai-nilai spiritualitas yang berlaku umum baik bagi individu
maupun organisasi. Sulistyio (2004) melakukan penelitian yang mengambil sampel
auditor internal yang bekerja di perusahaan manufaktur yang listing di Bursa
Djakarta. Penelitian ini menjelaskan bagaimana nilai-nilai yang terkandung
dalam etika kerja Islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap
komitmen profesi dan komitmen organisasi seorang auditor internal serta sikapnya
terhadap perubahan organisasi. Hasil kajian empiris Astri (2003) maupun Syafig
dan Achmad (2002) mendukung kesimpulan yang sama. Berikut lebih rinci hasil
dari penelitian tersebut.

Keterkaitan antara etika kerja Islami terhadap komitmen profesi

Sulistyio (2004) dan Astri (2003) menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam etika
kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pro-
fesi seorang akuntan. Nilai-nilai dalam etika kerja Islami mengandung tuntunan
dan pedoman bagi setiap orang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.
Dalam terminologi Islam, bekerja memiliki dua dimensi yaitu dimensi
duniawi dan dimensi ibadah. Bekerja bukan semata-mata sebagai upaya untuk
memenuhi kebutuhan hidup secara layak namun lebih daripada itu bekerja meru-
pakan kegiatan ibadah yang mendatangkan pahala dan kebaikan baik di dunia
maupun akhirat kelak. Hal ini sejalan dengan Syafig dan Achmad (2002)
yang menyatakan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sarat dengan nilai-
nilai religius.

Etika kerja Islami menganjurkan setiap orang untuk bekerja dengan sungguh-
sungguh, jujur dalam menjalankan tugas dan memiliki komitmen yang tinggi ter-
hadap profesi yang dijalainya, tak terkecuali dalam hal ini adalah profesi audi-
tor internal. Dalam kenyataannya, profesi auditor internal sebagai bagian dari
perusahaan sering mengalami dilema dalam menjalankan tugasnya. Di satu sisi

- Bay, M.L. 1992. "The emerging new paradigm in business, in Rensch, J. (Ed). *New Traditions in Business*. Berrett-Koehler, San Francisco, CA, hal 25-38.
- Babbins, S. 2001. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Jilid 1. Prenhallindo, Jakarta.
- Boslander, R. 1992. *Sociological perspectives on modern accountancy*. Routledge, New Fetterlane, London.
- Sukoharsono, E. G. 2008. "Religion, spirituality, and philosophy: how do they work for an accounting world?". *The third Postgraduate Consortium in Accounting: Socio Spiritual Accounting*, The Department of Accounting, The University of Brawijaya.
- Substiyono, A. B. 2004. "Komitmen profesi dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi". *Tesis Magister*. UIndp, Semarang.
- Syaif M. H. dan A. Sobirin. 2002. "Relevansi Ajaran Agama Dalam Aktifitas Ekonomi (Studi Komparatif Antara Ajaran Islam dan Kapitalisme)". *Prosiding Simposium Nasional I Sistem Ekonomi Islam*.
- Triuwono, I. 2006. *Perspektif, Metodologi. Dan Teori Akuntansi Syariah*. Edisi Satu. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Turner, J. 1999. "Spirituality in the workplace". *caMagazine*. Vol. 132 No. 10. hal 41-2.
- Magner-Marsh, F. and J. Conely. 1999. "The fourth wave: The spirituality based firm". *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 12 No. 4. hal 292-301.
- Toussel, D. A. 2000. "Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change". *Human Relations*. Vol. 53 (4). hal 513-537.