



Jurnal Politeknik Caltex Riau

<https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/>

| e- ISSN : 2476-9460 (Online) | p- ISSN : 2085-0751 (Print)

Pengembangan Kerangka Etika Dewan Direksi: Sebuah Perspektif dari Islam

Armadani¹, Fetty Hariyaty Asriany Nasution²

¹Universitas Airlangga, Departemen Akuntansi, email: armadani-2022@feb.unair.ac.id

²Universitas Airlangga, Departemen Akuntansi, email: fetty.hariyaty.asriany-2022@feb.unair.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengembangkan kerangka etika dewan direksi melalui eksplorasi etika pemimpin dari perspektif Islam dan karakter kenabian. Penelitian ini merupakan jenis literatur revidi dengan mendiskusikan studi sebelumnya tentang etika kerja direksi dan keterkaitannya dengan etika islam. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pokok ajaran Islam secara luas dan karakter kenabian khususnya yaitu siddiq, amanah, fatanah, tabligh, adil, ihsan, dan bijaksana. Karakter yang dimunculkan dapat mengarahkan direktur untuk melakukan semua hal yang menjunjung nilai kebaikan dan berujung pada peningkatan kinerja perusahaan. Penelitian ini merupakan yang pertama membahas dan mengusulkan model konseptual etika dewan direksi di Indonesia. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pembuat kebijakan di Indonesia.

Kata kunci: Etika, Dewan Direksi, Islam

Abstract

The purpose of this study is to develop the framework of the maintenance council through exploring the ethics of leaders from the perspective of Islam and prophetic character. This research is a type of literature review with previous research on maintenance work ethics and its relation to Islamic ethics. The findings of this study indicate that there are main teachings of Islam in general and prophetic characters in particular, namely siddiq, amanah, fatah, tabligh, fair, ihsan, and wise. The character that emerges can direct the director to all things that value the company. This study is the first to discuss and propose a conceptual model of board deliberations in Indonesia. This research can be considered by policy makers in Indonesia..

Keywords: Ethics, Board of Directors, Islam

1. Pendahuluan

Terdapat banyak kasus kecurangan yang berujung kehancuran bisnis dalam dunia akuntansi. Beberapa kasus fenomenal antara lain yaitu kasus Enron dan WorldCom [1, 2]. Kasus Enron memberikan sebuah sinyal bahwa perlu adanya revisi peraturan terkait tata kelola perusahaan yang baik [3,4] . Enron yang merupakan perusahaan raksasa di AS melakukan manipulasi laporan keuangan yang pada akhirnya membuat mereka harus menanggung akibatnya yaitu kebangkrutan. Begitu juga halnya dengan WorldCom yang merupakan sebuah perusahaan besar dalam bidang komunikasi di AS,

juga melakukan kecurangan dan runtuh [5, 6]. Dengan adanya kasus mega skandal ini membuat diskusi tentang tata kelola perusahaan sentral dibicarakan.

Kemudian pada konteks Indonesia, kecurangan dalam bentuk manipulasi, suap, dan korupsi sangat sering terjadi. Terbaru, kasus kecurangan laporan keuangan menyeret perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Garuda Indonesia. Perusahaan tersebut melakukan manipulasi laporan keuangan yaitu dengan mencatat laba USD 809,85 ribu. Padahal PT Garuda Indonesia pada periode sebelumnya mengalami kerugian USD 216,5 juta jumlah ini sangat signifikan. Pada kasus ini, PT Garuda Indonesia diberi sanksi administratif, *restatement* laporan keuangan dan sanksi lainnya [7].

Ada hal yang menarik dapat dilihat dari kasus-kasus tersebut, yaitu kedua perusahaan tersebut sama-sama memiliki direktur hebat. Pendidikan dan kompetensi mereka tidak perlu dipertanyakan lagi. Pada dasarnya memang benar tata kelola perusahaan perlu diperbaiki [8]. Tapi yang tidak kalah penting untuk didiskusikan adalah terkait etika para pemimpin pada perusahaan yang melakukan kecurangan tersebut, terlepas dari kompetensi dan pengalaman yang mereka miliki. Penerapan tata kelola perusahaan yang baik tidak akan berarti dan terdapat kecurangan yang membawa efek negatif bagi perusahaan ketika tidak terdapat etika dalam pelaksanaannya, khususnya direksi perusahaan yang menentukan jalannya perusahaan [9, 5, 10].

Beberapa penelitian membahas etika kerja islami pada pekerja bank yang menunjukkan bahwa dimensi kerja tim, kejujuran dan akuntabilitas dalam islam adalah nilai universal sehingga dapat diterima oleh umum [11]. Etika kerja Islam dapat menguntungkan perusahaan multinasional dalam mengelola tenaga kerja mereka yang beragam dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan maksimal pada era globalisasi [12]. Di samping itu, kerangka kerja islami dalam bidang *marketing* akan meningkatkan kredibilitas *brand* perusahaan [13]. Kerangka kerja islami mencegah terjadinya kecurangan di perusahaan [14]. Lebih jauh, kerangka kerja islami meningkatkan komitmen pekerja di perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak positif etika kerja islami terhadap beberapa faktor yang terkait dengan perusahaan. Namun demikian, terdapat celah pada penelitian terdahulu yang sangat jarang mengangkat kerangka kerja berdasarkan etika islam pada direktur.

Penelitian yang menganalisis dan mengeksplorasi kerangka kerja direksi masih sangat sedikit, penelitian dengan mengangkat topik ini pernah dilakukan oleh [15, 5]. Namun, mereka mengangkat topik dengan pembahasan yang terlalu luas sehingga tidak mendalam membahas pada faktor tertentu. Sebaliknya [5] mengangkat kerangka etika dari karakter kenabian saja, tanpa adanya mempertimbangkan etika dari perspektif Islam yang lebih dalam konteks direktur. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa sangat diperlukan kerangka kerja direktur berbasis kenabian. Maka daripada itu, penelitian ini akan mengisi gap yang ada antara penelitian terdahulu, yaitu dengan fokus pada kerangka etika pada sifat kepemimpinan nabi dan memperluasnya dengan karakter lainnya yang ditunjukkan oleh Al-Quran dan Hadits.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi etika kerja dewan direksi dalam perspektif Islam dan keterkaitannya dengan kinerja perusahaan. Lebih jauh, mengingat tidak adanya kerangka etika khusus bagi pemimpin perusahaan dalam hal ini jajaran direksi. Padahal kerangka kerja tersebut sangat dibutuhkan menjadi pedoman dan kontrol tindakan direksi perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Karenanya, penelitian ini penting dilakukan dan akan menjadi perintis dalam meningkatkan diskusi terkait kerangka etika direksi dari perspektif agama di Indonesia. Kerangka etika yang diusulkan penelitian ini diambil dari sifat nabi dan diperdalam dengan beberapa karakter lain dalam Islam.

Dengan demikian penelitian ini berkontribusi dalam beberapa hal, penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi pada pengembangan literatur yang sangat terbatas dalam membahas etika direksi dalam perspektif Islam khususnya menjadikan karakter nabi Muhammad SAW sebagai landasan berpikirnya. Kemudian, dalam konteks Indonesia, sejauh pengetahuan penulis, ini merupakan penelitian pertama yang membahas tentang pengembangan

Armadani, Fetty Hariyaty Asrinay Nasution

kerangka etika direksi dan mengaitkannya dengan kinerja perusahaan. Secara praktik, hasil penelitian ini dapat sebagai dasar pertimbangan pihak pembuat kebijakan, khususnya di Indonesia, sehingga tata kelola perusahaan akan jauh lebih baik dengan adanya dimensi etika yang diatur lebih khusus bagi dewan direksi.

2. Studi Sebelumnya yang Membahas Etika Pimpinan dan Kinerja

Studi yang dilakukan secara umum pada elemen etika untuk direksi dan secara khusus tentang hubungannya dengan kinerja sangat sedikit dalam literatur yang relevan. [16] menyatakan bahwa penelitian tentang praktik terbaik dewan [17] serta kewajiban hukum lebih banyak dilakukan daripada penelitian terhadap kewajiban etis [18, 19]. Etika profesional lain justru mendapat perhatian khusus misalnya manajer pemasaran, manajer properti, manajer hubungan masyarakat, manajer keuangan dan profesional komputer [16]. Penelitian yang melibatkan direksi dan etika tidaklah banyak, beberapa diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh [20] tentang perilaku etis terhadap pengaruh gender menemukan bahwa perusahaan yang lebih beretika tidak selalu dipengaruhi oleh keberadaan lebih banyak direktur wanita.

Lemahnya etika karyawan (termasuk direktur), jika dilihat dari sisi kinerja, merupakan hal yang menyebabkan keruntuhan Enron [21]. Hal ini satu suara dengan [22] yang menyatakan bahwa demoralisasi dapat menyebabkan penurunan kinerja sebuah usaha. Meningkatnya reputasi perusahaan [23], dapat disebabkan oleh kepercayaan antara perusahaan dan pelanggan yang didorong dengan adanya etika yang kuat dinyatakan oleh [24, 25]. Penjualan perusahaan didukung oleh loyalitas pelanggan kepada perusahaan karena kehadiran kepercayaan yang meningkat. Dalam upaya perusahaan melanjutkan bisnisnya, etika perusahaan mengarah pada legitimasi di mata publik [26]. Contohnya jika secara sosial sebuah perusahaan berperilaku etis dan bertanggung jawab, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karena pemangku kepentingan merasa puas terhadap perusahaan [27].

3. Etika Kerja Direksi Berdasarkan Karakter Kenabian

Kepemimpinan etis sangat berperan penting dalam kemajuan perusahaan. Pemimpin yang beretika akan bertindak sesuai dengan standar etika dan mematuhi kode etik yang berlaku [28]. Karyawan akan menjadikan pemimpin yang memiliki etika dalam bekerja sebagai contoh bagi mereka. Pemimpin yang beretika memiliki tingkat kepekaan lebih tinggi, adil, dan bermoral sehingga membuat suatu lingkungan yang positif bagi bawahannya dalam bekerja [29]. Pada tingkatan yang lebih teknis, pemimpin etis akan membuat orang-orang yang dipimpinya merasa nyaman untuk menyampaikan sesuatu hal yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan [30]. Kebebasan bersuara ini akan membuat skandal dan kecurangan lainnya semakin kecil dan pada akhirnya akan turut mendorong perusahaan berkinerja baik [31]. Landasan hidup seorang muslim adalah Al-Quran dan Sunnah. Kedua pedoman hidup itu mengatur secara lengkap disetiap lini kehidupan tak terkecuali dalam bidang bisnis.

“Wahai orang-orang yang beriman! Masuklah ke dalam Islam secara *kaffah*, dan janganlah kamu ikuti langkah-langkah setan. Sungguh, ia musuh yang nyata bagimu” (Quran; 2:208).

Dengan demikian setiap urusan muslim baik yang menyangkut dengan urusan dengan Tuhan (ibadah) maupun dengan sesama manusia (muamalah) dalam hal ini aktivitas ekonomi dan bisnis telah diatur secara lengkap dalam Islam dan harus dijalankan seutuhnya. Lebih jauh, dalam Islam pedoman hidup seorang muslim dicontohkan oleh nabi yang merupakan teladan terbaik. Nabi Muhammad memiliki karakter unggul yang membedakannya dari manusia lainnya, sesuai dengan tugasnya tidak hanya sebagai utusan Tuhan tetapi juga sebagai panutan seluruh bangsa. Karakter khusus ini adalah *siddiq*, *amanah*, *tabligh* dan *fathanah*.

Siddiq

Siddiq berarti jujur atau benar. Nabi Muhammad memiliki karakter benar dalam setiap tindakan dan ucapannya. Karakter jujur ini terlihat dari tindakan nabi pada saat berbisnis dan berinteraksi dalam hal lainnya di kehidupan sehari-hari. Dalam etika Islam jujur merupakan salah satu poin penting yang ditekankan untuk diimplikasikan dalam kehidupan.

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar” (Quran; 33:70).

"Hendaklah kalian selalu berlaku jujur, karena kejujuran membawa kepada kebaikan, dan kebaikan mengantarkan seseorang ke Surga. Dan apabila seorang selalu berlaku jujur dan tetap memilih jujur, maka akan dicatat di sisi Allah sebagai orang yang jujur." (HR Bukhari).

Karakter jujur akan memberikan dampak signifikan bagi direksi dalam menjalankan perusahaan. Apabila seorang direktur telah memiliki sifat jujur dalam dirinya maka tidak akan ada celah bagi dirinya untuk melakukan manipulasi laporan keuangan, penjualan fiktif, manajemen laba, dan bentuk kecurangan lainnya. Kepemimpinan etis dan kejujuran mempengaruhi secara positif tingkat kepercayaan karyawan yang kemudian mempengaruhi sikap, perilaku, dan kognitif karyawan. Dengan kata lain, ketika direktur menunjung tinggi kejujuran dalam memimpin sebuah perusahaan akan menciptakan iklim kerja yang baik dan juga menunjang ketercapaian kinerja organisasi [32]. Lebih jauh, ketika direksi memiliki reputasi kejujuran yang baik maka akan turut meningkatkan kepercayaan publik atas perusahaan. Hal ini penting karena sikap *stakeholder* akan terpengaruh oleh persepsi publik terhadap perusahaan tersebut. Calon investor juga akan melihat rekam jejak perusahaan dan pimpinan perusahaan tersebut.

“Hendaklah kamu selalu jujur karena kejujuran akan membawa kepada kebaikan dan kebaikan akan membawa ke dalam surga” (HR. Bukhari dan Muslim).

Dari hadits di atas, dalam konteks perusahaan dewan direksi harus senantiasa jujur sehingga mendatangkan kebaikan terhadap perusahaannya. Dewan direksi yang memiliki karakter jujur harus melengkapi semua dokumen dalam membuat laporan keuangan, hal ini untuk menjaga kevalidan dan kredibilitas laporan keuangan. Ketika perusahaan diaudit oleh auditor maka dewan direksi memberikan informasi yang dibutuhkan dengan lengkap dan benar. Sehingga nanti, laporan keuangan hasil auditnya berkualitas dan membantu pengguna dalam mengambil keputusan yang tepat [33]. Kemudian, karakter jujur juga dapat tergambar dari tindakan direksi yang memberikan akses informasi yang luas kepada *stakeholder* secara objektif tanpa ada informasi yang dimanipulasi untuk memperlihatkan kinerja yang lebih baik daripada kenyataannya.

Amanah

Amanah berarti dapat dipercaya. Nabi Muhammad memiliki sifat amanah baik dalam menyampaikan perintah Allah SWT kepada umat manusia maupun dalam berinteraksi sesama manusia. Dalam Islam sifat amanah atau dapat dipercaya ini menjadi perhatian penting. Berikut perintah Allah dalam Al-Quran:

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanah yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui". (Quran; 8:27).

Direktur yang memiliki sifat amanah akan mampu menjaga kepercayaan yang diberikan pemegang saham kepadanya dalam menjalankan perusahaan. *Agency theory* menjelaskan

Armadani, Fetty Hariyaty Asrinay Nasution bahwa terdapat perbedaan informasi antara direktur dengan pemilik perusahaan sehingga membuka peluang terjadinya kecurangan [34]. Dengan adanya konflik kepentingan, direktur akan lebih mendahulukan kepentingan pribadinya sehingga merugikan perusahaan [35]. Namun, akan berbeda halnya ketika direktur memiliki sifat amanah. Direktur akan berkomitmen menjaga kepentingan organisasi dan mencapai target yang ditetapkan [36]. Ketika direktur berhasil menerapkan sifat dapat dipercaya maka akan muncul komitmen juga pada karyawan untuk bekerja secara maksimal. Hal ini akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja perusahaan tersebut.

“Tidak sempurna iman seseorang yang tidak amanah, dan tidak sempurna agama orang yang tidak menunaikan janji.” (HR. Ahmad)

Kemudian, adanya sikap amanah pada diri direktur akan meningkatkan tanggung jawab dari seorang direktur terutama pada tanggung jawab etis. Direktur perusahaan melakukan sesuatu yang benar, adil dan tidak bertentangan dengan norma. Perusahaan yang dipimpin oleh direktur yang amanah tidak mencari keuntungan dengan mengorbankan hak pemangku kepentingannya. Perusahaan juga akan lebih peka terhadap isu kemanusiaan, lingkungan dan isu sosial lainnya. Lebih jauh, seorang direktur dalam Islam tidak hanya bertanggung jawab terhadap manusia saja, melainkan yang lebih utama terhadap tuhan. Sikap amanah ini menandakan imannya dan akan menjaganya dari perbuatan curang. Pada akhirnya sikap ini akan membawa dampak positif terhadap kinerja perusahaan yang dipimpinnya.

Karakter pemimpin perspektif Islam



Gambar 1. Kerangka Etika Dewan Direksi

Fatanah

Nabi Muhammad SAW memiliki sifat fatanah yang berarti cerdas. Rasulullah membutuhkan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual dalam mengemban tugas dari Allah SWT. Islam sangat menjunjung tinggi pentingnya ilmu pengetahuan, kompetensi, dan keahlian dalam kehidupan dunia maupun untuk urusan akhirat. Hal ini terbukti dari perintah Allah SWT dan Hadits Rasulullah SAW:

"Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah, Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Mahamulia, Yang mengajar (manusia) dengan pena, Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya" (Quran: 96;1-15).

"Barangsiapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, niscaya Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga" (HR. Muslim).

Kecerdasan dalam islam terutama bagi pemimpin sangat diperhatikan karena sangat berpengaruh luas bagi yang dipimpinnya. Dewan direksi yang memiliki kecerdasan berupa intelektual, emosional, dan spiritual akan dapat memilih langkah yang tepat untuk perusahaan. Direktur yang memiliki pengetahuan akan memungkinkan penilaian yang bijaksana, nilai tambah yang substansial dalam pengambilan keputusan, menghindari pilihan yang berisiko dan

Armadani, Fetty Hariyaty Asrinay Nasution mencapai pertumbuhan dan kinerja optimal terbaik bagi perusahaan [5, 37].

Direksi harus mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman dan tantangan bisnis mereka. Oleh karena itu, ia harus mampu dan mau untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya supaya selalu mampu memberikan pertimbangan yang relevan untuk mengatasi setiap persoalan yang dihadapinya. Hal ini akan memberikan dampak pada kemajuan perusahaan, tidak diungguli pesaing dan kehilangan pangsa pasar mereka.

Tabligh

Tabligh artinya menyampaikan. Nabi Muhammad memiliki sifat menyampaikan, yaitu menyampaikan perintah Allah kepada umat manusia. Nabi Muhammad memiliki tantangan besar dalam menyampaikan risalah Islam terutama kepada orang-orang jahiliyah. Ancaman dalam bentuk verbal maupun fisik sering diterima nabi. Namun, nabi Muhammad SAW terus menyampaikan apa yang benar dan berdakwah untuk kemaslahatan umat manusia.

“Wahai rasul! Sampaikanlah apa yang diturunkan tuhanmu kepadamu. Jika tidak engkau lakukan bearti engkau tidak menyampaikan amanat-Nya. Dan Allah memelihara engkau dari (gangguan) manusia.” (Al-Maidah; 5:67).

“Barang siapa yang memberi petunjuk pada kebaikan, maka akan mendapat pahala seperti pahala orang yang mengikuti ajakannya tanpa mengurangi pahala mereka sedikit pun juga” (HR. Muslim).

Dewan direksi yang memiliki sifat *tabligh* ini tergambar dari sikap transparansi dan memiliki keteguhan pendirian dalam menyampaikan hasil kinerja yang objektif dalam bentuk laporan keuangan. Dengan demikian direktur yang memiliki karakter ini juga tidak akan melakukan manajemen laba yang tentu saja memiliki dampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Lebih jauh, konsep *tabligh* dalam Islam ini juga terkait dengan etika komunikasi dariseorang direktur. Dewan direksi perusahaan harus mampu menyampaikan pesan-pesan yang penting di perusahaan secara baik. Apabila itu terwujud, maka akan membentuk hubungan yang harmonis dalam perusahaan.

Di samping itu, direktur yang pandai menyampaikan sinyal dari perusahaan kepada pihak eksternal perusahaan akan mendapat legitimasi dari pemangku kepentingannya. Bentuk komunikasi ini dapat berupa verbal maupun non-verbal. Sebagai contoh, apabila direktur yang memimpin perusahaan memiliki tingkat kepekaan terhadap isu keberlanjutan, kemudian ia mampu menyampaikan hal tersebut dalam bentuk pengungkapan keberlanjutan sehingga dapat diketahui publik. Dengan adanya pengungkapan keberlanjutan ini akan memberikan dampak positif bagi kinerja perusahaan. Perusahaan akan mendapatkan dukungan dalam bentuk loyalitas, perluasan pangsa pasar, dan dukungan masyarakat.

4. Etika direksi lainnya berdasarkan berdasarkan Al Quran

Adil

Keadilan dianggap oleh umat muslim sebagai salah satu kewajiban terpenting. Seperti yang Allah perintahkan dan dianjurkan rasulullah:

“Sesungguhnya, Allah memerintahkan keadilan, dan berbuat baik, dan memberikan (pertolongan) kepada saudara dan kerabat” (Quran; 16:90).

“Orang yang adil akan didudukkan di atas mimbar cahaya di hadapan Allah: orang-orang yang berlaku adil dalam keputusan mereka, dengan keluarga mereka, dan apa yang dipercayakan kepada mereka” (HR Muslim).

Direktur sebagai pemimpin diharuskan memiliki sifat adil. Keadilan dapat dilihat

Armadani, Fetty Hariyaty Asrinay Nasution sebagai menempatkan sesuatu pada tempatnya dan menilai situasi dan gagasan secara adil. Keadilan yang diterapkan oleh direktur dalam memimpin perusahaannya. Keadilan dilihat dari sisi internal perusahaan yaitu memastikan bahwa kebutuhan dasar setiap orang terpenuhi. Kedua, kewajaran pendapatan harus dijamin sesuai dengan kualifikasi yang karyawannya. Dari sisi eksternal direktur harus memberikan informasi yang dibutuhkan *stakeholders* sebagaimana mestinya serta menjaga hak pemegang saham mayoritas dan minoritas secara adil tanpa ada diskriminasi. Akhirnya, sikap ini akan membawa perusahaan berjalan efektif dan efisien.

Ihsan

Ihsan adalah bahasa Arab yang berarti kebaikan dan keunggulan. Rasa cinta yang mendalam kepada Allah dan melakukan segala sesuatu senantiasa hanya untuk mendapatkan keridhaan Allah. Nabi Muhammad (SAW) menasihati umat Islam untuk melakukan tugas mereka dengan sempurna karena Allah mengawasi mereka.

“Berbuat baiklah, sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan jangan mencari kerusakan di bumi karena Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.” (Quran; 28:77).

“Dia menciptakan hidup dan mati dan menguji mana yang lebih unggul” (Quran; 67:2).

Ihsan adalah ciri khas Islam. Ide kualitas ditekankan sejak awal. Prinsip-prinsip Islam memperkuat dan meningkatkan kualitas manajemen. Ini adalah faktor kunci dalam mencapai peningkatan kinerja terus-menerus suatu pihak dalam setiap tugas (kegiatan atau fungsi).

Para direktur akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dengan sikap ihsan [39]. Pemimpin dan pengikut yang tulus melakukan pekerjaan dalam organisasi. Mereka secara sukarela melaksanakan tugasnya dengan kemampuan terbaiknya demi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, nilai-nilai ihsan yang diterapkan oleh direktur akan meningkatkan daya saing perusahaan, memperluas pasar, menjaga loyalitas karyawan dan pelanggan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.

Bijaksana

Kebijaksanaan didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggunakan pengetahuan terbaik untuk membangun dan mencapai tujuan yang diinginkan berdasarkan penilaian yang baik. Ini adalah kombinasi dari pengetahuan ilahi dan pengetahuan ilmiah. Al-Qur'an mendorong orang-orang beriman menggunakan kemampuan intelektual dan spiritual mereka untuk belajar dan menerapkan apa yang telah mereka pelajari. Lebih jauh, ilmu yang dimiliki oleh seorang muslim harus disampaikan dan diaplikasikan dengan bijaksana. Hal ini sesuai dengan perintah Allah SWT:

“Dan sungguh telah Kami berikan hikmah kepada Lukman, yaitu, ‘Bersyukurlah pada Allah! Dan barang siapa yang bersyukur (kepada Allah) maka, sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri; dan barang siapa yang tidak bersyukur (kufur), maka sesungguhnya Allah Mahakaya, Maha Terpuji” (Quran 21: 12).

Kebijaksanaan dapat dikatakan sebagai tingkat lanjut dari kecerdasan yang dimiliki oleh seorang direktur. Seorang direktur harus mampu mengubah pengetahuan menjadi tindakan secara tepat yang membutuhkan kebijaksanaan. Kebijakan menutut direktur perusahaan mengambil langkah strategis yang diambil direktur semakin baik. Contohnya, ketika perusahaan memerlukan pengembangan maka direktur harus mampu mempertimbangan apakah ia harus menambah jumlah utang perusahaan atau menjual aset tetap perusahaan yang sekiranya tidak terlalu dibutuhkan lagi oleh perusahaan untuk investasi pengembangan tersebut.

Selain itu, kebijaksanaan akan sangat diperlukan untuk menyeleksi informasi yang relevan dalam pengambilan keputusan direktur. Di dalam perusahaan tentu saja direktur dihadapkan pada informasi yang sangat banyak untuk mengambil keputusan, jika direktur tidak

Armadani, Fetty Hariyaty Asrinay Nasution memiliki kemampuan untuk menyeleksi dengan bijak maka keputusan yang diambilnya tidak akan berkualitas. Oleh karena itu, kebijaksanaan akan sangat penting dalam menentukan kinerja perusahaan.

5. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini mendiskusikan dan mengusulkan kerangka etika dewan direksi yang didasarkan pada karakter pemimpin dalam Islam. Terdapat empat karakter Nabi dan tiga karakter lainnya yang juga ditekankan dalam Islam, yaitu *siddiq, fatanah, tabligh*, amanah, adil, ihsan, kebijaksanaan. Karakter ini dapat menjadi pedoman dalam penyusunan kerangka etika direktur dalam memimpin perusahaan. Dimana secara khusus di Indonesia, belum terdapat kerangka etika dari dewan direksi secara khusus.

Berdasarkan hasil diskusi dalam penelitian ini dapat ditarik dan diusulkan bahwa hal yang harus diperhatikan bagi direktur dalam menjalankan tugasnya adalah direktur haruslah seorang yang jujur dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, amanah atau dapat dipercaya sehingga akan menurunkan tingkat kecurangan dalam bentuk manajemen laba. Ketiga, direktur haruslah seorang yang cerdas, berilmu, dan keahlian yang mumpuni untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Keempat, direktur haruslah memiliki keahlian dalam menyampaikan (*tabligh*) informasi dan pesan strategis perusahaan dengan etika yang baik sehingga dapat memberikan legitimasi kepada perusahaan. Kelima, pemimpin harus mampu bersikap adil dalam memperlakukan pemangku kepentingan. Keenam, ihsan melakukan semua hal dengan cara terbaik dan unggul. Terakhir, dewan direksi harus memiliki karakter kebijaksanaan, mengombinasikan pengetahuan ilmiah dan pengetahuan ilahiah.

Makalah ini bersifat konseptual, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan cara mengembangkan pengukurannya sehingga dapat diuji secara empiris. Selain itu, karakter dan nilai dalam Islam dapat dikembangkan lebih luas dan lebih dalam lagi.

Daftar Pustaka

- [1] S. Ahmad, S. Akbar, A. Halari, and S. Z. Shah, "Organizational non-compliance with principles-based governance provisions and corporate risk-taking," *Int. Rev. Financ. Anal.*, vol. 78, no. July, p. 101884, 2021, doi: 10.1016/j.irfa.2021.101884.
- [2] S. Kurniati, "Stock returns and financial performance as mediation variables in the influence of good corporate governance on corporate value," *Corp. Gov.*, vol. 19, no. 6, pp. 1289–1309, 2019, doi: 10.1108/CG-10-2018-0308.
- [3] P. K. Ozili, *Corporate governance research in Nigeria: a review*, vol. 1, no. 1. Springer International Publishing, 2021.
- [4] M. P. Assenga, D. Aly, and K. Hussainey, "The impact of board characteristics on the financial performance of Tanzanian firms," *Corp. Gov.*, vol. 18, no. 6, pp. 1089–1106, 2018, doi: 10.1108/CG-09-2016-0174.
- [5] A. S. A. P. Salin, S. K. A. Manan, and N. Kamaluddin, "Ethical framework for directors – learning from the prophet," *Int. J. Law Manag.*, vol. 62, no. 2, pp. 171–191, 2020, doi: 10.1108/IJLMA-04-2018-0075.
- [6] Z. Mahmood, R. Kouser, W. Ali, Z. Ahmad, and T. Salman, "Does corporate governance affect sustainability disclosure? A mixed methods study," *Sustain.*, vol. 10, no. 1, pp. 1–20, 2018, doi: 10.3390/su10010207.
- [7] Hendra, Ridwan. 2019. "Kisruh Laporan Keuangan Garuda Indonesia dari Sudut Pandang Manajemen Kepatuhan" <https://icopi.or.id/kisruh-laporan-keuangan-garuda-indonesia-dari-sudut-pandang-manajemen-kepatuhan/>, di akses pada tanggal 15 Maret 2023
- [8] M. Kyere and M. Ausloos, "Corporate governance and firms financial performance in the United Kingdom," *Int. J. Financ. Econ.*, no. February 2019, pp. 1–15, 2020, doi: 10.1002/ijfe.1883.
- [9] N. H. M. Nor, A. Nawawi, and A. S. A. P. Salin, "The influence of board independence, board size and managerial ownership on firm investment efficiency," *Pertanika J. Soc. Sci. Humanit.*, vol. 25, no. 3, pp. 1039–1058, 2017.
- [10] M. Omar, A. Nawawi, and A. S. A. Puteh Salin, "The causes, impact and prevention of

- Armadani, Fetty Hariyaty Asrinay Nasution
- employee fraud,” *J. Financ. Crime*, vol. 23, no. 4, pp. 1012–1027, 2016, doi: 10.1108/jfc-04-2015-0020.
- [11] A. Saiful *et al.*, “The role of islamic ethics to prevent corporate fraud,” no. September, 2017.
- [12] M. A. Alam, N. Talib, and M. A. Alam, “Islamic work ethics and individualism in managing a globalized workplace: Does religiosity and nationality matter?,” *J. Manag. Organ.*, pp. 566–582, 2016, doi: 10.1017/jmo.2015.54.
- [13] M. M. Al-nashmi, “The relationship between Islamic marketing ethics and brand credibility A case of pharmaceutical industry in Yemen,” *J. Islam. Mark.*, vol. 8, no. 2, pp. 261–288, 2017, doi: 10.1108/JIMA-03-2015-0024.
- [14] A. Saiful *et al.*, “The role of islamic ethics to prevent corporate fraud,” *Int. J. Bus. Soc.*, vol. 18, no. September, pp. 113–128, 2017.
- [15] S. H. Aldulaimi, “Fundamental Islamic perspective of work ethics,” *J. Islam. Account. Bus. Res.*, vol. 7, no. 1, pp. 59–76, 2016, doi: 10.1108/JIABR-02-2014-0006.
- [16] M. S. Schwartz, T. W. Dunfee, and M. J. Kline, “Tone at the top: An ethics code for directors?,” *J. Bus. Ethics*, vol. 58, no. 1, pp. 79–100, 2005, doi: 10.1007/s10551-005-1390-y.
- [17] C. M. Daily, D. R. Dalton, and A. A. Cannella, “Corporate Governance : Decades of Dialogue and Data Author (s): Catherine M . Daily , Dan R . Dalton and Albert A . Cannella Jr . Published by: Academy of Management Stable URL : <http://www.jstor.com/stable/30040727> REFERENCES Linked references are ava,” *Acad. Manag. Rev.*, vol. 28, no. 3, pp. 371–382, 2003.
- [18] C. L. Wade, “Corporate governance failures and the managerial duty of care,” *St. Johns. Law Rev.*, vol. 76, no. 4, pp. 767–785, 2002.
- [19] J. T. Walsh, “The fiduciary foundation of corporate law,” *J. Corp. Law*, vol. 27, no. 3, p. 333, 2004, [Online]. Available: http://gateway.proquest.com/openurl?url_ver=Z39.88-2004&res_dat=xri:pqd&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&rft_dat=xri:pqd:did=000000215804681&svc_dat=xri:pqil:fmt=html&req_dat=xri:pqil:pq_clntid=23404L1 - <http://proquest.umi.com/pqdl>.
- [20] L. Rodriguez-Dominguez, I. Gallego-Alvarez, and I. M. Garcia-Sanchez, “Corporate governance and codes of ethics,” *J. Bus. Ethics*, vol. 90, no. 2, pp. 187–202, 2009, doi: 10.1007/s10551-009-0035-y.
- [21] S. Saidu, “CEO characteristics and firm performance: focus on origin, education and ownership,” *J. Glob. Entrep. Res.*, vol. 9, no. 1, 2019, doi: 10.1186/s40497-019-0153-7.
- [22] A. J. Ali, T. Falcone, and A. A. Azim, “Work ethic in the USA and Canada,” *J. Manag. Dev.*, vol. 14, no. 6, pp. 26–34, 1995, doi: 10.1108/02621719510086156.
- [23] P. W. Roberts and G. R. Dowling, “Corporate reputation and sustained superior financial performance,” *Strateg. Manag. J.*, vol. 23, no. 12, pp. 1077–1093, 2002, doi: 10.1002/smj.274.
- [24] L. T. Hosmer, “Strategic planning as if ethics mattered,” *Strateg. Manag. J.*, vol. 15, no. 2 S, pp. 17–34, 1994, doi: 10.1002/smj.4250151003.
- [25] X. Luo and C. B. Bhattacharya, “Inventory and Report on the current status of the Hearson Compound, Burrup Peninsula, WA,” *J. Mark.*, vol. 70, no. 4, pp. 1–18, 2013, [Online]. Available: <http://www.jstor.org/stable/30162111%0Ahttps://doi.org/10.1509%2Fjmk.70.4.001>.
- [26] B. S. Long and C. Driscoll, “Codes of ethics and the pursuit of organizational legitimacy: Theoretical and empirical contributions,” *J. Bus. Ethics*, vol. 77, no. 2, pp. 173–189, 2008, doi: 10.1007/s10551-006-9307-y.
- [27] J. S. Chun, Y. Shin, J. N. Choi, and M. S. Kim, “How Does Corporate Ethics Contribute to Firm Financial Performance?: The Mediating Role of Collective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior,” *J. Manage.*, vol. 39, no. 4, pp. 853–877, 2013, doi: 10.1177/0149206311419662.
- [28] M. Goswami, R. K. Agrawal, and A. K. Goswami, “Ethical leadership in organizations: evidence from the field,” *Int. J. Ethics Syst.*, vol. 37, no. 1, pp. 122–144, 2021, doi: 10.1108/IJOES-04-2020-0048.
- [29] M. E. Brown, L. K. Treviño, and D. A. Harrison, “Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing,” *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.*, vol. 97, no. 2, pp. 117–134, 2005, doi: 10.1016/j.obhdp.2005.03.002.

- [30] E. W. Morrison, "Employee Voice and Silence," *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, vol. 1, no. March 2014, pp. 173–197, 2014, doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328.
- [31] A. K. Dua, A. Farooq, and S. Rai, "Ethical leadership and its influence on employee voice behavior: role of demographic variables," *Int. J. Ethics Syst.*, 2022, doi: 10.1108/IJOES-10-2021-0200.
- [32] R. A. Kalemci and I. Tuzun, "Understanding Protestant and Islamic Work Ethic Studies: A Content Analysis of Articles," *J. Bus. Ethics*, vol. 158, no. 4, pp. 999–1008, 2017, doi: 10.1007/s10551-017-3716-y.
- [33] M. M. Al-Nashmi and A. A. Almamary, "The relationship between Islamic marketing ethics and brand credibility: A case of pharmaceutical industry in Yemen," *J. Islam. Mark.*, vol. 8, no. 2, pp. 261–288, 2017, doi: 10.1108/JIMA-03-2015-0024.
- [34] L. Jamel, H. E. Albogami, M. A. Abdulaal, and N. A. Aljohani, "Do agency conflicts between managers and shareholders affect corporate risk management and financial performance of Saudi firms?," *J. Invest. Compliance*, vol. 22, no. 1, pp. 58–73, 2021, doi: 10.1108/joic-11-2020-0044.
- [35] H. Kim, B. Kwak, Y. Lim, and J. Yu, "Audit committee accounting expertise, CEO power, and audit pricing," *Asia-Pacific J. Account. Econ.*, vol. 24, no. 3–4, pp. 421–439, 2017, doi: 10.1080/16081625.2015.1105753.
- [36] N. S. A. Suhaimi, A. Nawawi, and A. S. A. P. Salin, "Determinants and problems of successful ERP implementations - Malaysian experience," *Int. J. Adv. Oper. Manag.*, vol. 9, no. 3, pp. 207–223, 2017, doi: 10.1504/IJAOM.2017.088252.
- [37] N. R. Amirudin, A. Nawawi, and A. S. A. Puteh Salin, "Risk Management Practices in Tourism Industry - A Case Study of Resort Management.," *Manag. Account. Rev.*, vol. 16, no. 1, pp. 55–74, 2017, [Online]. Available: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bsh&AN=131343047&site=ehost-live>.