

# **DIMENSI ETIK DALAM MANAJEMEN WAKAF**

**Oleh: *Wawan Hermawan***

## **A. Pendahuluan**

Organisasi bisnis perlu menghasilkan laba untuk mempertahankan keberadaannya. Akan tetapi terdapat pandangan yang berbeda mengenai bagaimana suatu perusahaan dapat secara sah memperoleh dan kemudian menggunakan laba tersebut. Terdapat perusahaan yang secara agresif memaksimalkan laba mereka, tumbuh dengan menghalalkan segala cara, dan tidak memusatkan perhatian pada hal-hal lain kecuali apa yang terbaik bagi perusahaan. Perusahaan lainnya mengambil pendekatan yang berbeda dan secara aktif memperbaiki masyarakat, bahkan jika hal itu mengurangi laba bagi pemiliknya. Akan tetapi sebagian besar bisnis mengambil posisi yang berada di antara kedua posisi ekstrim tersebut. Keputusan mengenai pendekatan mana yang akan diambil dipengaruhi oleh etika manajerial dan tanggung jawab sosial (Sunarto, 2007: 102).

Jika persoalan etika manajerial dan tanggung jawab sosial sangat mempengaruhi kebijakan yang diambil seseorang dan organisasi dalam menjalankan bisnisnya, lalu bagaimana dengan organisasi sosial yang bersifat nirlaba, seperti lembaga pendidikan atau lembaga wakaf? Masalah etika merupakan masalah setiap orang sehingga dimanapun ia berada akan berhadapan dengan persoalan-persoalan etik; sebagai anak, sebagai orang tua, sebagai pendidik, sebagai pelajar, sebagai pemimpin, sebagai manajer, sebagai anggota, dan sebagainya. Oleh karena itu, persoalan etik dan tanggung jawab sosial juga menjadi masalah organisasi nirlaba. Apalagi sebuah organisasi nirlaba bukan tidak mungkin menjalankan kegiatan bisnis. Jika lembaga pendidikan sering digolongkan sebagai organisasi nirlaba, maka banyak lembaga pendidikan yang juga membuka usaha bisnis yang beraneka ragam, dan sebagian dari lembaga pendidikan tersebut merupakan lembaga wakaf.

Tulisan ini akan berusaha mengurai persoalan etika dalam manajemen wakaf. Pembahasan diawali dengan pengertian mengenai pengertian etika, manajemen, dan hukum Islam sebagai pengantar. Selanjutnya pembahasan mengenai etika dalam konteks organisasi wakaf, dan yang terakhir adalah pembahasan mengenai tanggung jawab sosial sebagai tanggung jawab etik organisasi. Diharapkan dengan uraian ini bisa menghadirkan suatu gambaran memadai mengenai dimensi etik dalam manajemen wakaf.

## **B. Etika, Manajemen, dan Hukum Islam**

Sebelum melakukan eksplorasi lebih jauh mengenai dimensi etik dalam manajemen wakaf, perlu dipertegas lebih dahulu mengenai pengertian etika dan manajemen untuk dijadikan titik tolak dalam pembahasan selanjutnya sehingga pembahasan lebih terarah. Hukum Islam dimasukkan dalam pembahasan ini untuk menunjukkan bahwa ada keterkaitan yang sangat erat antara hukum Islam dan etika serta antara hukum Islam dan manajemen.

### **1. Makna Etika, Manajemen, dan Hukum Islam**

#### **a. Etika**

Istilah etika berasal dari bahasa Yunani kuno. Kata Yunani *ethos* dalam bentuk tunggal memiliki banyak arti, yaitu tempat tinggal yang biasa; padang rumput, kandang; kebiasaan, adat; ahlak, watak, perasaan, sikap, cara berpikir. Dalam bentuk jamak (*ta etha*) artinya adalah adat kebiasaan. Arti yang terakhir inilah yang menjadi latar belakang bagi terbentuknya istilah etika, yang oleh filosof besar Aristoteles (384-322 s.M.) sudah digunakan untuk menunjukkan filsafat moral (Bertens, 2007: 4).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud, 1988), kata etika dibedakan menjadi tiga arti, yaitu: (1) ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (ahlak); (2) kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan ahlak; dan (3) nilai benar salah yang dianut oleh satu golongan atau masyarakat. Arti kata etika yang ketiga merujuk pada seperangkat nilai dan norma yang menjadi pegangan suatu

golongan atau kelompok masyarakat, seperti etika suku Baduy, etika agama Budha, etika Protestan, dan lain sebagainya. Sedangkan yang dimaksud dengan arti kata etika yang kedua adalah kode etik, seperti kode etik kedokteran. Etika pada pengertian pertama memiliki arti sebagai ilmu tentang baik dan buruk. Etika di sini sama artinya dengan filsafat moral, karena menjadikan nilai moral sebagai objek kajian reflektif, sistematis, dan metodelis.

Sedangkan kata *moral* merupakan bahasa Inggris yang berasal dari bahasa Latin, *moralis-mos*, *moris* yang berarti adat, istiadat, kebiasaan, cara, tingkah laku, kelakuan. *Mores* berarti adat istiadat, kelakuan, tabiat, watak, ahlak, cara hidup (Bagus, 2002: 672). Jika dihubungkan dengan kata etika, maka keduanya memiliki kesamaan arti, yaitu adat kebiasaan. Bedanya, kata moral berasal dari bahasa Latin sedangkan kata etika berasal dari bahasa Yunani.

Dalam penggunaan, kata moral digunakan dalam empat arti, yaitu (1) menyangkut kegiatan manusia yang dipandang sebagai baik atau buruk, benar atau salah, tepat atau tidak tepat; (2) sesuai dengan kaidah-kaidah yang diterima menyangkut apa yang dianggap benar, bajik, adil, dan pantas; (3) memiliki a) kemampuan untuk diarahkan (dipengaruhi oleh) keinsafan akan benar dan salah, dan b) kemampuan untuk mengarahkan (memengaruhi) orang lain sesuai dengan kaidah-kaidah perilaku yang dinilai benar atau salah; dan 4) menyangkut cara seseorang bertingkah laku dalam hubungan dengan orang lain.

Pengertian moral menurut istilah adalah nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Sedangkan etika diartikan sebagai refleksi kritis, metodelis, dan sistematis tentang tingkah laku manusia, sejauh berkaitan dengan norma. Atau dalam redaksi yang lain, etika adalah filsafat atau pemikiran kritis dan mendasar tentang ajaran-ajaran dan pandangan-pandangan moral (Bertens, 2007: 47; Suseno, 1987: 14).

Kata moral selalu mengacu kepada baik-buruknya manusia sebagai manusia, bukan baik-buruknya manusia dalam peran-peran tertentu, misalnya sebagai mahasiswa, sebagai dosen, sebagai pemain bola, dan sebagainya.

Dengan kata lain moral berkaitan dengan hati dan inti kepribadian manusia. Bidang moral adalah bidang kehidupan manusia dilihat dari segi kebaikannya sebagai manusia. Norma-norma moral adalah tolok ukur untuk menentukan benar-salahnya sikap dan perbuatan manusia dilihat dari segi baik buruknya sebagai manusia dan bukan sebagai pelaku peran tertentu (Suseno, 2005: 18-19). Sedangkan kata *moralitas* menunjuk kepada arti moral yang lebih abstrak. Ungkapan "moralitas suatu perbuatan", artinya segi moral suatu perbuatan atau baik-buruknya suatu perbuatan. Moralitas adalah sifat moral atau keseluruhan asas dan nilai yang berkenaan dengan baik dan buruk (Bertens, 2007: 7).

Dari pembahasan di atas, walaupun kata moral dan etika secara bahasa memiliki kemiripan arti, namun dalam penggunaan selanjutnya memiliki perbedaan.<sup>1</sup> Jika diperhatikan uraian di atas, kata moral memiliki persamaan makna dengan kata etika pada makna etika yang ketiga, yaitu nilai benar salah yang dianut oleh satu golongan atau masyarakat. Dalam tulisan ini kata etika dan moral digunakan dalam pengertian yang sama dengan mengacu pada makna ini, sehingga moral atau etika di sini diartikan sebagai seperangkat nilai dan norma yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya.

#### b. Manajemen

George R. Terry dan Leslie W. Rue (2005: 1) mengartikan manajemen sebagai suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Sedangkan Sunarto (2007: 5) mengartikan manajemen sebagai suatu rangkaian aktivitas manajerial yang diarahkan pada sumber daya organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dari definisi Sunarto ini dapat disimpulkan bahwa ada tiga unsur dalam manajemen, yaitu (1) serangkaian aktivitas manajerial;

---

<sup>1</sup> Ada juga yang menggunakan kata moral dan etika dalam pengertian yang sama. Lihat misalnya Burhanuddin Salam (2000: 4).

(2) aktivitas itu diarahkan pada sumber daya organisasi; dan (3) maksud dari aktivitas itu untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Selanjutnya Sunarto (2007: 9-10) menjelaskan bahwa aktivitas manajerial dasar ada empat, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Sedangkan sumber daya juga ada empat, yaitu manusia, finansial, fisik, dan informasi. Sumber daya manusia berupa bakat manajerial dan tenaga kerja. Sumber daya finansial adalah modal yang digunakan organisasi untuk mendanai baik operasi yang berjalan maupun operasi jangka panjang. Sumber daya fisik meliputi bahan-bahan mentah, fasilitas kantor dan produksi serta peralatan. Sedangkan sumber daya informasi adalah data-data yang digunakan untuk membuat keputusan yang efektif (Sunarto, 2007: 5-10).

### c. Hukum Islam

Istilah hukum Islam, walaupun berasal dari bahasa Arab, namun dalam literatur berbahasa Arab jarang ditemukan (untuk mengatakan sulit). Dalam wacana orientalis, istilah yang dipakai dalam kajian mereka terhadap masalah ini adalah *Islamic law*<sup>2</sup> dan *Islamic Legal*.<sup>3</sup> Oleh karena itulah, ada sebagian orang yang mengatakan bahwa istilah hukum Islam kreasi umat Islam Indonesia (Ahmad Rafiq, 1997: 3), dan mungkin saja kemunculan istilah ini terinspirasi oleh istilah asing di atas.

Dalam penggunaan, istilah hukum Islam lebih sering dimaksudkan sebagai fikih. Oleh karena itu, untuk memahami hukum Islam harus ditelusuri makna dari fikih. Fikih menurut bahasa berasal dari bahasa Arab, *faqih*-*yafqahu*-*fiqhan*, yang berarti paham (*al-fahm*) atau mengetahui (*al-`ilm*) (Ibn Manzur, t.t.: 522). Sedangkan fikih menurut istilah adalah ilmu yang membahas hukum-hukum syara` yang bersifat praktis yang digali dari dalil-dalil *tafsili* (al-Zuhaili, 1996: 19). Fikih adalah ilmu yang membahas

---

<sup>2</sup> Para orientalis sering menggunakan istilah Islamic Law dalam buku-buku mereka, seperti Joseph Schacht (1964), J.N.D. Anderson (1977), Majid Khadduri dan Herbert J Liebesny (ed.) (1955).

<sup>3</sup> Lihat misalnya tulisan Wael B. Hallaq (1997), Oussama Arabi (1999), Ahk. Minhaji (2001).

perbuatan manusia dari segi perbuatan itu boleh dan tidak boleh dilakukan, baik dengan tegas maupun tidak.

d. Wakaf

Kata *al-waqf* memiliki makna yang sama dengan kata *al-tahbis* dan *al-tasbil*, yaitu *al-habs an al-tasarrufi*, yang berarti mencegah dari melakukan *tasarruf* (tindakan hukum terhadap sesuatu, seperti menggunakan, menjual, meminjamkan, menghibahkan, dan sebagainya) (al-Zuahili, 1985: 7599). Dalam al-Qur`an tidak ditemukan ayat yang berbicara langsung tentang wakaf. Di dalam hadis pun, tidak ditemukan perkataan Nabi saw secara langsung tentang wakaf. Hanya saja terdapat dua hadis riwayat al-Bukhari (t.t., X: 159) dan Ahmad (t.t., XI: 326) yang merupakan perkataan perawi hadis tersebut. Hadis-hadis Nabi saw mengenai wakaf menggunakan kata *shadaqah jariyah*, *al-tasbil*, dan *al-habs*.

Istilah *shadaqah jariyah* terdapat pada hadis yang sangat populer yang diriwayatkan oleh banyak ahli hadis<sup>4</sup> tentang tiga macam perbuatan orang yang sudah meninggal dunia yang pahala kebajikannya tetap mengalir. Salah satu dari ketiga macam perbuatan tersebut adalah *shadaqah jariyah*.

Para ulama pensyarah hadis, seperti Al-Nawawi dalam kitab syarah terhadap kitab Sahih Muslim (t.t., VI: 21) dan al-Suyuti dalam kitab syarah terhadap Sunan al-Nasa`i (1986, VI: 251), menafsirkan *shadaqah jariyah* dengan wakaf. Kata *jariyah* menurut bahasa semakna dengan kata *darah*, yang berarti mengalir, dan *dawam* yang berarti abadi atau langgeng (Ibn Manzur, !V: 139). Jika *shadaqah* diartikan sebagai pemberian kepada yang membutuhkan dengan maksud mengharap ridla Allah (al-Zuhaili, V: 380), maka tambahan kata *jariyah* dimaksudkan sebagai suatu pemberian yang manfaatnya masih terus mengalir sehingga kebaikan berupa pahala dari Allah bagi pemberi *shadaqah jariyah* pun terus mengalir.

---

<sup>4</sup> Pada kitab Sahih Muslim terdapat pada *Bab Ma Yulahaq al-Insan min al-Sawab Ba`d*, pada kitab Sunan al-Tirmizi terdapat pada *Bab fi al-Waqf*, pada kitab Sunan al-Nasa`i terdapat pada *Bab Fadl al-Sadaqah `an al-Mayyiti*, dan pada kitab Sunan Abu Daud terdapat pada *Bab Ma Ja'a fi al-Sadaqah `An al-Mayyiti*.

Sedangkan arti wakaf menurut istilah terdapat perdebatan yang cukup sengit di kalangan ahli fikih. Hal ini karena mereka berbeda pendapat mengenai sifat dasar wakaf. Setelah al-Kabisi (2004: 38-62) merekam perdebatan ulama mengenai hal ini, ia tiba pada satu pilihan bahwa tindakan yang paling tepat adalah mengembalikan definisi wakaf kepada apa yang terdapat pada hadis Nabi Saw, sebagaimana yang dilakukan oleh Ibn Qudamah, seorang ulama mazhab Hambali, yaitu: “*tahbis al-asl wa tasbil samratihi* (menahan asal dan menyalurkan [di jalan Allah] hasilnya).”

## 2. Hubungan Antara Etika, Manajemen, dan Hukum Islam

Dari pembahasan mengenai etika, manajemen, dan hukum Islam di atas terlihat bahwa ketiganya saling berkaitan karena ketiganya berkaitan dengan masalah yang sama, yaitu perbuatan manusia. Etika adalah seperangkat nilai dan norma yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya; manajemen adalah seperangkat aktivitas (perilaku) manajerial; dan hukum Islam adalah ilmu atau kumpulan hukum syara` yang berkaitan dengan perbuatan *mukallaf* (manusia balig dan berakal). Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa moral dan hukum Islam merupakan acuan dalam berperilaku seseorang atau sekelompok orang, termasuk dalam aktivitas manajerial pada sebuah organisasi.

Uraian ini juga menunjukkan bahwa antara hukum Islam dan etika memiliki banyak kemiripan karena keduanya menyediakan seperangkat norma untuk menilai perilaku manusia. Tambahan pula bahwa kategori tindakan dalam hukum Islam berupa *wajib, sunnah, haram, makruh, dan mubah* yang mencakup semua tindakan manusia bersifat moral sehingga seorang orientalis H.A.R. Gibb mengatakan bahwa hukum Islam lebih merupakan sistem etika daripada sistem hukum (Mas`ud, 1996: 10-11). Oleh karena itu, seorang etikawan ketika menyelesaikan suatu masalah etik mirip dengan seorang mujtahid ketika melakukan ijtihad dalam persoalan hukum Islam. Namun demikian, tetap terdapat perbedaan prinsipil antara hukum Islam dan etika (dalam wacana Barat) dalam hal bahwa dalam hukum Islam

seperangkat norma itu bersumber dan terinspirasi oleh wahyu, tidak semata-mata pertimbangan akal.

### **C. Etika dalam Konteks Organisasi**

#### **1. Makna dan Urgensi Etika dalam Berorganisasi**

Organisasi adalah sekelompok orang yang berkerja sama dalam suatu cara terstruktur dan terkoordinasi untuk mencapai serangkaian tujuan (Sunarto, 2007: 4). Sedangkan Stoner (1996: 6) memberikan definisi organisasi sebagai dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam cara yang terstruktur untuk mencapai sasaran yang spesifik atau sejumlah sasaran. Sasaran yang dimaksud adalah tujuan yang diusahakan untuk dicapai oleh suatu organisasi. Dari dua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa sebuah organisasi memiliki 3 unsur: (1) sekumpulan orang yang bekerja sama; (2) melalui cara terstruktur dan terkoordinasi; (3) untuk mencapai serangkaian tujuan.

Tujuan tersebut dapat beraneka ragam sesuai dengan bentuk organisasi yang bersangkutan, seperti laba pada organisasi bisnis, penemuan ilmu pengetahuan pada lembaga pendidikan, pertahanan nasional pada Tentara Nasional Indonesia (TNI), koordinasi dari berbagai badan amal dan kemanusiaan lokal pada Palang Merah Indonesia (PMI), dan kepuasan sosial pada organisasi nirlaba.

Organisasi memegang peranan penting dalam kehidupan manusia karena manusia sulit untuk melepaskan diri dari organisasi. Bahkan keluarga yang merupakan institusi terkecil dari sebuah masyarakat pada dasarnya merupakan sebuah organisasi. Anthony (1988: 4) menyatakan bahwa keluarga merupakan bentuk organisasi yang paling tua. Dalam sebuah keluarga, orang tua berperan sebagai anggota organisasi sekaligus sebagai pemimpin atau manajer organisasi keluarga yang bersangkutan.

Sering terdengar ungkapan bahwa masa kini merupakan masa "krisis etika". Tidak lama setelah rejim Orde Baru tumbang banyak orang berdebat tentang apa akar masalah penyebab carut marut bangsa ini. Jawaban atas masalah ini ternyata beragam. Ada yang mengatakan masa itu sebagai krisis

ekonomi. Sebagian yang lain mengatakan sebagai krisis politik. Namun, akhirnya banyak orang setuju bahwa akar masalah yang sedang dihadapi adalah akibat dari krisis etika atau krisis moral. Nilai-nilai etik tidak lagi menjadi landasan sentral dalam menjalani kehidupan berbangsa dan bernegara serta bermasyarakat.

Jika dalam kehidupan berbangsa dan bernegara nilai etik sangat urgen, maka demikian juga halnya dalam kehidupan berorganisasi. Orang-orang yang terlibat dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi nirlaba, termasuk organisasi nazir, tidak bisa menghindari dari masalah-masalah etika sebagaimana pada masa-masa sebelum ini.

## 2. Nazir Wakaf sebagai Sebuah Organisasi

Pasal 9 Bagian Kelima Undang-undang (UU) Wakaf no. 41 tahun 2004 menyatakan bahwa nazir meliputi (a) perseorangan; (b) organisasi; atau (c) badan hukum. Pada penjelasan UU ini menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan perseorangan, organisasi, dan badan hukum adalah perseorangan warga negara Indonesia, organisasi Indonesia, dan badan hukum Indonesia. Selanjutnya, pasal 5 pada Bagian Kedua tentang Nazhir Perseorangan Peraturan Pemerintah (PP) no. 42 tahun 2006 menyatakan bahwa nazhir perseorangan harus merupakan suatu kelompok yang terdiri dari paling sedikit 3 (tiga) orang, dan salah seorang diangkat menjadi ketua.

Jika dikaitkan dengan pengertian organisasi di awal tulisan ini, maka nazhir yang dikehendaki oleh peraturan mengenai wakaf merupakan sebuah organisasi karena telah memenuhi unsur-unsur yang harus dipenuhi sebagai sebuah organisasi, yaitu (1) sekumpulan orang yang bekerja sama; (2) melalui cara terstruktur dan terkoordinasi; (3) untuk mencapai serangkaian tujuan. Sementara yang dimaksud dengan nazhir organisasi pada UU Wakaf adalah sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang sosial, pendidikan, kemasyarakatan, dan/atau keagamaan Islam yang memenuhi beberapa persyaratan sebagaimana terdapat pada pasal 3 ayat (3) PP no. 42 tahun 2006. Nazhir organisasi adalah nazhir yang sebelum menjadi nazhir sudah secara resmi berbentuk organisasi. Dengan demikian, semua nazhir wakaf yang

dikehendaki oleh peraturan perundang-undangan adalah nazhir yang berbentuk organisasi, bukan berupa perseorangan.

### 3. Komponen Etik dalam Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (1996, II: 107-109), dalam dunia bisnis, masalah etika tidak lepas dari empat kategori, bisa salah satu atau beberapa, yaitu sosial, pihak yang berkepentingan, kebijakan internal, atau peribadi. Sementara menurut Sunarto (2007: 104-107), sebuah organisasi tidak bisa dilepaskan dari empat bidang, yaitu manajer, karyawan, partner, dan masyarakat sekitar. Dua bidang pertama adalah bagian internal organisasi, sedangkan dua bidang adalah bagian eksternal organisasi. Dalam pembahasan etika dalam organisasi, termasuk organisasi nazhir, tidak bisa dilepaskan dari keempat bidang ini.

#### a. Perilaku Manajer terhadap Karyawan

Perlakuan manajer terhadap karyawan merupakan salah satu bidang etika manajerial yang penting. Beberapa cakupan masalah dalam bidang ini antara lain adalah masalah mempekerjakan dan memecat seseorang, upah dan kondisi kerja, dan kebebasan karyawan dan rasa hormat. Di antara contoh kasus persoalan etika dalam masalah ini adalah kontrak perjanjian kerja yang bagaimana yang adil, model kewajiban bersama antara manajer dan pekerja, dan hak yang dimiliki pekerja, perbedaan perlakuan terhadap anggota atau pekerja berdasarkan etnis, dan menerima karyawan berdasarkan pertimbangan kawan dekat atau keluarga ketika ada pelamar lain yang lebih memenuhi syarat.

#### b. Perilaku Anggota atau Karyawan terhadap Organisasi

Perlakuan anggota atau karyawan terhadap organisasi mereka juga merupakan salah satu bidang etika manajerial, terutama berkaitan dengan konflik kepentingan, kerahasiaan, dan kejujuran. Konflik kepentingan muncul ketika suatu keputusan secara potensial menguntungkan individu tetapi mungkin merugikan organisasi, atau sebaliknya. Mengungkapkan rahasia

organisasi merupakan perbuatan yang tidak etis. Sementara masalah yang sering muncul untuk yang terakhir adalah mengenai kewajiban masing-masing orang terhadap atasan, bawahan, dan rekan kerja, penggunaan fasilitas organisasi untuk kepentingan pribadi, mencuri perlengkapan kantor, dan merekayasa pengeluaran.

c. Perilaku Organisasi dan Karyawan terhadap Partner

Etika manajerial juga memainkan peranan yang sangat penting dalam hubungan antara organisasi dengan partner. Yang termasuk partner di sini seperti konsumen, kompetitor, pemasok, dealer, dan serikat tenaga kerja. Beberapa perilaku yang berkaitan dengan partner adalah seperti iklan dan promosi, pemesanan dan pembelian, pengiriman dan permohonan permintaan, penawaran dan perundingan, dan hubungan bisnis lainnya.

d. Perilaku Manajer dan Karyawan terhadap Masyarakat Sekitar

Bagian eksternal organisasi yang tidak kalah pentingnya adalah masyarakat sekitar. Oleh karena itu, perilaku etis manajer dan karyawan terhadap masyarakat sekitar juga memainkan peranan yang sangat penting. Bagian ini masuk pada pembahasan tanggung jawab sosial organisasi yang akan dibahas pada bagian belakang tulisan ini.

#### 4. Mengelola Perilaku Etis dalam Organisasi

Peningkatan perilaku etis dalam sebuah organisasi walau bagaimanapun harus dimulai dari pimpinan atau manajer, sebab dialah pemegang utama kebijakan dan sebagai tokoh sentral dalam organisasi yang perilakunya akan menjadi contoh para bawahannya. Setelah menata diri sendiri, pimpinan atau manajer lalu menciptakan budaya organisasi dan mendefinisikan perilaku mana yang dapat dan tidak dapat diterima. Upaya penanaman perilaku etik karyawan bisa juga dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan mengenai bagaimana cara menghadapi dilema etik. Langkah penanaman perilaku yang lebih konkrit bisa dilakukan dengan memformalisasikan standar etika organisasi, seperti petunjuk bagaimana para

anggota atau karyawan seharusnya memperlakukan pemasok, konsumen, kompetitor, masyarakat sekitar dan konstituen lainnya.

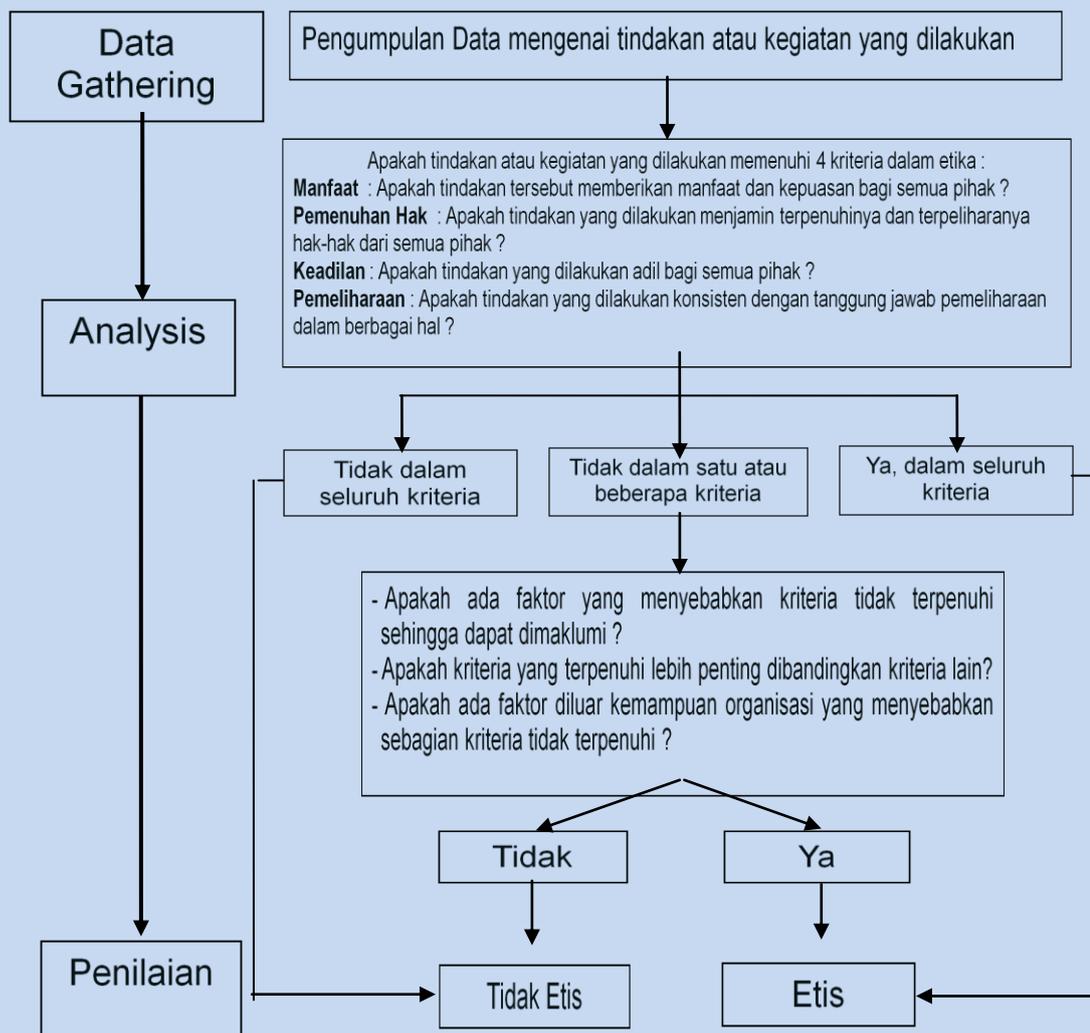
Namun demikian, petunjuk, program pelatihan, dan kode etik tidak serta merta menyelesaikan persoalan perilaku etik dalam organisasi karena kualitas pertimbangan pribadi individu mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang seharusnya dihindari, perilaku mana yang benar dan mana yang salah, dalam situasi tertentu tetap menentukan. Upaya-upaya semacam itu mungkin bisa membantu dalam menentukan apa yang seharusnya dilakukan oleh seseorang, namun tetap pilihan bebas masing-masing individu yang menentukan pilihan mereka.

#### 5. Model Penilaian Etika terhadap Perilaku Organisasi

Menurut Sunarto (2007, 109-110), terdapat model tiga langkah untuk menerapkan pertimbangan etis terhadap situasi yang mungkin muncul selama pelaksanaan aktivitas bisnis. Langkah-langkah tersebut adalah (1) mengumpulkan informasi faktual yang relevan, (2) menentukan nilai moral yang paling sesuai, dan (3) membuat pertimbangan etis berdasarkan pada hal yang benar atau salah dari aktivitas atau kebijakan yang diusulkan.

Enie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah dalam buku mereka *Pengantar Manajemen* juga menyebut tiga langkah dalam menyelesaikan masalah etis. Langkah pertama adalah pengumpulan data (*data gathering*) mengenai tindakan atau kegiatan yang dilakukan. Langkah selanjutnya adalah menganalisis (*analysis*) tindakan atau kegiatan yang dilakukan dengan empat kriteria dalam etikan, yaitu manfaat, pemenuhan hak, keadilan, dan pemeliharaan. Jika tindakan atau kegiatan itu memenuhi empat kriteria tersebut, maka tindakan atau kegiatan itu bernilai etis. Sebaliknya, jika tindakan atau kegiatan itu tidak memenuhi seluruh kriteria, maka tindakan atau kegiatan itu bernilai tidak etis. Jika hasil analisis memunculkan kesimpulan ketiga, yaitu hanya memenuhi sebagian kriteria dan tidak sebagian yang lain, maka tindakan atau kegiatan itu harus diuji dengan tiga pertanyaan: apakah ada faktor yang menyebabkan kriteria tidak terpenuhi sehingga dapat dimaklumi? Apakah kriteria yang terpenuhi lebih penting

dibanding kriteria dibanding kriteria yang lain? Dan apakah ada faktor di luar kemampuan organisasi atau pelaku yang menyebabkan sebagian kriteria tidak terpenuhi? Jika jawaban ketiga pertanyaan ini positif, maka tindakan atau kegiatan tersebut bernilai etis. Sebaliknya, jika jawaban ketiga pertanyaan tersebut negatif, maka tindakan atau kegiatan tersebut bernilai tidak etis. Ketiga langkah ini bisa dilihat dengan jelas pada tabel berikut.



Sementara K. Bertens (2007, 295-303), ketika menjelaskan metode etika terapan, menyebut empat unsur dalam menentukan apakah suatu masalah bernilai etis atau tidak. Keempat unsur tersebut adalah sikap awal, informasi, norma-norma moral, dan logika. Dalam usaha mencari

penyelesaian masalah etis apa pun tidak pernah berangkat dari titik nol, selalu ada sikap awal. Kita mulai dengan suatu sikap tertentu terhadap masalah yang dihadapi. Sikap awal ini bisa pro atau kontra atau juga netral, atau malah acuh tak acuh. Sikap awal ini terbentuk karena berbagai faktor yang mempengaruhi perjalanan hidup seorang manusia, seperti pendidikan, kebudayaan, agama, pengalaman pribadi, media masa, watak seseorang, dan lainnya. Awalnya kita belum berpikir mengapa kita bersikap seperti itu hingga tiba pada suatu situasi atau peristiwa yang menggugah refleksi kita atau ketika bertemu dengan orang lain yang memiliki sikap yang berbeda mengenai masalah yang dihadapi.

Setelah pemikiran etis tergugah, unsur kedua yang dibutuhkan adalah informasi mengenai segala hal yang diperlukan yang berkaitan dengan masalah etis yang dihadapi. Informasi ini bisa diperoleh melalui penelusuran kita sendiri atau melalui orang lain yang dianggap ahli di bidang yang bersangkutan. Melalui informasi yang diperoleh bisa diketahui bagaimana keadaan obyektif masalah yang dihadapi.

Unsur selanjutnya adalah norma-norma moral yang diakui oleh masyarakat dan relevan untuk masalah yang dihadapi. Penerapan norma ini merupakan unsur terpenting dalam metode etika terapan. Pekerjaan ini bukanlah merupakan pekerjaan yang gampang. Penerapan norma-norma tidak seperti penerapan prinsip-prinsip teori mekanika dalam teknik. Norma-norma itu tidaklah merupakan suatu hidangan siap saji dan tinggal diterapkan, namun memerlukan upaya keras dan sungguh-sungguh.

Unsur yang terakhir adalah logika, artinya analisis etikawan dalam menerapkan norma-norma harus logis. Logika dapat menunjukkan kesalahan-kesalahan penalaran dan inkonsistensi dalam argumentasi dan juga bisa menunjukkan apakah argumentasi itu tahan uji atau tidak. Logika juga dapat membantu dalam menilai definisi masalah yang dihadapi karena definisi merupakan titik tolak yang mengarahkan analisis selanjutnya.

Lalu bagaimana langkah-langkah dalam hukum Islam ketika menyelesaikan hukum perilaku organisasi? Upaya untuk menyelesaikan suatu persoalan hukum dalam Islam dinamakan ijtihad, dan salah satu bentuk

ijtihad adalah *ijtihad insya'i*, yaitu pengambilan hukum baru dari suatu persoalan yang belum pernah dikemukakan oleh para ulama sebelumnya (al-Qardhawi, 2000: 43). Sebenarnya, penyelesaian kasus tertentu merupakan ijtihad insya'i karena pada dasarnya masing-masing kasus itu unik, memiliki karakteristik dan nuansa tersendiri, sehingga memungkinkan memiliki nuansa status hukum yang unik pula. Sebagaimana pada langkah-langkah penyelesaian etik di atas, untuk mengetahui hukum suatu perilaku organisasi, secara sederhana dapat dikemukakan bahwa pertama-tama diperlukan informasi lengkap mengenai perilaku tersebut. Langkah selanjutnya adalah mengkaji prinsip-prinsip yang berkenaan dengan masalah yang dihadapi yang terdapat di dalam nass dengan menggunakan kaidah-kaidah usul. Setelah itu kemudian memutuskan status hukum perilaku organisasi tersebut berdasar atas prinsip-prinsip yang terdapat di dalam nass tersebut.

Namun demikian, dalam kasus konkret-spesifik seorang etikawan atau mujtahid tidak bisa dengan yakin dan pasti mengklaim atau memutuskan bahwa perilaku seseorang hukumnya haram, halal, sunnah, makruh, dan mubah, karena ada persoalan yang sulit untuk diketahui dengan pasti berkenaan dengan perilaku seseorang, yaitu berkenaan dengan niat. Setiap perbuatan yang dilakukan dengan sadar pasti disertai niat di dalam hati yang sangat menentukan nilai baik buruk suatu perilaku. Sedangkan tidak ada seorang pun yang mengetahui secara pasti mengenai apa yang tersembunyi di dalam hati seseorang kecuali yang bersangkutan dan Allah swt.

#### **D. Tanggung Jawab Sosial sebagai Tanggung Jawab Etik Organisasi**

Pada beberapa literatur, seperti Sunarto (2007), Enie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, dan Stephen P. Robbins (1996), pembahasan masalah tanggung jawab sosial digandengkan dengan pembahasan etika. Hal ini menunjukkan bahwa masalah tanggung jawab sosial sangat erat kaitannya dengan masalah etika. Oleh karena itu, judul yang dipakai biasanya "Tanggung Jawab Sosial dan Etika". Namun, di sisi lain ini juga menunjukkan bahwa seakan-akan masalah tanggung jawab sosial berada di luar etika. Menurut penulis, justru sebaliknya, tanggung jawab sosial

merupakan bagian dari masalah etika karena sifat tanggung jawab termasuk nilai etik. Orang atau organisasi yang memiliki tanggung jawab adalah orang atau organisasi yang baik, sebaliknya orang atau organisasi yang tidak memiliki tanggung jawab adalah orang atau organisasi yang buruk atau jelek. Sementara baik dan buruk merupakan ukuran dalam masalah etika.

Berkaitan dengan tanggung jawab sosial organisasi, terdapat dua pandangan yang saling bertolak belakang satu sama lain. *Pertama*, pandangan yang mendukung tanggung jawab sosial. Pandangan ini menyatakan bahwa karena organisasi (perusahaan) memunculkan banyak masalah yang harus diatasi, maka seharusnya perusahaan memainkan peran utama untuk memecahkan masalah tersebut. Mereka juga berpendapat bahwa karena perusahaan merupakan entitas hukum yang hak-haknya sama dengan penduduk sipil, maka seharusnya bisnis tidak seharusnya menghindari kewajibannya sebagai anggota masyarakat. Alasan lain adalah laba itu sendiri. Organisasi yang memberikan kontribusi yang jelas dan nyata kepada masyarakat dapat memperoleh reputasi yang baik dan menghimpun pasar yang lebih luas untuk produk mereka.

*Kedua*, pandangan yang menentang tanggung jawab sosial. Mereka beralasan bahwa perluasan makna tanggung jawab sosial menyimpang dari misi dasar bisnis, yaitu menghasilkan laba bagi pemiliknya. Tanggung jawab sosial juga akan menimbulkan konflik kepentingan bagi seorang manajer ketika ia akan menyalurkan bantuan sosialnya. Sangat mungkin bantuan sosial organisasinya disalurkan kepada orang, masyarakat, atau kegiatan yang sesuai dengan selera pribadinya dan bukan atas pertimbangan kepentingan organisasi. Alasan yang lain adalah organisasi tidak memiliki keahlian untuk memahami bagaimana cara untuk mengukur dan membuat keputusan mengenai program-program sosial yang berhak memperoleh bantuan.

Pada bagian ini, terdapat dua masalah utama yang akan dibahas, yaitu pendekatan terhadap tanggung jawab sosial serta pemerintah dan tanggung jawab sosial.

## 1. Pendekatan Terhadap Tanggung Jawab Sosial

Tanggung jawab sosial organisasi berbeda-beda sesuai dengan tingkat perhatiannya terhadap lingkungan alam dan sosial sekitarnya. Berkenaan dengan ini, terdapat empat posisi yang dapat diadopsi sebuah organisasi diantara suatu kontinum yang berkisar dari tingkat terendah hingga tingkat tertinggi, yaitu posisi penghalang, posisi defensif, posisi akomodatif, dan posisi proaktif (Sunarto, 2007: 116-119).

*Posisi penghalang.* Organisasi menempati posisi penghalang biasanya melakukan sesedikit mungkin usaha untuk memecahkan masalah sosial atau lingkungan. Ketika mereka melanggar garis etika atau hukum, respon mereka adalah menyangkal atau menghindar untuk menerima tanggung jawab atas tindakan mereka.

*Posisi defensif.* Organisasi menempati posisi defensif jika mereka melakukan segala sesuatu termasuk masalah tanggung jawab sosial sebatas memenuhi tuntutan aturan perundang-undangan yang berlaku, tidak lebih dari itu.

*Posisi akomodatif.* Organisasi yang menempati posisi akomodatif memenuhi kewajiban hukum dan etika dan melangkah lebih maju dari persyaratan tersebut dalam beberapa kasus tertentu. Organisasi seperti ini secara sukarela berpartisipasi dalam program-program sosial, akan tetapi para pengumpul dana harus meyakinkan organisasi bahwa program-program itu memerlukan bantuan organisasi.

*Posisi proaktif.* Organisasi yang menempati posisi ini benar-benar menerima argumentasi yang mendukung tanggung jawab sosial. Mereka memandang diri mereka sebagai bagian dari masyarakat dan secara proaktif mencari kesempatan untuk menyumbang kepada masyarakat tertentu.

## 2. Pemerintah dan Tanggung Jawab Sosial

Terdapat hubungan yang timbal balik dan saling mempengaruhi antara organisasi dan pemerintah (Sunarto, 2007: 119-220). Pemerintah dapat mempengaruhi organisasi lewat peraturan (regulasi) yang dikeluarkan, baik

yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Peraturan yang bersifat langsung mempengaruhi organisasi misalnya bagi organisasi yang menangani harta wakaf pemerintah mengeluarkan Undang-undang Perwakafan no. 41 tahun 2004. Sementara peraturan yang bersifat tidak langsung mempengaruhi organisasi misalnya pemerintah mengeluarkan peraturan mengenai pajak. Aturan mengenai pajak bumi dan bangunan berlaku umum, termasuk bumi dan bangunan yang menjadi harta benda wakaf. Demikian juga sebaliknya, organisasi dapat mempengaruhi pemerintah melalui empat cara, yaitu kontak pribadi, lobi, komite bantuan politik, dan bantuan.

## **E. Penutup**

Dari pembahasan di atas dapat diambil beberapa kesimpulan. *Pertama*, terdapat hubungan yang sangat erat antara etika, manajemen, dan hukum. *Kedua*, etika sangat penting sekali dalam operasi sebuah organisasi, baik sebagai pimpinan maupun sebagai anggota. Oleh karena itu, perilaku etis dalam sebuah organisasi harus dikelola dengan baik. *Ketiga*, terdapat empat komponen etika dalam sebuah organisasi, yaitu: perilaku pimpinan terhadap anggota, perilaku anggota terhadap organisasi, perilaku organisasi dan anggota terhadap partner, dan perilaku manajer dan anggota terhadap masyarakat sekitar. *Keempat*, ada tiga langkah pokok dalam melakukan penilaian terhadap perilaku etik, yaitu pengumpulan data, analisis, dan penilaian. *Kelima*, terdapat empat posisi berkenaan dengan tanggung jawab sosial yang dapat diadopsi sebuah organisasi diantara suatu kontinum yang berkisar dari tingkat terendah hingga tingkat tertinggi, yaitu posisi penghalang, posisi defensif, posisi akomodatif, dan posisi proaktif. *Keenam*, terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara organisasi dan pemerintah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, B.J. Hodge William, 1984, *Organization Theory*, Second Eddition, Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Bagus, Lorens, 2002, *Kamus Filsafat*, cet. 3, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bertens, K., 2007, *Etika*, cet. 10, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Al-Dasuki, Muhammad bin Ahmad bin Arafah, 1996, *Hasyiyah al-Dasuki `ala al-Syafh al-Kabir*, cet. 1, Libanon: Beirut.
- Al-Kabisi, Muhammad Abid Abdullah, 2004, *Hukum Wakaf*, Dompét Dhuafa: Jakarta.
- Manzur, Ibn, t.th., *Lisan al-`Arab*, t.tp: t.p.
- Masud, Muhammad Khalid, 1996, *Filsafat Hukum Islam*, terj. Ahsin Muhammad, cet. I, Bandung: Pustaka.
- Mubarok, Jaih, 2008, *Wakaf Produktif*, Simbiosis Rekatama Media: Bandung.
- Al-Nawawi, al-Imam, t.t., *Syarh al-Nawawi `ala Muslim*, ttp: tnp.
- Neufeldt, Victoria (editor in chief), 1988, *Webster`s New World College Dictionary*, Third Edition, Macmillan-USA.
- Al-Qardhawi, Yusuf, 2000, *Ijtihad Kontemporer*, cet. 2, terj. Abu Barzani, Surabaya: Risalah Gusti.
- Rafiq, Ahmad, 1997, *Hukum Islam di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sills, David L. (Ed.), *International Encyclopedia of the Social Sciencies*, , Vol. 11, New York: The Macmillan Company & The Free Press.
- Stoner, James A.F. (dkk), 1996, *Manajemen*, Jakarta: Prenhallindo.
- Suseno, Franz Magnis, 1987, *Etika Dasar: Masalah-masalah Pokok Filsafat Moral*, Yogyakarta: Kanisius.
- Sunarto, 2007, *Manajemen I*, Yogyakarta: Amus.
- Terry, George R. & Leslie W. Rue, 2005, *Dasar-dasar Manajemen*, terj. G.A. Ticolu, cet. 9, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Al- Zuhaili, Wahbah, 1996, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Beirut: Dar al-Fikr.