

PERILAKU ETIS DAN TIDAK ETIS OLEH AKUNTAN DALAM SEBUAH ORGANISASI

Isnaini Anniswati Rosyida
Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan
Email: isnainianniswati@yahoo.co.id

Abstrak

Masalah etika yang dihadapi organisasi, karyawan dalam suatu organisasi tidak mudah untuk menyelesaikannya. Hasil dari perilaku tidak etis suatu profesional bidang akuntansi/audit serta dampak etika pada suatu organisasi adalah suatu topik yang sangat penting yang sangat mengkhawatirkan bagi suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini memeriksa etika yang tepat dan relevansi serta pentingnya kesejahteraan perusahaan secara keseluruhan, khususnya faktor yang mempengaruhi kemungkinan bahwa seseorang akan bertindak secara etis dan tidak etis serta bertujuan untuk membantu mendidik masyarakat tentang praktik akuntansi yang tidak etis.

Kata kunci: Perilaku etis, perilaku tidak etis, dan akuntan

Abstract

Issues considering ethics that are faced by organization, employees of an organization isn't easy to resolved. The result of unethical behaviour of professional accountants/auditors, as well as ethical impact on an organization is a significant topic that become concern of a company. This study aims to examines the proper ethics as well as the importance of the company prosperity. Specifically for the affect a person will act ethical and unethical an the result of this paper is help to educated of people about unethical accounting practise

Keywords: Ethical behavior, unethical behavior, and accountants

PENDAHULUAN

Auditor merupakan salah satu profesi yang mempunyai peran penting bagi dunia bisnis. Eksistensi auditor dari waktu ke waktu juga semakin diakui. Auditor melakukan audit bukan semata-mata hanya untuk kepentingan kliennya, tetapi juga untuk pihak lain yang berkepentingan terhadap laporan keuangan auditan dan auditor pun juga dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai.

Auditor mendapat kepercayaan dari publik untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disajikan oleh suatu perusahaan. Karena pentingnya peran auditor

tersebut, maka setiap auditor dituntut untuk mempunyai pengetahuan, pemahaman dan penerapan etika secara memadai dalam pelaksanaan pekerjaan profesionalnya.

Kesadaran etika dan sikap profesional harus ada dalam diri seorang auditor mengingat bahwa profesi tersebut sangat membutuhkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas audit yang diberikan. Adanya pengaruh etika yang ada dalam diri seorang auditor akan mempengaruhi perilaku auditor dan etis tidaknya keputusan yang diambil. Orientasi etis merupakan bagaimana pandangan seseorang mengenai etika itu sendiri. Perilaku etis seseorang akan berpengaruh dalam pengambilan keputusan ketika menghadapi dilema etis. Forsyth (1980) mengatakan bahwa orientasi etika atau nilai-nilai etika dikendalikan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme.

Idealisme merupakan orientasi etika yang mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa konsekuensi dari tindakan yang dilakukan dapat terjadi tanpa melanggar nilai-nilai moral. Sedangkan relativisme adalah orientasi etika yang mengacu pada penolakan terhadap nilai-nilai (aturan) moral universal yang membimbing perilaku. Peran dan tanggung jawab auditor, sebenarnya sudah diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) atau Statement on Auditing Standards (SASs) yang dikeluarkan oleh Auditing Standard Boards (SAB). Begitu juga kode etik auditor dituangkan dalam Kode Etik Akuntan Indonesia (Ihyaul, 2009).

Etika adalah istilah filosofis yang berasal dari kata Yunani "Ethos" yang berarti karakter atau kebiasaan. Definisi ini erat dengan kepemimpinan yang efektif dalam organisasi. Hal ini mengandung arti kode organisasi menyampaikan integritas dan konsisten nilai-nilai moral dalam pelayanan kepada publik.

Fleet (1991) mendefinisikan, etika seperti standar atau moral seseorang untuk menetapkan dirinya sendiri tentang apa yang baik dan benar atau salah. Bagi seorang individu untuk menunjukkan perilaku etis, mekanisme harus memiliki ketentuan yang memadai untuk memastikan bahwa tidak ada korban dari karyawan yang mengikuti prosedur ini. Hal ini juga menyarankan bagi perusahaan harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa hak ini dikomunikasikan kepada seluruh karyawan melalui sarana surat edaran internal. Kebijakan kerja dan personil lainnya dari perusahaan harus memuat ketentuan melindunginya dari terminasi tidak adil dan praktek kerja merugikan lain yang tidak adil.

TINJAUAN PUSTAKA

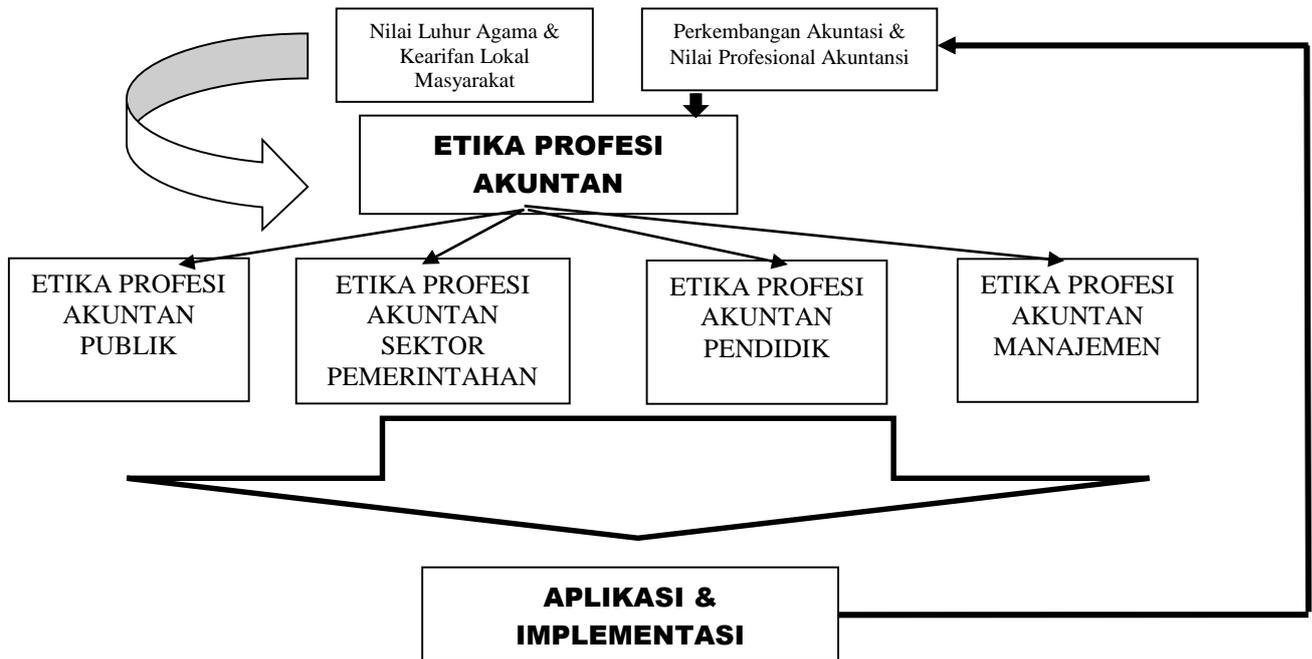
Prinsip Dasar Yang Harus Dimiliki Seorang Akuntan Profesional

Seorang akuntan profesional diwajibkan untuk mematuhi prinsip dasar berikut:

- ❖ **Integritas:** Seorang akuntan profesional harus lurus ke depan dan jujur dalam semua hubungan profesional dan bisnis
- ❖ **Tujuan:** Seorang akuntan profesional seharusnya tidak membiarkan bias konflik kepentingan atau pengaruh yang tidak semestinya dari lainnya untuk mengesampingkan penilaian profesional atau bisnis
- ❖ **Kompetensi profesional dan hati-hati:** Seorang akuntan profesional memiliki tugas continuing untuk mempertahankan pengetahuan profesional dan keterampilan pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja menerima jasa profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan saat dalam praktek, legislasi dan teknik.
- ❖ **Rahasia:** Seorang akuntan profesional harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh sebagai hasil dari hubungan profesional dan bisnis dan tidak boleh mengungkapkan informasi tersebut kepada pihak ketiga tanpa otoritas yang tepat dan spesifik kecuali ada hak hukum atau profesional atau kewajiban untuk mengungkapkan
- ❖ **perilaku profesional:** Seorang akuntan profesional harus mematuhi hukum dan peraturan yang relevan dan harus menghindari tindakan yang mendiskreditkan profesi

Yang menarik adalah pendapat dari Sudiby (1995) dalam Khomsiyah dan Indriantoro (1998) yang menyatakan bahwa Dunia Pendidikan Akuntansi memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku Etika dari Auditor. Pendapat dari Sudiby seolah memberikan informasi bagi kita, bahwa ketika kita berbicara Etika Profesi Akuntan Publik maka hal tersebut juga memiliki kaitan dengan implementasi Etika Profesi Akuntan Pendidik. Karenanya gambaran umum tentang Etika Profesi Akuntan dan pengelompokannya, serta sumber referensinya digambarkan dalam Gambar 1 berikut:

Gambar 1. Etika Profesi Akuntan dan pengelompokannya



Etika, Moral, Kognitif

Dari pandangan Etimologi, Etika berasal dari bahasa Yunani “ethos” (bentuk tunggal) yang berarti adat, kebiasaan, watak, perasaan, sikap, cara berpikir. Dalam bentuk jamak (ta etha) yang berarti adat kebiasaan. Filosof Yunani terkenal Aristoteles (384-322 SM) telah menggunakan istilah ethos untuk menjelaskan filsafat moral. Dalam kamus umum Bahasa Indonesia, Etika adalah ilmu pengetahuan tentang azaz-azaz moral. Sementara dalam kamus Echol dan Shadaly (1995) Etika adalah perilaku etis, layak, beradab, dan bertata susila. Dari pandangan normatif, Etika adalah serangkaian prinsip-prinsip moral yang memisahkan hal yang baik dan hal yang buruk serta apa yang harus dilakukan dan tidak harus dilakukan oleh seseorang (Stead et al, 1990). Sementara menurut Satyagraha (2003:4) Etika adalah nilai-nilai dan norma-norma moral dalam suatu masyarakat. Karenanya Etika diartikan sebagai moralitas. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Boynton dan Kell (1996) yang mendefinisikan etika sebagai sebuah pranata yang terdiri dari prinsip-prinsip moral dan standar yang berfokus pada perilaku manusiawi untuk dapat menentukan “benar” dan “salah”. Demikian juga dengan Arens-Loebbecke (1996) berpendapat bahwa Etika berkaitan dengan perangkat moral dan nilai. Karenanya, Etika merupakan suatu prinsip moral dan perilaku yang menjadi dasar bertindak bagi seseorang, sehingga apa yang dilakukannya dinilai sebagai sebuah

perbuatan yang terpuji sehingga meningkatkan derajat martabat serta kehormatan bagi seseorang (Munawir, 1997).

Moral diartikan sebagai nilai-nilai serta norma-norma yang menjadi dasar pegangan bagi seseorang atau sekelompok orang dalam bertindak. Kata Moral berasal dari bahasa latin “Mos” yang memiliki arti: Kebiasaan. Morris berarti kebiasaan moral. Dalam teori Philosophia Moralis, terdapat 4 gaya pemikiran dari perkembangan moral, yaitu Deontological, Teleological, Conventional, Egois (Fraedrich & Ferrell 1992a, 1992b; Harris & Sutton,1995; Reidenbach & Robin,1990).

Mengelola etika di tempat kerja melibatkan identifikasi dan menempatkan prioritas dengan nilai-nilai yang memandu perilaku dalam organisasi dan menetapkan kebijakan terkait dan prosedur yang memastikan bahwa perilaku yang diharapkan tercapai. Menurut Mc Namara (1999), ada enam nilai-nilai etika dasar (kode):

- ❖ Kepercayaan, kejujuran, integritas, menjaga- janji dan loyalitas
- ❖ Hormat, otonomi(kemandirian), privasi, martabat, kesopanan, toleransi dan penerimaan
- ❖ Responsibility, akuntabilitas, dan mengejar keunggulan
- ❖ Keadilan, kesetaraan, kesama, dan proses hukum

Karakteristik Kepribadian Etika Pemimpin

Perilaku etis adalah hasil dari disposisi pribadi seseorang, karakter dan bukan akibat dari pengalaman belajar. Dia menegaskan bahwa pemimpin etis adalah membangun pertapa, dimana pertapa menjelaskan, orang tujuan menguasai diri yang sadar berkaitan dengan konsekuensi (Jones, 1995). Dia melanjutkan bahwa "orang pertapa hidup dari dalam. Dia adalah orang yang menganggap kehidupan sebagai kesempatan untuk komitmen untuk tujuan yang lebih tinggi dari suatu kebahagiaan dan kesejahteraan (Jones, 1995, hal. 869). Ia percaya bahwa menjadi etis adalah kualitas pribadi terkait dengan kebiasaan karakteristik, oleh karena itu program pelatihan yang menekankan prinsip-prinsip moral jelas mungkin tidak efektif seperti yang kita inginkan. Hal ini diasumsikan bahwa konsisten perilaku etis adalah hasil dari proses sosialisasi jauh lebih menyeluruh daripada program pelatihan organisasi.

Kriteria yang relevan untuk menilai perilaku etis dari seorang pemimpin termasuk nilai-nilai individu, niat sadar, kebebasan memilih, tahap perkembangan moral, jenis

pengaruh yang digunakan, dan perilaku etis serta perilaku yang tidak etis (G. Yukl, 2006). Beberapa karakteristik perilaku pemimpin etis dan tidak etis yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Kepemimpinan yang etis dan tidak etis

Kepemimpinan yang etis	Kepemimpinan yang tidak etis
Rendah hati	Arogan dan mementingkan diri sendiri
Untuk kebaikan yang lebih besar	Mempromosikan kepentingan dirisendiri yang berlebihan
Jujur dan lugas	Praktik penipuan
Memenuhi komitmen	Melanggar perjanjian
Berusaha untuk keadilan	Penawaran yang tidak adil
Bertanggungjawab	Menyalahkan orang lain
Menunjukkan rasa hormat pada setiap individu	Mengurangi martabat
Mendorong pengembangan	Mengabaikan petunjuk pemerintah
Berfungsi untuk yang lain	Menahan bantuan serta dukungan
Menunjukkan keberanian untuk kebenaran	Tidak memiliki keberanian menghadapi tindakan yang tidak adil

Sumber : Zanderer, 1992

Atas dasar teori kebajikan (value) lima nilai yang penting bagi para pemimpin etis (Blanchard & Peale, 1996):

- **Kebanggaan.** Kurang harga diri seorang pemimpin yang etis tidak akan menerima penghargaan dan rasa hormat dari para pengikut. Pemimpin etis menunjukkan kebanggaan sehat, tidak kesombongan, sebagai garis pemisah antara mereka tipis karena kecenderungan egois yang kuat pada manusia. Pemimpin etis mengakui bahwa banyak sekali cinta-diri adalah wakil tidak kebajikan.
- **Kesabaran.** Dalam proses menerapkan strategi yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya, seorang pemimpin dihadapkan dengan hambatan dari lingkungan internal dan eksternal, keengganan dan kurangnya komitmen dari pengikut.
- **Prudence.** Kehati-hatian adalah kebajikan yang mengacu berolahraga penilaian yang baik dalam urusan praktis. Hal ini dianggap sebagai ukuran nilai moral karena menyediakan model tindakan etis yang baik.
- **Ketekunan.** Hal ini mengacu pada perjuangan pemimpin untuk tujuan dan usahanya terus mengambil semua langkah yang diperlukan untuk mencapai mereka, bahkan jika mereka melibatkan pengorbanan dan risiko pribadi. Kegigihan terletak pada

mencoba untuk mengatasi "praktek" membenarkan perilaku tidak etis ketika salah satu merasa kewalahan oleh tekanan pemasangan, karena rasa kewajiban kepada orang lain.

- Perspektif. Hal ini dipahami sebagai kemampuan untuk melihat apa yang benar-benar penting dalam situasi tertentu.

Para pemimpin yang memperlihatkan integritas jujur dengan diri mereka sendiri dan orang lain, belajar dari kesalahan dan terus-menerus dalam proses perbaikan diri. Mereka memimpin dengan contoh dan mengharapkan sebanyak orang lain seperti yang mereka lakukan dari diri mereka sendiri. Mereka bertanggung jawab untuk menghakimi tentang keputusan penting dan berusaha untuk menyeimbangkan kepentingan bersaing ketika dalam proses mencapai tujuan organisasi penting (Hoenig, 2000).

Peran Pemimpin Dalam Membina Perilaku Etis Dalam Organisasi

Gellerman menegaskan bahwa manajemen / kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang tanggung jawab untuk mengembangkan dan mempertahankan kondisi di mana orang cenderung berperilaku diri mereka sendiri, dan untuk meminimalkan kondisi di mana mereka mungkin tergoda untuk berbuat jahat (Gellerman, 1989). Pemimpin yang gagal untuk memberikan kepemimpinan etis dan mengembangkan prosedur yang memfasilitasi tanggung jawab perilaku berbagi etis, melaksanakan dan mendapatkan keuntungan dari kejahatan korporat (Paine, 1994).

Aturan dasar perilaku yang pemimpin etis harus mengikuti agar dianggap pemimpin sejati diuraikan sebagai berikut (Freeman, Martin, Parmar, cording, & Werhane, 2006):

- Prinsip Pemimpin: pemimpin adalah terkemuka anggota dari perusahaan dan yang Juru bicara, karena perbuatannya harus melayani tujuan dan manfaat dari korporasi
- Prinsip Konstituen: pemimpin menghormati rekan kerja mereka dan menganggap mereka sebagai orang-orang yang berbagi tujuan yang sama. Individualitas dan kebebasan mereka diterima dalam batas-batas perilaku etis
- Prinsip Hasil: pemimpin menghubungkan nilai-nilai untuk pemangku dukungan serta legitimasi sosial. Misi perusahaan, visi, nilai-nilai dan tujuan (strategi dan taktik) diuraikan dalam pemahaman tentang etika cita-cita

- Proses / prinsip keterampilan: pemimpin terbuka untuk pendapat yang berbeda dan ide-ide, pandangan dan menciptakan suasana komunikasi yang dinamis dan berbuah
- Situasi / prinsip konteks: penilaian moral yang digunakan untuk membuat keputusan etis dan ketika melintasi batas-batas ide yang berbeda. Pemimpin etis tahu batas-batas nilai-nilai dan prinsip-prinsip etika mereka tinggal.
- Prinsip Etika: pemimpin memahami kepemimpinan dan etika sebagai proses dan frame tindakan terpadu dan tujuan dalam hal etika.

Faktor-faktor penentu organisasi yang sangat etis menurut Pastin mencakup:

1. Individu yang mengakui dan menerima tanggung jawab pribadi atas tindakan organisasi;
2. Pengabdian yang mendalam untuk keadilan dengan penekanan pada orang lain;
3. Menjadi nyaman dengan berinteraksi dengan kelompok-kelompok eksternal;
4. Mengikat semua kegiatan di dengan tujuan keseluruhan (Pastin, 1986). CEO memiliki peran penting untuk bermain dalam menerapkan budaya organisasi yang mengacu pada nilai-nilai mengklarifikasi (Hitt, 1990).

Etika Profesi Akuntan Aicpa

Di kalangan negara-negara barat (USA khususnya) orientasi pelaksanaan etika profesi lebih ditujukan pada maksud dan tujuan untuk dapat senantiasa mendapatkan kepercayaan publik dan stakeholder, demi menjaga reputasi dan kredibilitas profesi di tengah-tengah masyarakat. Karenanya landasan Etika Profesi Akuntan yang dibangun oleh AICPA mengemban prinsip nilai-nilai yang diorientasikan guna menjaga reputasi dan kredibilitas tersebut. Beberapa prinsip dasar etika profesi akuntan yang dirumuskan oleh AICPA adalah:

1. Responsibilities, yaitu menjalankan tanggungjawab sebagai seorang profesional
2. The Public Interest, yaitu berorientasi pada pelayanan untuk kepentingan umum, dengan menghargai kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat.
3. Integrity, yaitu menjaga kejujuran dalam menjalankan aktifitas profesional.
4. Objectivity and Independent, yaitu menjaga obyektifitas, tidak berpihak, senantiasa bersikap independen dalam menjalankan aktifitas profesionalnya.

5. Due Care, yaitu memahami standar-standar teknis dengan senantiasa secara terus menerus memperbaiki kompetensi dan kualitas pelayanan.
6. Scope and Nature of Services, yaitu memahami prinsip-prinsip kode etik profesi dalam menentukan ruang lingkup dan sifat pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Jika diteliti secara tajam, maka prinsip-prinsip Etika Profesi Akuntan AICPA banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai materialistik dan sekuler serta Permissive yang berkembang di negara-negara barat. Nilai-nilai tersebut mempengaruhi sikap dan tindak masyarakat sehingga menjadi sebuah ajaran ethics yang diakui masyarakat. Dengan demikian model Etika Profesi Akuntan AICPA, jika dicoba ditelaah berdasarkan pada 4 gaya pemikiran dari Perkembangan Moral, yaitu Deontological, Teleological, Conventional, Egois (Fraedrich & Ferrell 1992a, 1992b; Harris & Sutton,1995; Reidenbach & Robin,1990), maka prinsip Etika Profesi AICPA, masih berada pada tahapan Conventional, yaitu prinsip etika yang mengacu pada tindakan yang harus bersesuaian dengan Hukum, Norma dan Kode Etik Profesional.

Etika Profesi Akuntan Publik Indonesia Di Era Kompetitif

Akuntan Publik di Indonesia bergabung di dalam wadah organisasi IAPI (Institut Akuntan Publik Indonesia). IAPI merupakan organisasi baru hasil penjelmaan dari IAI (Ikatan Akuntan Indonesia) Kompartemen Akuntan Publik. Dalam pelaksanaan Etika Profesi, IAPI telah menerbitkan Kode Etik Profesi Akuntan Publik yang dipakai sebagai dasar etika dalam memberikan jasa dan pelayanan Kantor Akuntan Publik, pada bulan Oktober 2008, dan berlaku efektif per 1 Januari 2010. Kode etik ini menggantikan aturan etika yang berlaku sebelum diterbitkannya Kode Etik. Dalam Kode Etik tersebut ditetapkan prinsip dasar dan aturan etika profesi yang harus diterapkan oleh setiap individu dalam KAP, atau jaringan KAP, baik yang merupakan anggota IAPI maupun yang bukan merupakan anggota IAPI, yang memberikan jasa profesional kepada pengguna jasa (baik jasa assurance maupun jasa selain assurance).

Penyusunan ETIKA PROFESI AKUNTAN PUBLIK oleh IAPI ini didasarkan pada perkembangan yang terjadi pada tatanan global dunia usaha, yang ditandai dengan meningkatnya transaksi korporasi lintas batas negara, tuntutan adanya transparansi dan akuntabilitas atas penyajian laporan keuangan. Dengan fakta ini maka IAPI memandang

perlu untuk segera “Menyesuaikan diri” dengan standar yang berlaku di dunia International atau Global. Harapannya, Profesi Akuntan Publik di Indonesia dapat meningkatkan kompetensinya, kualitas, serta daya saingnya, dengan standar profesi dan kode etik yang diakui dan diterima di dunia International. Di dalam Kode Etik Profesi Akuntan Publik – IAPI, terdiri dari 2 bagian:

(Bagian A) berisi prinsip dasar etika profesi yang memberikan kerangka konseptual untuk penerapan prinsip tersebut (berisi dasar konseptual etika) yang berisi :

1. Prinsip Integritas
2. Prinsip Obyektifitas
3. Prinsip Kompetensi serta Sikap Kecermatan & Kehati-hatian Profesional
4. Prinsip Kerahasiaan
5. Prinsip Perilaku Profesional

(Bagian B) berisi penerapan kerangka konseptual tersebut pada situasi tertentu (berisi pelaksanaan etika profesi)

Dari matrik tersebut terlihat beberapa aspek dalam konsep bangun Teori Etika Profesi, berdasarkan pada 7 aspek prinsip dasar etika, maka produk Etika Profesi AICPA tidak memenuhi 1 aspek yaitu Kepatuhan pada nilai-nilai Agama dan Keadilan, sementara produk Etika Profesi IAPI tidak memenuhi 2 aspek, yaitu Kepatuhan pada nilai-nilai moral Agama dan keadilan serta aspek kepatuhan pada aturan norma moral yang berlaku di masyarakat. Kemudian seperti halnya pada prinsip etika profesi AICPA, maka pada prinsip etika profesi akuntan publik IAPI, berdasarkan pada 4 gaya pemikiran dari Perkembangan Moral, yaitu Deontological, Teleological, Conventional, Egois (Fraedrich & Ferrell 1992a, 1992b; Harris & Sutton, 1995; Reidenbach & Robin, 1990), maka prinsip Etika Profesi IAPI, juga masih berada pada tahapan Conventional.

Jenis Perilaku Tidak Etis Oleh Pemakai Laporan Keuangan

Ada berbagai jenis perilaku tidak etis oleh auditor yang meliputi antara lain:

- ❖ Gratifikasi Moneter: Berikut manajemen menawarkan uang kepada Pemakai laporan keuangan atau barang hadiah biasa untuk memiliki laporan yang menguntungkan.
- ❖ Pelecehan seksual: Ini adalah salah satu perilaku bermoral pada bagian dari manajemen puncak yang lieu staf perempuan mereka untuk dilecehkan secara seksual oleh auditor laki-laki sehingga membuat laporan yang menguntungkan.

- ❖ Penjualan untuk karyawan: Pelamar yang tidak melakukan dengan baik dalam wawancara mereka selalu membayarsejumlah uang kepada beberapa petugas yang menggunakan proses kerja untuk menghasilkan uang.
- ❖ Penyimpanan kecil catatan keuangan: Catatan keuangan tidak benar disimpan dalam organisasi ada dengan menyebabkan laporan keuangan yang tidak memadai.
- ❖ Kerja yang tidak memadai dari staf akuntansi memenuhi syarat untuk menangani catatan keuangan.

Alasan Untuk Perilaku Tidak Etis

Ada beberapa alasan yang satu mungkin mempertimbangkan bertindak tidak etis ketika mempersiapkan informasi keuangan sebagai berikut:

- ❖ Untuk kepentingan-keserakahan.
- ❖ Seorang akuntan dapat menggelapkan dana dari majikannya untuk keuntungan finansial.
- ❖ The Chief Financial Officer dari perusahaan publik dapat menyusun laporan keuangan untuk tampil seolah-olah perusahaan tersebut melakukan jauh lebih baik daripada sebenarnya, karena dia ingin portofolio saham mereka meningkat.
- ❖ Seorang akuntan mungkin merasa tertekan dari nya klien untuk melaporkan informasi palsu atau mungkin petugas keuangan Chief mengalami permintaan perbaikan dari dewan direksi, presiden, pemilik, atau pemegang saham perusahaan; atau ia mungkin takut kehilangan pekerjaannya.
- ❖ Seorang akuntan yang bekerja di sebuah perusahaan di mana ada konflik kepentingan. Jika akuntan berutang uang atau memiliki saham yang signifikan di perusahaan, dia mungkin bukan individu yang ideal untuk mempersiapkan laporan keuangan perusahaan-perusahaan tertentu.
- ❖ Kegagalan untuk seorang akuntan untuk melakukan analisis mendalam ketika mempersiapkan dan merevisi informasi keuangan. Ada banyak orang yang lebih memilih untuk mengambil jalan pintas dalam hidup; dan terus terang, hal ini tidak dapat diterima ketika diharapkan untuk tampil di manor profesional.

Perilaku Tidak Etis : Mengapa Terjadi Dalam Organisasi

Potensi individu dan organisasi untuk berperilaku tidak etis tak terbatas. Sayangnya, potensi ini terlalu sering direalisasikan. Perhatikan, misalnya, bagaimana keserakahan menyalip kekhawatiran tentang kesejahteraan manusia ketika Manville Perusahaan ditekan bukti bahwa asbes inhalasi membunuh karyawannya, atau ketika Ford gagal untuk memperbaiki cacat dikenal yang membuatnya Pinto rentan terhadap ledakan tangki bensin berikut kecepatan rendah end belakang- tabrakan (Bucholz, saya 989). Perusahaan yang membuang limbah medis berbahaya ke sungai dan lautan kita juga tampak mendukung kepentingan mereka sendiri atas keselamatan dan kesejahteraan masyarakat. Meskipun contoh-contoh ini lebih dikenal daripada banyak orang lain, mereka tidak muncul untuk menjadi tidak biasa. Bahkan, kisah mereka memberitahu mungkin jauh lebihkhas dari yang kita ingin, sebagai salah satu ahli memperkirakan bahwa sekitar dua pertiga dari 500 perusahaan terbesar di Amerika telah terlibat dalam satu bentuk perilaku ilegal atau yang lain (Gellerman, 1986).

Satu jawaban untuk pertanyaan mengapa individu sadar melakukan tindakan tidak etis didasarkan pada gagasan bahwa organisasi sering menghadaiahi perilaku yang melanggar standar etika. Perhatikan, misalnya, berapa banyak eksekutif bisnis diharapkan untuk berurusan dengan suap dan hadiah, meskipun publisitas negatif dan ambiguitas dari beberapa undang-undang, dan seberapa baik warga korporasi yang meniup peluit pada kesalahan organisasi mungkin takut dihukum atas tindakan mereka.

Hal ini tidak terlalu sulit untuk mengenali bagaimana individu secara sadar dapat terlibat dalam praktik yang tidak etis dengan mentalitas seperti itu. Penekanan yang berlebihan pada keuntungan moneter jangka pendek dan mendapatkan penilaian dalam pemilu berikutnya dapat menyebabkan keputusan dan rasionalisasi yang tidak hanya menyakiti individu dalam jangka panjang, tetapi mengancam keberadaan organisasi itu sendiri. Beberapa rasionalisasi umum digunakan untuk membenarkan perilaku yang tidak etis mudah berasal dari Gellerman (1986):

- ❖ Berpura-pura perilaku tidak benar-benar tidak etis atau ilegal.
- ❖ Sambil permisi perilaku dengan mengatakan itu benar-benar dalam organisasi atau kepentingan terbaik Anda.
- ❖ Dengan asumsi perilaku tidak apa-apa karena tidak ada orang lain akan pernah diharapkan untuk mencari tahu tentang hal itu.

- ❖ Mengharapkan atasan Anda untuk mendukung dan melindungi Anda jika sesuatu yang salah.

Dalam literatur tentang ilegalitas perusahaan, pandangan dominan adalah tekanan itu dan perlu memaksa anggota organisasi untuk berperilaku tidak etis dan mengembangkan sesuai rasionalisasi; Namun, menurut penelitian penjelasan ini hanya menyumbang tindakan ilegal dalam beberapa kasus (Baucus dan Near, 1991). Dalam data mereka, kinerja yang buruk dan kendur organisasi rendah (kelebihan yang tetap setelah sebuah perusahaan telah membayar berbagai konstituen internal dan eksternal untuk mempertahankan kerjasama) tidak dikaitkan dengan perilaku ilegal, dan salah melakukan sering terjadi di lingkungan murah hati.

Seperti disebutkan di atas, organisasi yang beroperasi di industri tertentu cenderung berperilaku tidak etis. Budaya industri tertentu dapat mempengaruhi organisasi untuk mengembangkan budaya yang mendorong anggotanya untuk memilih tindakan yang tidak etis. Jika pesaing utama suatu organisasi dalam suatu industri yang berkinerja baik, sebagian sebagai akibat dari kegiatan yang tidak etis, menjadi sulit bagi anggota organisasi untuk memilih hanya tindakan tidak etis, dan mereka mungkin menganggap tindakan tidak etis sebagai standar praktik industri. Skenario seperti itu menghasilkan sebuah budaya organisasi yang berfungsi sebagai pengendap kuat untuk tindakan yang tidak etis.

Pemantauan Perilaku Tidak Etis dan Denda Pengenaan

Selain insentif upah, keputusan agen apakah akan berperilaku jujur atau korup tergantung pada biaya diantisipasi keputusan. Dua variabel penting: Pertama, kemungkinan terdeteksi dan kedua, ukuran hukuman. Namun, perilaku birokrat tidak perlu dipengaruhi oleh probabilitas tinggi yang terdeteksi jika hukuman tidak signifikan. Demikian pula, ukuran hukuman mungkin tidak penting jika kemungkinan terdeteksi minimal.

Mookherjee dan Png (1995). Dalam makalahnya mempelajari pengaturan insentif yang optimal untuk birokrasi di mana seorang inspektur pencemaran harus memantau suatu perusahaan untuk memenuhi peraturan polusi. Wawasan model bisa, bagaimanapun, diterapkan langsung ke monitoring (dan audit) masalah dalam lembaga-

lembaga publik lainnya, misalnya, dalam administrasi pajak jika kata "kepatuhan" yang diartikan sesuai dengan hukum pajak bukan polusi peraturan.

Tujuan dari kebijakan monitoring adalah untuk mengidentifikasi dan melaporkan penipuan di institusi tersebut. Jika agen korup tertangkap mereka dipecat. Menyewa sebuah auditor, bagaimanapun, tidak otomatis memecahkan masalah. Masalah pokok adalah bahwa auditor sulit dikendalikan, sepanjang dua dimensi, yaitu :

- ❖ Auditor hanya mungkin tidak bekerja sangat keras untuk menemukan pelanggaran (usaha rendah).
- ❖ Auditor dapat, pada mengungkapkan penipuan, gagal untuk melaporkan dan menawarkan untuk mengambil suap dari agen bukan(kolusi).

Ini adalah kedua masalah moral hazard. Masalah kolusi bisa dipakai untuk ditangani dengan melibatkan sebuah (eksternal) auditor untuk mengaudit (internal) auditor ("hawk lebih elang"). Dengan demikian, kepala sekolah mungkin, dengan beberapa kemungkinan, menangkap (internal) auditor dalam tindakan menerima suap, dan bisa memecatnya dalam kasus itu. Namun, masalah usaha rendah tidak dapat dideteksi melalui mekanisme kontrol, karena kepala sekolah tidak dapat mengamati seberapa keras auditor bekerja. Solusi untuk kepala sekolah adalah untuk merancang skema insentif yang merangsang usaha. Namun, solusi upah murni untuk auditor memiliki keterbatasan dalam mengurangi korupsi.

Untuk pembayaran pengaruh usaha, pembayaran harus terkait dengan pemenuhan tujuan tertentu, dalam hal ini untuk mendeteksi dan melaporkan penipuan. Dengan demikian, sistem bonus terkait dengan jumlah kasus penipuan yang dilaporkan ke kepala sekolah dapat memberikan auditor dengan insentif yang tepat. Pahala (atau bonus) kepada auditor mendeteksi kecurangan harus, bagaimanapun, sesuai dengan potensi suap dari agen. Dalam situasi di mana suap besar, ini mungkin karena itu menghasilkan sistem monitoring sangat mahal.

Titik utama yang dibuat oleh Mookherjee dan Png (1995) adalah bahwa pelaksanaan kontrak monitoring sensitif terhadap perilaku strategis dari pihak yang terlibat (lihat juga Khalil dan Lawarree 1995).

Mempromosikan Iklim Etis: Beberapa Saran dan Strategi

Salah satu yang paling dasar dari prinsip-prinsip manajemen menyatakan bahwa jika Anda menginginkan perilaku tertentu, memperkuatnya. Tidak diragukan lagi, bagaimana perilaku etis yang dirasakan oleh individu dan diperkuat oleh sebuah organisasi menentukan jenis perilaku etis yang ditunjukkan oleh karyawan. Akibatnya, jika para pemimpin bisnis ingin mempromosikan perilaku etis mereka harus menerima tanggung jawab lebih untuk membangun sistem penguatan organisasi mereka. Penelitian pada perilaku etis sangat mendukung kesimpulan bahwa jika perilaku etis yang diinginkan, pengukuran kinerja, penilaian dan sistem penghargaan harus dimodifikasi untuk memperhitungkan perilaku etis (Hegarty dan Sims, 1978). Dalam banyak kasus, managers memilih untuk melakukannya, pergi bersama dengan atau mengabaikan perilaku yang tidak etis karena mereka ingin menghindari kemungkinan hukuman (atau) untuk mendapatkan imbalan.

Organisasi juga harus menyediakan lebih banyak pelatihan etika untuk memperkuat kerangka etika pribadi karyawan mereka. Artinya, organisasi harus mencurahkan lebih banyak sumber daya untuk program pelatihan etika untuk membantu anggotanya memperjelas kerangka etika dan berlatih disiplin diri ketika membuat keputusan etis dalam keadaan sulit. Berikut adalah daftar tujuh langkah yang berguna bahwa organisasi harus menggunakan untuk membantu karyawan mereka dalam menangani dilema etika (Schermerhorn, 1989; Otten, 1986):

- ❖ Kenali dan memperjelas dilema.
- ❖ Dapatkan semua fakta yang mungkin.
- ❖ Daftar pilihan Anda - semua dari mereka.
- ❖ Uji masing-masing pilihan dengan bertanya : "Apakah legal? Apakah benar? Apakah itu menguntungkan?" Apakah sinkron dengan tujuan inti perusahaan dan nilai-nilai? Apakah saya merasa nyaman dan bebas dari rasa bersalah jika saya melakukannya? Apakah aku akan benar-benar oke dengan seseorang melakukannya untuk saya? Akan orang yang paling etis saya tahu melakukannya?
- ❖ Menjawab pertanyaan tersebut akan membantu Anda menentukan apakah atau tidaktindakanAnda amati mungkin jatuh ke dalam kategori "perilaku yang tidak etis."
- ❖ Membuat keputusan Anda.

- ❖ Periksa keputusan Anda dengan bertanya: "Bagaimana perasaan saya jika keluarga saya tahu tentang ini Bagaimana perasaan saya jika keputusan saya dicetak di surat kabar lokal Jika apa yang akan saya lakukan dalam pekerjaan saya harus kemudian dilihat pada?? televisi, akan saya dapat menjelaskan dan membela tindakan saya? "
- ❖ Mengambil tindakan.

Budaya organisasi yang efektif harus mendorong perilaku etis dan mencegah perilaku yang tidak etis. Diakui, perilaku etis memungkinkan "biaya" organisasi. Sebuah contoh mungkin kehilangan penjualan ketika sebuah perusahaan multinasional menolak untuk membayar suap untuk mengamankan bisnis di negara tertentu. Tentu saja, individu mungkin diperkuat untuk berperilaku tidak etis (terutama jika mereka tidak tertangkap). Dalam cara yang sama, sebuah organisasi mungkin tampak untuk memperoleh hasil dari tindakan tidak etis. Misalnya, agen pembelian untuk sebuah perusahaan besar mungkin disuap untuk membeli semua perlengkapan kantor yang diperlukan dari pemasok tertentu. Namun, keuntungan tersebut sering jangka pendek daripada jangka panjang di alam.

Dalam jangka panjang, sebuah organisasi tidak dapat beroperasi jika budaya yang berlaku dan nilai-nilai yang tidak sama dan sebangun dengan orang-orang dari masyarakat. Ini hanya sebagai benar sebagai pengamatan bahwa, dalam jangka panjang, suatu organisasi tidak dapat bertahan hidup kecuali memproduksi barang dan jasa yang masyarakat inginkan dan kebutuhan. Jadi sebuahbudaya organisasi yang mempromosikan perilaku etis tidak hanya lebih kompatibel dengan yang berlaku nilai-nilai budaya, namun, pada kenyataannya, masuk akal.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil, bahwa meskipun masalah etika dalam suatu organisasi menjadi perhatian yang sangat penting bagi masyarakat, organisasi dan individu, dampak potensial bahwa budaya organisasi dapat memiliki perilaku etis yang belum benar-benar dieksplorasi. Tantangan perilaku etis harus dipenuhi oleh organisasi jika mereka benar-benar peduli tentang kelangsungan hidup dan daya saing. Apa yang dibutuhkan pada waktu yang rumit agar lebih banyak organisasi yang melangkah maju dan beroperasi dengan budaya yang kuat, positif dan punya etika yang baik. Suatu organisasi harus dapat memastikan bahwa karyawan mereka dapat menangani masalah etika dalam kehidupan kerja sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Bucholz, R. A. (1989), *Fundamental Concepts and Problems in Business Ethics* (Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ)
- Fraedrich, J.P.& Ferrel, O.C (1992a), Cognitive consistency of marketing managers in ethical situations, *Journal of Academy of Marketing Science*, 20,245-252
- Forsyth, D.R, (1980). "A Taxonomy of Ethical Ideologies". *Journal of Personality and Social Psychology* Vol 39. Pp.175-184
- Gellerman, S.W.(1986), "Why "good" Managers Make Bad Ethical Choices", *Harvard Business Review* (July August),pp 85-90
- Ihyaul Ulum M.D. (2009). *Audit Sektor Publik, Suatu Pengantar*, Jakarta:PT Bumi Aksara
- Khomsiyah dan Nur Indiantoro. 1998. "Pengaruh Orientasi Etika terhadap Komitmen dan Sensitivitas Etika Auditor Pemerintah di DKI Jakarta" *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* vol.1 Januari hal 13-28
- Mc Manara, C. (1999), *Complete guide to ethics management: An ethics tool- kit for managers*.
- Mookherjee, D. and Png, I.P.L.(1995), "Corruptible supervisors and law enforces:How should they be compensated?" *Economic Journal*, 145-159
- Satyanugraha, Heru. 2003. *Etika Bisnis: Prinsip dan Aplikasi*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti, Jakarta.