

DIMENSI PELANGGARAN ETIKA PRAKTIK AKUNTANSI

Gisma Geiant Ginanjar Assyidiq

ArRoyyan EO. Jl. Danau Maninjau IV, Blok G3A/10, Malang.
Surel: gisma_ginanjar@yahoo.com

Ethical Violations Dimensions on Accounting Practice. This study aims to explore the forms and the causal factor of ethical violations in the accounting practice in a business organization. This study used case study approach which illustrated in narrative form. The results showed that ethical violations by employees, mostly based on motives of money and lack of sense of belonging. There are other causes such as accounting systems that are not computerized, the organizational structure that is not consistent, low awareness of control, lack of code of conduct for employees, the number of high school-graduates employees, two vital functions in one room and ethical dilemmas.

Dimensi Pelanggaran Etika dalam Praktik Akuntansi di Sebuah Organisasi Bisnis. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi bentuk pelanggaran etika dalam praktik akuntansi pada sebuah organisasi bisnis perhotelan beserta dengan konteks terjadinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus yang menyajikan fakta secara naratif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi beberapa pelanggaran etika yang dilakukan karyawan yang sebagian besar berlandaskan motif uang dan kurangnya *sense of belonging*. Adapun penyebab lain seperti sistem akuntansi yang belum terkomputerisasi, struktur organisasi yang tidak konsisten, kesadaran pengendalian yang rendah, tidak adanya kode etik bagi karyawan, banyaknya karyawan yang hanya lulusan SMK, dua fungsi vital dalam satu ruangan dan dilema etika.

Kata kunci: Organisasi Bisnis Perhotelan, Pelanggaran Etika, Sistem Akuntansi, Dilema Etika

Dewasa ini akuntansi dipandang tidak hanya berfungsi merefleksikan realitas namun juga membentuk realitas selaras dengan sifat dasarnya sebagai sebuah sistem. Akuntansi dapat dipandang sebagai sebuah sistem, sebagaimana Mulyadi (2001:3) menjelaskan bahwa sistem akuntansi merupakan organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Dalam praktiknya, akuntansi terdiri atas serangkaian prosedur aliran informasi yang melibatkan banyak pihak dan akuntan menjadi garda terakhirnya.

Pihak-pihak yang terlibat dalam praktik akuntansi sebuah organisasi harus memiliki integritas dan kejujuran serta tanggung jawab terhadap perannya agar semua informasi akuntansi bisa dilaporkan secara penuh. Dalam sebuah organisasi bisnis, ketika terjadi pelanggaran etika oleh karyawan terkait proses pencatatan persediaan di gudang misalnya, akuntan sebagai pihak terakhir akan mendapat masalah yang cukup berat seperti laporan keuangan yang tidak *balance* akibat banyak kehilangan informasi mengenai persediaan yang keluar-masuk gudang. Masalah tersebut akan menjadi tekanan yang besar bagi akuntan bila bersamaan dengan hal itu ada tuntutan dari



pihak manajemen untuk membuat laporan keuangan yang bisa menggambarkan kinerja perusahaan bagus. Hal seperti itu mungkin saja terjadi, belum lagi jika pelanggaran etika dilakukan oleh beberapa karyawan dengan peran yang berbeda-beda yang mengakibatkan buruknya aliran informasi akuntansi sampai kepada akuntan. Kondisi demikian bisa menjadi motivasi bagi akuntan untuk melakukan praktik tidak etis dalam penyusunan laporan keuangan seperti praktik *transfer pricing*, *earning management* dan lain-lain. Tidak jarang akuntan menjadi “kambing hitam” bila skandal akuntansi terjadi, padahal tidak menutup kemungkinan terdapat beberapa tindakan di luar prosedur dari pihak lain yang mengakibatkan adanya paksaan bagi akuntan untuk berkreasi mengolah data keuangan.

Secara etimologi kata etika berasal dari bahasa Yunani yang dalam bentuk tunggal yaitu *ethos* dan dalam bentuk jamaknya yaitu *tha etha*. “*Ethos*” yang berarti sikap, cara berpikir, watak kesusilaan atau adat. Kata ini identik dengan perkataan moral yang berasal dari kata latin “*mos*” yang dalam bentuk jamaknya *mores* yang berarti juga adat atau cara hidup. Kata *mores* ini mempunyai sinonim; *mos*, *moris*, *manner mores* atau *manners*, *morals*. Dalam bahasa Indonesia kata moral berarti akhlak atau kesusilaan yang mengandung makna tata tertib batin atau tata tertib hati nurani yang menjadi pembimbing tingkah laku batin dalam hidup (Ernawan 2007:1). Sedangkan istilah etika dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu: satu ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral. Dua, kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak. Tiga, nilai mengenai benar dan salah yang dianut oleh suatu golongan atau masyarakat. Dalam hal ini etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk, yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya (Ernawan 2007:2).

Dalam menerjemahkan sebuah tindakan etis atau tidak, maka beberapa teori muncul melandasinya. Bertens (2000:66-82) menjelaskan ada empat teori yang mendasarinya, antara lain teori utilitarianisme, deontologi, teori hak dan teori keutamaan. Utilitarianisme berasal dari kata Latin *utilis* yang berarti “bermanfaat”. Menurut teori ini suatu perbuatan adalah baik jika membawa manfaat, tetapi manfaat tersebut haruslah

menyangkut bukan saja satu atau dua orang melainkan masyarakat secara keseluruhan. Dalam rangka mendukung pemikiran utilitarianisme maka terdapat pula pernyataan untuk menentukan kriteria baik buruknya suatu perbuatan yang berbunyi “*The greatest happiness of the greatest number*”. Menurut teori ini kualitas etis suatu perbuatan diperoleh dengan dicapainya tujuan perbuatan. Perbuatan yang pada dasarnya bermaksud baik tetapi tidak menghasilkan apa-apa, menurut utilitarianisme tidak pantas disebut sebagai perbuatan baik.

Teori deontologi mendasarkan kewajiban sebagai kriteria baik buruknya suatu perbuatan dan mengesampingkan konsekuensi dari perbuatan itu. Deontologi menilai perbuatan tidak menjadi baik karena hasilnya baik, melainkan hanya karena wajib dilakukan. Dengan kata lain deontologi mengusung pernyataan “perbuatan tidak dihalalkan karena tujuannya”. Tujuan yang baik belum tentu menghasilkan sesuatu yang baik. Misalnya perbuatan mencuri tetap tidak diperbolehkan meskipun tujuannya untuk membantu orang lain.

Dewasa ini teori hak sangat populer karena dinilai cocok dengan penghargaan terhadap individu yang memiliki harkat tersendiri. Karena itu manusia siapapun tidak pernah dibolehkan untuk dikorbkan demi tercapainya suatu tujuan yang lain. Sesuai dengan perumusan Immanuel Kant bahwa manusia merupakan suatu tujuan pada dirinya (*an end in it self*) sehingga dapat disimpulkan bahwa manusia harus selalu dihormati sebagai suatu tujuan sendiri dan tidak pernah boleh diperlakukan semata-mata sebagai sarana demi tercapainya suatu tujuan lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa teori hak melihat perbuatan menjadi baik jika sesuai dengan hak manusia.

Teori keutamaan berasal dari bahasa Yunani *virtue* yang memandang sikap atau akhlak seseorang. Dalam teori ini tidak ditanyakan “apakah perbuatan tertentu adil, jujur, murah hati dan sebagainya” melainkan “apakah orang itu bersikap adil, jujur, murah hati dan sebagainya”. Yang dimaksud dengan keutamaan adalah disposisi watak yang telah diperoleh seseorang dan memungkinkan dia untuk bertingkah laku baik secara moral. Kebijaksanaan, misalnya, merupakan suatu keutamaan yang membuat seseorang mengambil keputusan tepat dalam setiap situasi. Keadilan adalah keutamaan lain yang membuat seseorang selalu memberikan kepada sesama apa yang menjadi haknya.

Seperti yang diutarakan Dallas (2002) bahwa berbagai kecurangan akuntansi yang dilakukan oleh perusahaan Enron, World-Com, Xerox dan lain-lain di USA dikarenakan perilaku tidak etis manajemen perusahaan. Jadi bisa disimpulkan bahwa akuntan tidak bisa dipersalahkan seratus persen. Jika akuntan dituntut untuk mengikuti kode etik profesional mereka, bagaimana etika diterapkan pada manajemen maupun karyawan non-akuntan? Bukankah dalam praktik akuntansi mungkin saja terjadi pelanggaran etika yang dilakukan manajemen maupun karyawan non-akuntan? Pertanyaan tersebut menjadi alasan kuat perlunya penelitian studi kasus dilakukan, yang dalam penelitian ini Hotel 'X' menjadi objeknya. Dengan pengalaman berpartisipasi selama dua bulan dalam kegiatan operasionalnya, peneliti berusaha menggambarkan kondisi nyata yang terjadi yang dilakukan oleh karyawan Hotel 'X' terkait tindakan prosedural yang termuat dalam sistem akuntansi hotel tersebut.

Bervisi untuk menjadi unit usaha akomodasi unggulan dengan pelayanan dan akomodasi terbaik dalam skala nasional, Hotel 'X' membuktikan upaya maksimal yang sudah dilakukan oleh manajemen dari laba yang diperoleh. Karyawan *general cashier* hotel tersebut menyatakan bahwa walaupun berpredikat sebagai hotel berbintang dua, Hotel 'X' memiliki keuntungan bersih sebesar Rp 60.000.000,00 (enam puluh juta rupiah) per bulan. Menurut pengalamannya hotel ini masih bisa menghasilkan laba lebih besar lagi jika melihat posisinya sebagai hotel "yang pasti laku" karena dekat dengan tempat-tempat wisata, berada di pusat kota dan merupakan hotel milik salah satu lembaga pendidikan terbesar di daerahnya. Pernyataan karyawan *general cashier* sejalan dengan karyawan *accounting*, namun lebih lanjut karyawan tersebut mengutarakan pula kekecewaannya akan sikap karyawan lain yang menyebabkan laba hotel tidak bisa lebih besar dari kondisi aslinya. Hal ini sangat menarik perhatian peneliti, yang berarti ada indikasi adanya tindakan "penyebab kurangnya laba" yang dilakukan oleh karyawan Hotel 'X'. Apakah tindakan karyawan-karyawan tersebut dikategorikan dalam tindakan etis atau tidak, perlu analisis mendalam terkait teori-teori etika yang ada dalam literatur.

METODE

Penelitian ini menggunakan paradigma interpretif dengan pemikiran solutif, yaitu menyajikan fakta empiris yang terjadi pada praktik akuntansi Hotel 'X' dalam bentuk narasi. juga disertai dengan pemikiran peneliti akan solusi yang bisa digunakan dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Penelitian dengan paradigma ini menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau *natural setting* yang *holistis*, kompleks dan rinci (Indiantoro dan Supomo, 2009:12). Penelitian pengumpulan data tidak dipandu oleh teori tetapi dipandu dengan fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian di lapangan. Oleh karena itu, analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan baru kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang ada.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus (*case and field study*) yang merupakan penelitian dengan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dengan subyek yang diteliti yaitu praktik akuntansi Hotel 'X'. Menurut Sekaran (2006:163) studi kasus yang bersifat kualitatif adalah berguna dalam menerapkan solusi pada masalah terkini berdasarkan pengalaman pemecahan masalah di masa lalu. Studi kasus dilakukan selama dua bulan pada tahun 2011 yaitu bulan Maret dan April dengan partisipasi langsung peneliti terhadap kegiatan operasional Hotel 'X'.

Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati segala aktivitas mulai tamu datang, tamu reservasi, pencatatan reservasi, pencatatan persediaan *cost control*, pencatatan di *back office*, sampai penyusunan laporan keuangan. Jenis wawancara dalam penelitian ini adalah *in depth interview* bebas terpimpin, atau disebut Sugiyono (2008:73) sebagai wawancara semi terstruktur. *In depth interview* yang dilakukan peneliti bersifat luwes dan susunan kata-kata dalam pertanyaan dapat disesuaikan dengan latar belakang informan, kebutuhan penelitian, serta karakteristik sosial budaya (agama, suku, gender, usia dan sebagainya). Wawancara pun dilakukan juga tidak terlalu formal dengan suasana yang cukup santai dan sangat kondusif. Namun

peneliti tetap memfokuskan pertanyaan-pertanyaan pada permasalahan sehingga informasi yang dikumpulkan lebih mendalam. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan rata-rata selama 30-90 menit dengan suasana yang cukup santai. Beberapa wawancara dilakukan di rumah *interviewee* agar bisa menggali informasi dengan lebih dalam. Peneliti telah melakukan wawancara dengan beberapa pihak yang terlibat langsung dalam praktik akuntansi Hotel 'X' antara lain: (1) Tiga orang karyawan *Front Office* (2) Empat orang karyawan *back office*, yang meliputi karyawan *Accounting*, *General Cashier*, *Income Audit*, dan karyawan penagihan (3) Satu karyawan *Human Resource Management* (HRD) (4) Satu karyawan *Cost Control*. Oleh peneliti semua nama karyawan dalam penelitian ini ditulis dengan inisial. Sedangkan data dari teknik dokumentasi yang didapat peneliti yaitu data karyawan Hotel 'X'.

Dalam penelitian ini validitas data yang didapat peneliti diukur dengan menggunakan teknik triangulasi data. Menurut William Wiersma seperti dikutip Sugiyono (2008), triangulasi dalam pengujian keabsahan data ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu. Menurut Bachri (2010) Triangulasi sumber berarti membandingkan mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Peneliti telah melakukan wawancara dengan berbagai pihak dan membandingkan kesesuaian antara keterangan dari pihak satu dengan pihak lainnya. Keakuratan informasi semakin tinggi bila pihak satu mengatakan hal yang sama untuk pertanyaan yang sama dengan pihak lainnya. Dalam penelitian ini misalnya, peneliti mendapat informasi dari *General Cashier*, kemudian peneliti menanyakan hal yang sama ke *Cost Control*, karyawan penagihan, dan *Human Resource Development* (HRD) dan ternyata keterangan dari keempat pihak tersebut sama sehingga derajat keakuratan informasi atau data yang didapat semakin tinggi.

Triangulasi teknik menurut Kwartolo (2010) yaitu digunakan untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi atau dokumentasi. Bila

dihasilkan data yang berbeda maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Dalam penelitian ini, peneliti membandingkan pula hasil observasi dengan hasil wawancara pihak-pihak terkait. Misalnya saja, peneliti mengamati perilaku karyawan *Cook* maupun *House Keeping* yang "malas" mencatat persediaan keluar di Formulir Pemakaian Barang, kemudian peneliti melakukan konfirmasi dengan bagian *Cost Control* dan diakui hal tersebut benar adanya.

Triangulasi waktu menurut Bachri (2010) digunakan untuk validitas data yang berkaitan dengan perubahan suatu proses dan perilaku manusia, karena perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan data yang sah melalui observasi peneliti perlu mengadakan pengamatan tidak hanya satu kali pengamatan saja. Hal tersebut peneliti lakukan karena dalam kurun waktu dua bulan penelitian peneliti melakukan observasi di bulan Maret maupun April 2011.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil bahasan awal adalah pelanggaran etika oleh *Front Office*. *Front Office* merupakan karyawan yang bertugas sebagai garda depan dalam memberikan pelayanan awal terhadap tamu yang datang. *Front Office* juga berperan sebagai *Info Center* atau pusat informasi bagi para tamu. Informasi tentang kamar yang masih kosong maupun sudah terisi bisa didapatkan dari penjelasan *Front Office*. Selain itu informasi tentang berbagai layanan yang disediakan hotel juga bisa didapatkan dari karyawan di posisi tersebut. Dalam sistem akuntansi Hotel 'X', *Front Office* berperan sebagai pihak yang menerima tamu, menerima reservasi dari tamu dan menyampaikannya kepada *Roomboy* dan *House Keeping*, serta menyiapkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan.

Selama melakukan observasi di tempat *Front Office*, peneliti tidak menemukan adanya indikasi pelanggaran etika yang dilakukan. Peneliti telah melakukan wawancara dengan salah satu karyawan *Front Office* berinisial SJ. Ketika peneliti menanyakan ada tidaknya perilaku karyawan yang menyalahi aturan Hotel 'X' terkait tugas *Front Office* dalam sistem akuntansi, karyawan tersebut menjelaskan bahwa ada salah satu rekan kerjanya, sebut saja Toni (bukan nama sebenarnya), yang pernah beberapa

kali meminjam uang dari kas di tangan milik *Front Office* di dalam amplop *Remittance of Fund* (ROF) yaitu *Remittance of Fund* (ROF) adalah amplop yang digunakan untuk melaporkan dan menyetorkan hasil pendapatan per hari.

Berkaitan dengan hal itu karyawan *Front Office* berinisial SJ menjelaskan bahwa secara aturan, dalam sistem akuntansi Hotel 'X', uang dan catatan di amplop *Remittance of Fund* (ROF) pada hari sabtu dan minggu dimasukkan ke dalam *safe deposit box* milik *Front Office* dengan harapan menghindari terjadinya kehilangan. Selama ini memang semuanya berjalan sesuai aturan, hanya terdapat satu perbuatan karyawan *Front Office* bernama Toni (bukan nama sebenarnya) yang mengambil sebagian uang di amplop tersebut dengan dalih akan dikembalikan. Karyawan SJ juga menjelaskan bahwa untuk melakukan perbuatannya, karyawan Toni (bukan nama sebenarnya) berusaha meyakinkan karyawan *Night Audit* bahwa dirinya akan mengembalikan uang dari amplop *Remittance of Fund* (ROF) pada hari Senin pagi sebelum diserahkan ke *General Cashier*. Seharusnya karyawan *Night Audit* tidak sebegitu gampang termakan rayuan karyawan Toni (bukan nama sebenarnya) karena menurut bagan organisasi mereka berada di divisi yang berbeda. Dalam hal ini karyawan SJ menjelaskan jika karyawan *Night Audit* dalam praktiknya merupakan bagian dari divisi *Front Office*. Hal ini merupakan ketidak-konsistenan Hotel 'X' terhadap bagan struktur organisasi dan kondisi di lapangan. Dengan demikian tidak heran jika karyawan *Night Audit* bisa dengan mudah menerima bujukan karyawan Toni (bukan nama sebenarnya) karena kedekatan hubungan kerja.

Berdasarkan keterangan karyawan SJ selanjutnya, dampak yang ditimbulkan dari perbuatan karyawan Toni (bukan nama sebenarnya) jika uang yang dipinjamnya tidak dikembalikan yaitu adanya keharusan bagi karyawan *Front Office* di *shift* pagi (*shift* I) pada hari Senin untuk menggantinya.

Setelah peneliti melakukan konfirmasi kepada karyawan *Human Resource Development* (HRD), ternyata bagi manajemen kasus karyawan Toni (bukan nama sebenarnya) merupakan masalah sepele. Karyawan tersebut menjelaskan jika masalah ini bukan masalah besar, karena banyak informasi dari beberapa karyawan *Front Office* yang menyatakan bahwa sampai sekarang Toni

selalu mengembalikan uang kepada karyawan *Front Office* lainnya yang mengganti terlebih dahulu kas di amplop *Remittance of Fund* (ROF) kepada *General Cashier*. Untuk mencari kebenaran informasi yang didapat karyawan *Human Resource Development* (HRD), peneliti kemudian melakukan penelusuran kembali terhadap karyawan *Front Office* lainnya yang berinisial DD. Karyawan DD menjelaskan bahwa selama ini karyawan Toni (bukan nama sebenarnya) memang selalu melunasi hutangnya, walaupun sering terlambat, kepada karyawan yang mendapat *shift* pagi di hari Senin. Karyawan DD juga mengaku telah menjadi satu-satunya korban karyawan Toni (bukan nama sebenarnya). Karyawan DD menjelaskan bahwa dirinya pernah satu kali mengganti uang yang dipinjam Toni (bukan nama sebenarnya) dari amplop *Remittance of Fund* (ROF) sejumlah Rp 50.000,00 namun ketika menagih ke karyawan tersebut selalu saja ada alasan yang dibuat. Setali tiga uang dengan karyawan DD, karyawan *Front Office* lain berinisial MN juga mengaku pernah mengganti uang ke *General Cashier* pada hari Senin pagi akibat perbuatan karyawan Toni (bukan nama sebenarnya). Karyawan MN mengaku hal itu terjadi hanya sekali saja dan dilunasi oleh karyawan Toni (bukan nama sebenarnya) dua hari setelahnya.

Untuk menentukan tindakan karyawan Toni etis atau tidak, teori-teori etika digunakan untuk menerjemahkannya. Menurut teori utilitarian perbuatan karyawan Toni (bukan nama sebenarnya) untuk mengambil kas di amplop *Remittance of Fund* (ROF) bisa disimpulkan merupakan perbuatan yang tidak etis karena lebih banyak menimbulkan kerugian bagi orang lain dari pada manfaatnya yaitu kerugian Hotel 'X' akibat kas hilang, dan kerugian bagi karyawan DD maupun MN yang mengganti utang Toni. Menurut teori deontologi, Dilihat dari segi kewajiban, tindakan karyawan Toni (bukan nama sebenarnya) merupakan perilaku menyimpang dari *job description* yang terdapat dalam *Standard Operating Procedure* (SOP) Hotel 'X'. Sesuai *job description* yang terdapat dalam *Standard Operating Procedure* (SOP), karyawan *Front Office* berkewajiban menyimpan kas di amplop *Remittance of Fund* (ROF) pada *safe deposit box*, pada hari Sabtu, tanpa boleh mengambil kas tersebut sepeser pun, sehingga perbuatannya termasuk tidak etis. Menurut teori hak, perbuatan Toni bukan merupakan bentuk penghori-

matan terhadap hak orang lain, perbuatan karyawan Toni (bukan nama sebenarnya) telah menjadikan karyawan *Front Office* lain sebagai korban. Pada dasarnya karyawan *Front Office* lain tidak berkaitan sama sekali dengan uang di amplop *Remittance of Fund* (ROF) namun harus ikut berurusan dengan mengganti sejumlah uang yang diambil karyawan Toni (bukan nama sebenarnya). Belum lagi adanya kasus tidak dikembalikannya uang pribadi milik karyawan DD oleh karyawan Toni (bukan nama sebenarnya). Hal ini menandakan bahwa minimnya penghargaan yang diberikan karyawan Toni (bukan nama sebenarnya) terhadap hak karyawan *Front Office* untuk menggunakan uang pribadinya sesuai keinginan bukan untuk keterpaksaan sehingga termasuk perbuatan tidak etis. Sedangkan menurut teori Keutamaan, perbuatan karyawan Toni (bukan nama sebenarnya) tidak mengandung keutamaan yang memungkinkan karyawan tersebut berbuat baik. Bukan hal positif yang ditemukan dari perbuatan karyawan Toni (bukan nama sebenarnya) terkait pengambilan kas di amplop *Remittance of Fund* (ROF), namun justru nilai negatif seperti sifat egois dan tidak menghormati orang lain sehingga masuk kategori tidak etis.

Hasil bahasan kedua adalah pelanggaran etika oleh karyawan *Food and Beverage*. Divisi *Food and Beverage* merupakan divisi yang berkaitan erat dengan penyediaan makanan bagi tamu Hotel. Divisi *Food and Beverage* biasanya terdiri atas dua bagian yaitu bagian produksi dan bagian *service*. Bagian produksi terdiri atas *Cook*, *Steward* dan *Senior Cook*. Sedangkan bagian *service* seperti *Waiter*, *Waitress* dan *Cashier*. Dari hasil observasi tidak ada indikasi karyawan melakukan tindakan tidak etis. Oleh karenanya peneliti bertanya pada karyawan lain di posisi lain. Berdasarkan keterangan karyawan *General Cashier*, yaitu karyawan berinisial HS mengaku sesekali menemukan kejanggalan pada munculnya *Bill Coffee Shop* untuk *breakfast* yang bertuliskan “*void*” yang berarti dokumen cacat atau dibatalkan. *Bill Coffee Shop* adalah dokumen yang berisi tagihan untuk tamu atas menu makanan yang dipesan, dan dokumen tersebut disiapkan oleh *Cashier*. Menurut karyawan HS, *Bill Coffee Shop* terdiri atas tiga warna yaitu putih, kuning dan merah, dimana seharusnya *Bill Coffee Shop* yang bertuliskan “*void*” diserahkan ke *General Cashier* ketiganya. Karyawan HS sesekali menemukan kasus

dimana hanya ada dua rangkap dokumen *Bill Coffee Shop* yang bertuliskan “*void*” yang sampai kepada dirinya. Hal tersebut terjadi karena *Bill Coffee Shop* berwarna putih, yang ditujukan untuk tamu, telah diambil dan disimpan oleh tamu tersebut. Secara lengkap perbuatan dari karyawan *Food and Beverage* tersebut dijelaskan karyawan HS, sebagai berikut:

“*Breakfast* waktunya pagi, jam enam sampai jam sepuluh. Kebanyakan tamu sarapan jam tujuh. Lha jam delapan manajemen hotel baru datang. *Moment kayak gini* betul-betul dimanfaatkan karyawan *Food and Beverage*. Yang saya tahu itu si Fiko (bukan nama sebenarnya). Ceritanya *gini*, *pas* tamu sarapan sama anaknya, Fiko datang menghampiri meja sambil membawa *bill* untuk si anak, artinya si anak dikenai *charge breakfast*. Kemudian tamu membayar dan menerima *bill* putih yang merupakan *bill* buatnya. Tamu sering tidak memperhatikan brosur, jadi tidak tahu batas umur anak antara berapa sampai berapa yang bisa dikenai *charge breakfast*, di luar *voucher* yang hanya untuk dua orang, ayah dan ibu biasanya. Jadi ya *manut* saja kalau *disodori bill*. Fiko bisa berbuat *gini* soalnya *nggak* ada yang bisa mengawasi karena manajemen belum datang. Bisa saja to dia *ngenakan* si anak *charge breakfast* padahal sebenarnya *nggak kena*. Kalau sudah demikian lalu dia menulis “*void*” di *bill* sehingga uangnya dia peroleh. Lumayan lho 35.000 per *breakfast*. Dia pikir saya *luput*, tapi *wong* yang kembali ke saya *bill void* nya cuma dua, ya saya curiga.”

Karyawan HS mengaku ketika dirinya menghadapi kondisi hilangnya *Bill Coffee Shop Void* warna putih seperti ini, dirinya langsung mengkroscek secara personal dan menanyakan langsung kepada karyawan bersangkutan. Menurutnya karyawan Fiko (bukan nama sebenarnya) beralasan bahwa ketika dirinya menyodorkan *Bill Coffee Shop* untuk memberi *charge breakfast* pada anak dari tamu tersebut, seketika itu pula tamu yang bersangkutan tidak terima jika

anaknyanya dikenai *charge*, sehingga dituliskanlah “*void*” pada *Bill Coffee Shop* tersebut. Karyawan HS tidak sebegitu mudahnya percaya dengan karyawan *Food and Beverage* tersebut karena dirinya merasa yakin jika ada yang tidak beres. Karyawan HS mengaku pernah tiga kali menemukan kejadian seperti itu dan dilakukan oleh orang yang sama yaitu Fiko. Karyawan HS tidak tinggal diam, selain memperingatkan karyawan Fiko, dirinya juga melaporkan hal itu kepada *Human Resouce Development (HRD)*. Ketika peneliti menanyakan masalah ini kepada karyawan *Human Resouce Development (HRD)*, ternyata karyawan tersebut malah menjelaskan bahwa kejadian tersebut tidak merugikan Hotel ‘X’ dan dirinya pun berani memastikan jika kejadian seperti itu tidak akan terulang lagi.

Sebenarnya dalam sistem akuntansi Hotel ‘X’, *Bill Coffee Shop* maupun dokumen lainnya yang bertuliskan “*void*” tidak berpengaruh sama sekali terhadap neraca laporan keuangan, namun tetap harus dikumpulkan seluruhnya demi kepentingan audit laporan keuangan. Tindakan karyawan Fiko memang tidak menimbulkan kerugian signifikan pada Hotel ‘X’, namun memungkinkan munculnya akibat lain yang secara tidak langsung mempengaruhi kualitas pelayanan Hotel ‘X’, misalnya banyaknya tamu yang dikecewakan ketika anaknyanya dikenakan *charge breakfast* padahal menurut aturan tidak dan memungkinkan adanya penurunan pada tingkat kepercayaan tamu terhadap kualitas pelayanan Hotel ‘X’. Akibat lain yang mungkin timbul yaitu adanya keinginan karyawan *Food and Beverage* lainnya untuk meniru perbuatan karyawan Fiko karena dirasa sangat menguntungkan dan mudah dilakukan.

Dilihat dari segi manfaat, perbuatan karyawan Fiko untuk memberikan *charge breakfast* palsu kepada tamu secara harafiah memberikan manfaat hanya bagi dirinya pribadi, sedangkan bagi tamu yang menjadi korban penipuannya, perbuatan karyawan tersebut tidak memberikan manfaat apapun justru kerugian besar. Kerugian tersebut tidak hanya dialami oleh tamu, namun dirasakan pula oleh Hotel ‘X’ seperti kemungkinan naiknya tingkat kekecewaan tamu terhadap kualitas pelayanan Hotel ‘X’ dan munculnya kejadian serupa yang didalangi oleh karyawan *Food and Beverage* selain karyawan Fiko, sehingga menurut teori utilitarian perbuatannya tidak etis.

Dilihat dari segi kewajiban, perbuatan karyawan Fiko tidak bisa dibenarkan karena merupakan salah satu bentuk penyimpangan dari pelaksanaan *job description* yang tercantum dalam *Standard Operating Procedure (SOP)*. Sesuai *job description*, karyawan Fiko berkewajiban memberikan *charge breakfast* pada anak yang masuk dalam kategori “bisa dikenakan *charge*” namun karena tidak ada pengawasan sebelum jam delapan pagi oleh pihak manajemen, maka karyawan tersebut memanfaatkan peluang untuk melakukan penipuan terhadap tamu. Selain itu karyawan tersebut berkewajiban mengembalikan *Bill Coffee Shop Void* tiga rangkap, namun hanya dua rangkap yang diserahkan kepada *General Cashier*. Karena tidak sesuai kewajiban, maka menurut teori deontologi maka perbuatannya tidak etis.

Dilihat dari segi penghormatan terhadap orang lain, perbuatan karyawan Fiko untuk memberikan *charge breakfast* palsu kepada tamu telah merebut hak tamu untuk mengetahui informasi sebenarnya terkait pemberlakuan *charge breakfast* bagi anak usia tertentu. Dalam hal ini karyawan tersebut mengorbankan pihak lain demi mendapatkan tujuannya. Selain itu karyawan tersebut juga telah mengambil hak *General Cashier* untuk menerima dokumen *Bill Coffee Shop Void* secara utuh. Oleh karena itu menurut teori hak perbuatan tersebut tidak etis. Sedangkan perbuatan karyawan Fiko tidak mengandung keutamaan yang memungkinkan karyawan tersebut berbuat baik. Bukan hal positif yang ditemukan dari perbuatan karyawan tersebut terkait pemberian *charge breakfast* palsu kepada tamu dan penyerahan *Bill Coffee Shop Void* namun justru nilai negatif seperti sifat egois dan apatis sehingga dari teori keutamaan maka perbuatan tersebut tidak etis.

Hasil bahasan ketiga adalah pelanggaran etika oleh Karyawan *Cook* dan *House Keeping*. Karyawan di bagian *Cook* adalah karyawan yang bertugas pada produksi makanan yang tempat kerjanya berada di *kitchen* hotel. Sedangkan karyawan *House Keeping* bertugas mengurus segala hal terkait kebersihan dan kesiapan kamar. *House Keeping* meliputi *Room Boy/ Room Maid* yang bertugas membersihkan kamar yang ditinggalkan tamu serta menyiapkan kamar bagi para tamu yang akan *check-in*.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa tindakan di luar prosedur yang dilakukan baik

oleh karyawan *Cook* maupun *House Keeping* yaitu terkait masalah pencatatan pemakaian persediaan dan otoritas pembelian. Ketika karyawan *Cook* maupun *House Keeping* mengambil persediaan di gudang, seharusnya karyawan *Cost Control* yang bertugas mencatat daftar barang yang keluar. Pada praktiknya, yang terjadi seringkali karyawan *Cook* maupun *House Keeping* diberi keleluasaan oleh karyawan *Cost Control* untuk mencatat sendiri persediaan yang diambil pada Formulir Pemakaian Barang (FPB). Formulir Pemakaian Barang (FPB) yaitu lembar yang tertempel di dinding ruang *Cost Control* yang digunakan sebagai bukti persediaan yang keluar. Seringkali terlihat mereka tidak mencatat pengambilan persediaan pada *form* tersebut sehingga mengakibatkan persediaan fisik dan *Bincard Cost Control* tidak sesuai.

Kejadian tersebut bukanlah tindakan dari satu karyawan saja, namun beberapa karyawan. Memang tidak semua karyawan berbuat demikian, namun banyak pula tulisan pada Formulir Pemakaian Barang (FPB) yang ditulis “asal-asalan” dengan tulisan yang bisa dibilang tidak *karuan*. Ketika bertanya kepada karyawan *Cost Control* berinisial TA, sekaligus merangkap sebagai Kepala Gudang, karyawan tersebut memberikan penjelasan:

“Anak-anak kadang-kadang memang *nggak ngisi* Formulir Pemakaian Barang (FPB), tapi aku yakin *kok bisa tau sopo ae* dan *opo ae* yang diambil mereka di gudang. Aku ya *bengok-bengok gitu* sama *nakokno* satu-satu ke anak *Cook* dan *House Keeping*. Pasti ketemu.”

Untuk mengetahui seberapa efektif cara yang ditempuh karyawan *Cost Control* tersebut, peneliti mencoba bertanya kepada karyawan *Accounting* berinisial TI. Karyawan tersebut menjelaskan:

“Setiap bulan perhitungan fisik dengan catatan *Cost Control* pasti beda, hasil persediaan fisik pasti lebih sedikit dari catatannya.”

Akibat dari kejadian tersebut karyawan *Accounting* menambahkan akun baru pada Laporan Laba Rugi Hotel ‘X’ yaitu “Beban Selisih Catatan Fisik”. Karyawan TI mengaku hal tersebut dilakukan untuk memperhalus kata kerugian akibat kehilangan

persediaan. Keterangan karyawan TI cukup memberikan bukti bahwa selama ini perbuatan dari beberapa karyawan *Cook* maupun *House Keeping* cukup memberikan banyak kerugian bagi Hotel ‘X’. Kata “setiap bulan” yang diutarakan karyawan TI membuktikan bahwa cara karyawan *Cost Control* untuk memberi keleluasaan pada karyawan *Cook* maupun *House Keeping* mencatat sendiri persediaan yang diambil dari gudang, tidak efektif bahkan merugikan. Kepercayaan karyawan *Cost Control* kepada karyawan *Cook* maupun *House Keeping* tersebut justru menjadi kelemahan sistem akuntansi.

Selain masalah pencatatan pemakaian persediaan terdapat pula masalah pada otorisasi pembelian. Melalui hasil observasi, peneliti menemukan praktik yang sarat dengan pencurian kas hotel. Peneliti seringkali melihat Karyawan *Cook* dan *House Keeping* langsung meminta uang kepada *General Cashier* untuk melakukan pembelian tanpa adanya dokumen *Requisition Form*, *Purchase Order*, bahkan otorisasi *General Manager* maupun Manajer Operasional. Peneliti melihat *General Cashier* dengan mudahnya memberikan sejumlah uang tunai kepada karyawan-karyawan tersebut. Ketika peneliti bertanya tentang keberadaan pemeriksaan dari manajemen untuk memastikan bahwa *House Keeping* dan *Cook* benar-benar telah melakukan pembelanjaan kebutuhan tersebut, *General Cashier* menjelaskan:

“Pembelian kayak gitu kan hanya untuk pembelian mendesak saja. selama ini memang saya percaya saja kepada mereka (*House Keeping* dan *Cook*). Nah masalah ngecek *bener* atau *nggak* kalau mereka telah membeli barangnya, memang *gak* ada. Saya cuma percaya dari nota pembelian yang *dikasi* ke saya. Memang ada kemungkinan mereka bohong, *toh* *nggak* ada pemeriksaan, ya mungkin itulah kelemahan sistem kita.”

Dengan demikian, jika mendengar pengakuan *General Cashier* maka sudah jelas bahwa pembelian seperti itu hanya dilakukan untuk pembelian yang sifatnya mendesak saja dan dibolehkan, namun kondisi ini bisa memperbesar kemungkinan terjadinya tindakan tidak etis oleh karyawan *House Keeping* dan *Cook* karena kelemahan sistem pengendalian Hotel ‘X’.

Di lihat dari segi manfaat, perbuatan karyawan *Cook* maupun *House Keeping* untuk tidak mencatat pengambilan persediaan pada Formulir Pemakaian Barang (FPB) secara harfiah tidak memberikan manfaat apapun namun justru kerugian bagi Hotel 'X', terutama karyawan *Accounting* karena harus mencari solusi mengatasi masalah banyaknya informasi akuntansi yang hilang pada divisi *Cost Control*. Kerugian material pun dialami oleh Hotel 'X' yang terbukti dengan banyaknya persediaan yang hilang dan ketika dilakukan pengecekan fisik setiap bulan selalu tidak sama jumlahnya dengan catatan yang ada. Jadi teori utilitarian memandangnya sebagai perbuatan tidak etis.

Di lihat dari segi kewajiban, perbuatan karyawan *Cook* maupun *House Keeping* tidak bisa dibenarkan karena merupakan salah satu bentuk penyimpangan dari pelaksanaan *job description* yang tercantum dalam *Standard Operating Procedure* (SOP). Sesuai *job description*, karyawan *Cook* maupun *House Keeping* berkewajiban mencatat segala pengambilan barang pada Formulir Pemakaian Barang (FPB) dari gudang agar semua informasi tersajikan secara penuh dan tidak menambah masalah pada karyawan *Accounting*. Bila kejadian setiap bulan yang dialami *Accounting* terus terjadi berulang, maka tidak menutup kemungkinan kerugian material yang besar akan ditanggung oleh Hotel 'X'. Dengan demikian menurut teori Deontologi tidak etis.

Perbuatan karyawan *Cook* maupun *House Keeping* untuk tidak mencatat pengambilan persediaan pada Formulir Pemakaian Barang (FPB) telah mengabaikan hak karyawan kepala gudang (*Cost Control*) maupun *Accounting* untuk mengetahui informasi mengenai persediaan gudang sebenarnya. Kepercayaan yang diberikan karyawan *Cost Control* terhadap mereka justru tidak dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menurut Teori Hak, perbuatan karyawan *Cook* maupun *House Keeping* adalah perbuatan yang tidak etis karena telah mengorbankan hak karyawan lain demi menghindari tanggung jawab sebagai karyawan. Sedangkan menurut teori Keutamaan perbuatan karyawan tersebut tidak etis, mengingat perbuatan karyawan *Cook* maupun *House Keeping* tidak mengandung keutamaan yang memungkinkan karyawan tersebut berbuat baik. Bukan hal positif yang ditemukan dari perbuatan karyawan tersebut, namun justru nilai negatif seperti sifat acuh tak acuh.

Hasil bahasan keempat adalah pelanggaran etika oleh *General Manager* (GM). *General Manager* adalah orang nomor satu di Hotel 'X', yang memiliki peran dan fungsi sebagai pemimpin sekaligus pemberi arah bagi pencapaian visi Hotel 'X'. Dengan latar belakang pendidikan yang bukan lulusan sarjana, kemampuan *leadership General Manager* Hotel 'X' berkembang berdasarkan pengalamannya terjun di dunia perhotelan selama bertahun-tahun. Posisi teratas dari seorang *General Manager* tentu menuntut adanya tanggung jawab yang besar namun juga memberi kekuasaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan hotel lainnya. Kekuasaan yang besar perlu didampingi dengan kehati-hatian yang besar pula, karena sedikit saja disalahgunakan maka itu berarti kerugian bagi banyak pihak.

Beberapa keterangan didapat oleh peneliti dari karyawan-karyawan yang mengetahui secara pasti mengenai sepak terjang dari *General Manager*, terkait penyalahgunaan kekuasaan. Adapun keterangan tersebut salah satunya disampaikan oleh karyawan *General Cashier*. Karyawan *General Cashier* menjelaskan jika terkait masalah uang, *General Manager* adalah orang pertama yang "mengacungkan jari". Karyawan tersebut menaruh curiga dengan kondisi demikian, namun tidak ada yang bisa dilakukannya jika semua perintah berlabel "dari atasan". Salah satu peristiwa yang kerap kali di-*handle* sendiri oleh *General Manager* dan menurut *General Cashier* layak dicurigai adalah penyelenggaraan kegiatan rekreasi per tahun. Dalam hal ini *general cashier* menjelaskan:

"Masalah pengadaan barang atau acara seringnya beliau *pingin ngurus* sendiri. Ya misalnya waktu rekreasi. Setiap rekreasi itu beliau mengajukan diri yang *ngurus-ngurus gitu*. Tapi ya aneh mas kadang-kadang *ndak* perlu *gitu lho*. Misalkan ada kaos buat rekreasi, *kan gak* penting mas. Yang lebih parah lagi, waktu itu saya tiba-tiba disodori Nota Pembelian, *Purchase Order* (PO) yang isinya *Masyallah*, kaos berapa *sih* mas? Saya curiga ada *mark up* disini. Kaos yang harganya harusnya 40.000 sampai 50.000 katakanlah, ini tertulis 100.000 per biji. Apa *ndak* kaget saya? Saya ya *manut* saja mas, *wong* atasan."

Sesuai prosedur pembelian yang diterapkan di Hotel 'X' yaitu untuk pengadaan barang semuanya harus mendapat otorisasi dari *General Manager* kecuali pembelian mendadak dan harus segera ada, seperti lampu, makanan, dan lain-lain. Jika yang melakukan pengadaan dan pembelian adalah *General Manager* sendiri maka tentunya mudah saja untuk merealisasikannya. Itulah sebabnya mengapa *General Cashier* hanya menurut saja ketika *Purchase Order* (PO) dan Nota Pembelian yang diotorisasi sendiri oleh *General Manager* diserahkan kepada dirinya. Kalau memang benar yang dilakukannya adalah *mark up* harga, maka kerugian besar akan ditanggung Hotel 'X'.

Keterangan yang disampaikan *General Cashier* selanjutnya masih berkaitan erat dengan pengalamannya sebagai "bank pribadi" Hotel 'X', yaitu adanya *mark up* yang secara langsung dia temui. Dalam hal ini *General Cashier* masih menjelaskan jika *General Manager*-lah yang menjadi tokoh utamanya. Ketika Hotel 'X' membutuhkan pembelian barang baru, khususnya terkait pembelian besar, di saat itu *General Manager* mengajukan dirinya untuk menangani semua urusan dari pembelian barang baru tersebut. *General Cashier* menceritakan:

"Pernah ya mas, satu ketika kita butuh kulkas. Nah waktu itu saya didatangi beliau dengan *Purchase Order* (PO), kemudian saya lihat harganya luar biasa mahal. Sudah banyak info yang masuk ke kita, di Hartono misalnya harga kulkas 13 juta tapi *kok* beliau maunya beli di *langganannya*, katanya, sama sekali *gak* mau kita *kasi* masukan. Padahal di *langganannya* harganya *enggak* normal mas ada sekitar 26 juta. Ya saya curiga mas ada *mark up* lagi di sini."

Dua pernyataan yang disampaikan *General Cashier* tentunya membutuhkan konfirmasi tambahan dari orang-orang yang terlibat langsung di dalam proses pembelian, antara lain *Cost Control* dan *Accounting*.

Berbeda dengan karyawan *General Cashier*, karyawan *Cost Control* justru tidak mempermasalahakan nominal kas yang keluar, namun lebih menyoroti masalah banyaknya *supplier* yang sebagian besar adalah rekan *General Manager* yang telah bertahun-tahun menjalin kerjasama dengan beliau. Pemilihan *supplier* seharusnya dilak-

sanakan melalui rapat terbuka oleh manajemen hotel, namun karyawan *Cost Control* menjelaskan pemilihan tersebut dilakukan oleh *General Manager* secara sepihak. Dalam hal ini karyawan tersebut menerangkan:

"*Supplier* di sini, rata-rata berasal dari teman-teman *General Manager* sendiri. Prosesnya begini, di awal-awal *General Manager* mesti *minta* daftar *supplier* yang menawarkan kerjasama. Tapi beliau juga menyiapkan daftar *supplier* sendiri yang sebenarnya adalah rekan-rekannya *dewe*. Ketika daftarnya saya berikan, saya lihat beliau membandingkan, tapi ujung-ujungnya selalu *supplier* beliau yang akhirnya dipilih. Jadi kesannya daftar *supplier* saya itu cuma formalitas mas."

Pada dasarnya karyawan *Cost Control* menyadari jika hal ini dibiarkan, maka kemungkinan besar *supplier* bisa *kongkali-kong* dengan *General Manager* untuk *me-mark up* harga agar bisa sama-sama mendapatkan keuntungan yang besar. Namun dalam hal ini, karyawan *Cost Control* lebih memilih *ber-positive thinking* saja agar suasana kerja tetap nyaman baginya.

Selain dari karyawan *Cost Control*, karyawan *Accounting*, yang merangkap sebagai *Supervisor Accounting/Logistic* membenarkan pernyataan *General Cashier* dan *Cost Control* terkait tindak tanduk *General Manager*. Sebagai orang yang sering sekali berhubungan dengan *General Manager*, karyawan tersebut sangat paham dengan kondisi dimana *General Cashier* senang sekali membelanjakan kas Hotel 'X', bahkan cenderung tetap ingin "belanja" walaupun kondisi keuangan hotel tidak memungkinkan. Dalam hal ini karyawan tersebut menjelaskan:

"Kalau masalah pengadaan barang, beliau sering *cek-cok* dengan saya. Sering *banget* saya suruh beliau *stop* belanja, *pas* keuangan kita tidak memungkinkan. Tapi beliau *tetep* maksa, akhirnya saya harus menagih piutang *sana-sini*. Beliau sama sekali *gak* mau *mikir* urusan uang, pusing katanya. Apalagi kalau mas tahu, beliau senengnya beli barang yang mesti lebih mahal dari harga pasar."

Kacek-nya adoh. Soalnya beliau selalu beli di *supplier*-nya sendiri yang punya hubungan dekat jadi *General Manager* bisa dengan mudah *me-mark up* buat ambil untung banyak.”

Dalam kasus pembelian ini, seharusnya *supplier* tidak boleh memiliki hubungan khusus dengan karyawan hotel, siapa dan apa pun jabatannya, untuk menjaga independensi dan mencegah tindakan curang untuk mengambil keuntungan pribadi dengan merugikan pihak Hotel 'X'.

Selain masalah pembelian, peneliti mendapati pula adanya masalah lain terkait motif uang, yaitu dibuatnya *Invoice* palsu untuk tamu yang di Hotel 'X' diberi nama *Bill Fiktif*. Selama terlibat dalam praktik akuntansi di *back office*, peneliti pernah satu kali melihat adanya memo dari *General Manager* kepada karyawan Penagihan untuk menyiapkan *Bill Fiktif* tersebut. *Bill Fiktif* dibuat oleh karyawan Penagihan atas permintaan dari tamu, biasanya tamu dinas, yang mendapatkan otorisasi dari *General Manager* untuk dibuatkan *bill* tersebut. Tujuannya yaitu melakukan *mark up* terhadap tagihan bagi tamu, dengan begitu tamu hotel bisa mendapatkan penggantian uang dari perusahaannya lebih banyak dari yang seharusnya diterima. Misalnya tamu bernama Roni dari PT. Luka Liku menginap di Hotel 'X' dan telah dikenai tagihan sebesar Rp 300.000,00 atas biaya sewa kamar sehari. Oleh pihak hotel, di *Bill Fiktif* yang dibuat atas permintaan tamu, tagihan kepada Roni, ditulis sebesar Rp 500.000,00 dan nantinya akan dilaporkan ke perusahaan Roni, sehingga dengan cara ini Roni akan mendapat keuntungan dari perjalanan dinasnya.

Setelah mendapat keterangan dari karyawan penagihan, ternyata masalah terkait *Bill Fiktif* ini tidak sesederhana itu. Karyawan tersebut menjelaskan:

“*Bill Fiktif* itu dibuat tiga rangkap, rangkap pertama diserahkan ke tamu dengan jumlah tagihan yang sudah di-*mark up*. Sedangkan *bill* rangkap kedua dan ketiga di-*void* dan dikumpulkan bersama dokumen *void* lainnya. Hasil uang dari *Bill Fiktif* juga dibagi *lho mas*. Misalnya tagihan *banquet* buat acara *meeting* per porsinya 60.000 di-*mark up* jadi 100.000 per porsi, nah hasil *mark up*-an ini dibagi,

21% untuk hotel dan 79% untuk tamu. 21% ini, 11% nya masuk *service charge* hotel, 10 % masuk kantong *General Manager*. Ini berkali-kali *lo mas* terjadinya, *gak* cuma sekali. Saya takut dosa sebenarnya, tapi kalau *gak* nurut takut dipecat.”

Keterangan dari karyawan penagihan nampaknya cukup memberikan bukti bahwa lagi-lagi *General Manager* bertindak di luar prosedur. Adapun keterangan karyawan *Accounting* terkait *Bill Fiktif* ini yaitu:

“*Invoice* yang palsu atau disebut *Bill Fiktif* ini sebenarnya tidak berpengaruh sama sekali terhadap neraca kita karena yang digunakan untuk di-*input* adalah *bill* asli. Hanya saja nanti jika diaudit pasti auditor bisa curiga karena *bill* kita yang tulisannya *void* banyak.”

Banyaknya tindakan *General Manager* di luar prosedur nampaknya membawa banyak kerugian baik materi maupun non materi bagi Hotel 'X'. Karyawan penagihan menjelaskan bahwa dahulu pernah ada karyawan penagihan yang melakukan *resign* karena baginya tugas untuk membuat *Bill Fiktif* bertolak belakang dengan ajaran agamanya.

Perbuatan *General Manager* terkait pembelian tak berencana, dilakukan sendiri, serta berbiaya tidak normal memberikan keuntungan maupun kerugian yang besar bagi Hotel 'X'. Di satu sisi, Hotel 'X' memiliki fasilitas yang memadai untuk menjadi hotel berkelas, namun juga pembelanjaan barang-barang berharga mahal (diatas harga pasar) yang dilakukan *General Manager* menambah kerugian yang tidak perlu. Seharusnya proses pengadaan barang harus dirapatkan terlebih dahulu dengan melihat *supplier* mana yang menjual barang dengan harga dan kualitas yang bersahabat.

Dalam pengadaan barang, *General Manager* memilih sendiri *supplier* dan melakukan pembelanjaan sendiri sehingga memiliki keleluasaan dalam melakukan pembelanjaan. Jika kondisinya demikian, maka kerugian yang didapat menurut karyawan *Supervisor (SPV) Accounting/logistic* lebih besar daripada keuntungannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa menurut Teori Utilitarianisme, perbuatan *General Manager* terkait pengadaan barang merupakan perbuatan

yang tidak baik. Sedangkan terkait masalah otorisasi *Bill Fiktif*, keuntungan diperoleh bersama baik oleh tamu maupun *General Manager*. Menurut teori utilitarianisme perbuatan, apa yang dilakukan oleh *General Manager* bisa dikategorikan dalam perbuatan yang baik, namun teori tersebut tidak bisa mutlak menentukan baik tidaknya perbuatan karena seiring perkembangan zaman muncul teori utilitarianisme aturan sebagai pemberi solusi atas kontroversi dari teori utilitarianisme perbuatan. Perbuatan *General Manager* menurut Teori Utilitarianisme Aturan merupakan perbuatan tidak etis, karena di dalamnya mengandung nilai-nilai penyimpangan melalui tindakan kerjasama untuk menipu organisasi dari tamu *company account*. Penipuan secara aturan umum yang berlaku di masyarakat adalah perbuatan yang tidak baik. Jika mengategorikannya melalui manfaat saja, maka bisa berbahaya ketika masyarakat bekerjasama melakukan penipuan dengan dalih mendapat keuntungan bersama.

Perbuatan *General Manager* untuk memberikan otorisasi *Bill Fiktif* dan melakukan pemilihan *supplier* maupun pembelanjaan sepihak merupakan penyalahgunaan kekuasaan yang berujung pada pelanggaran terhadap *job description*. *General Manager* seharusnya melakukan rapat dengan pihak manajemen untuk memilih *supplier*. Terkait masalah *Bill Fiktif*, hal tersebut merupakan penyimpangan dari prosedur yang telah ada karena *General Manager* adalah pihak pemegang otoritas tertinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa *General Manager* tidak menjalankan kewajibannya dengan benar sehingga perbuatannya, menurut teori deontologi, merupakan perbuatan yang tidak etis.

Perbuatan *General Manager* untuk memberikan otorisasi *Bill Fiktif* telah menodai hak organisasi dari tamu *company account* untuk mengetahui biaya akomodasi sebenarnya dari tamu bersangkutan. Sedangkan perbuatan *General Manager* untuk mengadakan pemilihan *supplier* dan pembelanjaan sepihak telah merebut hak manajemen untuk turut serta berkontribusi dalam pengembangan Hotel 'X'. Jadi dapat disimpulkan bahwa menurut teori hak, perbuatan *General Manager* adalah perbuatan yang tidak etis. Sedangkan menurut teori keutamaan perbuatan tersebut tidak etis karena perbuatan *General Manager* tidak mengandung keutamaan yang memungkinkan karyawan tersebut berbuat baik. Bukan hal positif

yang ditemukan dari perbuatan karyawan tersebut terkait pemberian otorisasi *Bill Fiktif* dan pemilihan *supplier* maupun pembelanjaan sepihak, namun justru nilai negatif seperti sifat egois dan tidak transparan.

Hasil bahasan kelima adalah pelanggaran etika oleh karyawan penagihan dan *General Cashier*. Karyawan penagihan adalah karyawan yang bertugas untuk mencatat segala penjualan kredit dan menyiapkan semua tagihan serta menagih piutang yang telah jatuh tempo. Di Hotel 'X', karyawan penagihan merupakan karyawan yang juga berposisi sebagai *Supervisor (SPV) Accounting/ Logistic*. Dokumen yang berkaitan erat dengan tugas-tugas karyawan penagihan, antara lain: (1) *Night Audit Worksheet (NAW)* yaitu dokumen yang dibuat oleh karyawan *Night Audit* dan telah dicek oleh karyawan *Income Audit*, untuk kemudian dijadikan dasar membuat *Invoice*. (2) *Invoice* yaitu dokumen yang dibuat untuk menagih piutang kepada tamu. (3) *Cash Receipt (CR)* yaitu bukti pembayaran tamu atas tagihan yang menjadi tanggungannya.

Peneliti telah melakukan wawancara terhadap karyawan penagihan dan didapatkan informasi penting yang berkaitan dengan inti permasalahan penelitian ini. Karyawan penagihan merupakan karyawan yang berperan pula sebagai *Supervisor Accounting/ Logistic* yang artinya dirinya bisa melakukan banyak hal bahkan termasuk hal yang seharusnya tidak diperbolehkan, mengingat peran ganda yang dipegangnya. Karyawan tersebut mengaku telah melakukan satu tindakan di luar prosedur yaitu menyimpan uang tunai hasil dari penagihan di brankas milik *Back Office*.

Kejadiannya berawal dari seringnya *General Manager* membelanjakan uang Hotel 'X' yang menurut karyawan tersebut berada dalam skala berlebihan. Hal itu membuatnya harus menyediakan banyak uang dan memutar otak bagaimana cara mendapatkan piutang hotel agar tersedia kas tunai untuk memfasilitasi kebijakan *General Manager*. Terkait hal ini karyawan tersebut menjelaskan:

"Saya bingung ketika beliau banyak sekali belanja dan saya pun bingung kenapa beliau tidak mau tahu kalau uang kita tidak cukup. Saya sering meminta *General Cashier* untuk memakai uang gaji karyawan lebih dulu, nanti digan-

ti dengan hasil penagihan saya ke tamu. Nah setelah banyak menagih, saya kemudian menyimpan uang yang berjuta-juta itu di brankas *Back Office*, dan tidak melaporkannya dulu ke *Accounting*. Jadi *General Manager* tidak tahu kondisi sebenarnya karena di laporan *Accounting* tidak tercantum hasil penagihan saya. Cara itu cukup efektif mas. Lagipula tujuan saya baik, dengan begitu saya masih bisa *ngatur* dan jaga-jaga, karena yang penting itu ada uang *buat* gaji karyawan. Tapi saya berani bersumpah saya tidak mengambil uang itu sepeserpun.”

Kondisi dimana *General Manager* tidak mau mengerti urusan keuangan Hotel 'X' membuat karyawan penagihan beranggapan bahwa cara terbaik untuk meredam ambisi tak terkendali dari *General Manager* yaitu dengan menyembunyikan sejumlah kas tunai hasil penagihan. Akibatnya *General Manager* tidak bisa melakukan pembelian, selain itu tersedia kas cadangan apabila kas gaji karyawan terpakai untuk pembelian yang dilakukan *General Manager*. Karyawan tersebut juga menjelaskan bahwa dirinya melakukan hal ini, karena sudah tidak tahan lagi dengan sikap *General Manager* yang seenaknya saja tanpa peduli terhadap nasib karyawan. Karyawan tersebut pun mengaku setelah melakukan penagihan terhadap tamu, *Cash Receipt* (CR) bersama dengan uangnya disimpan dalam brankas *Back Office* dimana hanya dia dan *General Cashier* yang mengetahui kode rahasianya.

Seharusnya uang hasil penagihan bersama dengan *Cash Receipt* (CR) diberikan, setelah melakukan penagihan, kepada *General Cashier*. Jika *General Cashier* juga mengetahui kode brankas, seharusnya *General Cashier* juga mengetahui jika karyawan penagihan menyimpan uangnya di brankas *Back Office*. setelah peneliti bertanya kepada *General Cashier*, ternyata *General Cashier* juga mengetahui akan hal ini, dan dirinya pun mengaku hal ini dilakukan bersama dengan karyawan penagihan demi kebaikan Hotel 'X' sendiri, karena menurutnya jika tindakan *General Manager* dibiarkan maka bisa mengakibatkan kerugian yang besar bagi seluruh pihak. *General Cashier* sangat percaya terhadap karyawan penagihan, yang juga merangkap sebagai *Supervisor Accounting*/

Logistic karena benar-benar paham akan sisi profesionalitas karyawan tersebut. *General Cashier* menjelaskan pula jika masalah ini tidak diketahui oleh karyawan *Accounting*.

Perbuatan *General Cashier* dan karyawan penagihan terkait ketidakterbukaan informasi keuangan memberikan keuntungan maupun kerugian bagi Hotel 'X'. Di satu sisi, kas di tangan Hotel 'X' akan aman dari pembelanjaan tidak terstruktur dan mahal dari *General Manager*. *General Cashier* dan karyawan penagihan menyembunyikan kas di tangan hasil penagihan terhadap tamu di brankas khusus dengan tujuan menyelamatkan pendapatan hotel agar saat *gajian*, *stock* uang tunai tersedia bagi karyawan. Perbuatan kedua karyawan tersebut memberikan keuntungan besar walaupun merupakan representasi dari perbuatan tidak jujur. Menurut kedua karyawan tersebut, jika *General Manager* sampai tahu akan kondisi keuangan hotel yang sedang baik, maka pembelanjaan besar-besaran akan dilakukan bahkan sampai tidak menghiraukan cadangan kas untuk pembiayaan gaji karyawan bulan depan. Belum lagi banyaknya pembelanjaan yang dilakukan *General Manager* yang berstatus “mahal” bahkan di atas harga normal, sehingga memberi kerugian besar di samping keuntungan dari pembelanjaan yang dilakukan. Dengan demikian melihat dari manfaat terbesar, menurut teori utilitarian maka perbuatan kedua karyawan tersebut bisa dikategorikan sebagai perbuatan etis.

Perbuatan *General Cashier* dan karyawan Penagihan untuk menyembunyikan kas di tangan hasil penagihan kepada tamu hotel dilakukan dengan tujuan yang baik namun dilakukan pula dengan cara yang salah dan tidak sesuai dengan prosedur dalam sistem akuntansi Hotel 'X'. Jadi dapat disimpulkan bahwa *General Cashier* dan karyawan penagihan tidak menjalankan kewajibannya dengan benar sehingga perbuatannya, menurut teori deontologi, merupakan perbuatan yang tidak etis. Sedangkan menurut teori hak, perbuatan mereka tidak etis. Perbuatan *General Cashier* dan karyawan penagihan untuk menyembunyikan kas di tangan hasil penagihan kepada tamu hotel telah menodai hak pihak manajemen dan *Accounting* untuk mengetahui informasi keuangan secara penuh. Sebenarnya tujuan dari kedua karyawan tersebut adalah baik, yaitu demi kepentingan gaji seluruh karyawan, namun beberapa hak dari pihak

Tabel 1. Klasifikasi Temuan Penelitian Berdasarkan Teori-Teori Etika

No.	Karyawan	Utilitarianisme	Deontologi	Hak	Keutamaan
1	Toni *	Tidak Etis	Tidak Etis	Tidak Etis	Tidak Etis
2	Fiko *	Tidak Etis	Tidak Etis	Tidak Etis	Tidak Etis
3	<i>Cook & House Keeping</i>	Tidak Etis	Tidak Etis	Tidak Etis	Tidak Etis
4	<i>General Manager</i>	Tidak Etis	Tidak Etis	Tidak Etis	Tidak Etis
5	Penagihan & <i>General Cashier</i>	Etis	Tidak Etis	Tidak Etis	Etis

Keterangan : * : Bukan Nama Sebenarnya

lain dikorbankan. Sedangkan menurut teori keutamaan perbuatan mereka etis karena perbuatan *General Cashier* dan karyawan penagihan mengandung keutamaan yang memungkinkan karyawan tersebut berbuat baik. Kepedulian terhadap orang lain adalah keutamaan yang didapat dari perbuatan kedua karyawan tersebut.

Berdasarkan paparan naratif yang telah dideskripsikan di atas, analisis kedua yang dilakukan adalah melakukan identifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya pelanggaran etika karyawan. Pelanggaran etika yang terjadi dalam praktik akuntansi Hotel 'X' merupakan akibat dari beberapa kondisi yang berkaitan satu sama lain. Faktor penyebab terjadinya pelanggaran etika tersebut bisa dikategorikan dalam dua kategori yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Faktor eksternal adalah segala hal yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan pelanggaran etika yang berasal dari luar individu. Faktor eksternal tersebut terdiri atas: sistem akuntansi yang belum terkomputerisasi, struktur organisasi yang tidak konsisten, kesadaran pengendalian yang rendah, tidak adanya kode etik bagi karyawan, banyaknya karyawan yang hanya lulusan SMK, dan dua fungsi vital dalam satu ruangan.

Sistem akuntansi yang belum terkomputerisasi merupakan salah satu faktor eksternal. Dimana Mulyadi (2001:3) menjelaskan bahwa sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Dalam sistem akuntansi secara manual (*manual system*), media yang digunakan untuk me-rekam pertama kali data transaksi keuangan adalah formulir yang dibuat dari kertas (*paper form*). Dalam

sistem akuntansi dengan komputer (*computerized system*) digunakan berbagai macam media untuk memasukkan data ke dalam sistem pengolahan data seperti: papan ketik (*keyboard*), *optical and magnetic characters and code, mice, voice, touch sensors* dan *cats* (Mulyadi 2001:4).

Peneliti telah melakukan penelusuran lebih lanjut mengenai sistem akuntansi Hotel 'X' dan ternyata hotel tersebut masih menggunakan *manual system*. Sistem manual memang memiliki beberapa kelemahan seperti proses yang lama, terlalu membutuhkan banyak kertas serta sulit untuk mendeteksi kesalahan pencatatan. Hal itu dibenarkan oleh karyawan *Accounting* Hotel 'X' berinisial TI yang menjelaskan:

"Hotel 'X' masih belum memanfaatkan komputer seratus persen untuk sistem akuntansinya, ya masih *pake* sistem *manual* lah. Kita berharap sebenarnya, dalam waktu dekat semua sudah terkomputerisasi, jadi misalnya *pas* ada tamu masuk langsung *connect* ke kita datanya, baik data pribadi maupun tagihan. Jadi *ndak usah* *pake* kertas-kertas segini banyaknya. Soalnya sulit sekali *lek nggoleki*, kalau ada yang salah."

Karyawan *accounting* tersebut mengaku mengalami banyak kesulitan dalam proses pembuatan laporan keuangan. Menurutnya hal ini jugalah yang memberikan ketersediaan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan perbuatan tidak etis.

Faktor eksternal kedua adalah struktur organisasi yang tidak konsisten. Struktur organisasi merupakan suatu tempat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan bagaimana pembagian tugas dilakukan, bagaimana sistem pelaporan dibuat, pola

interperbuatan dan koordinasi apa yang ditetapkan oleh organisasi (Robbins 1994:6). Struktur organisasi juga dikelompokkan sebagai pola formal mengelompokkan orang dan pekerjaan (Gibson 1996:8). Struktur organisasi dicerminkan dalam bagan organisasi. Bagan organisasi adalah representasi nyata dari suatu kumpulan aktivitas nyata dan proses dalam organisasi (Melcher 1990:15).

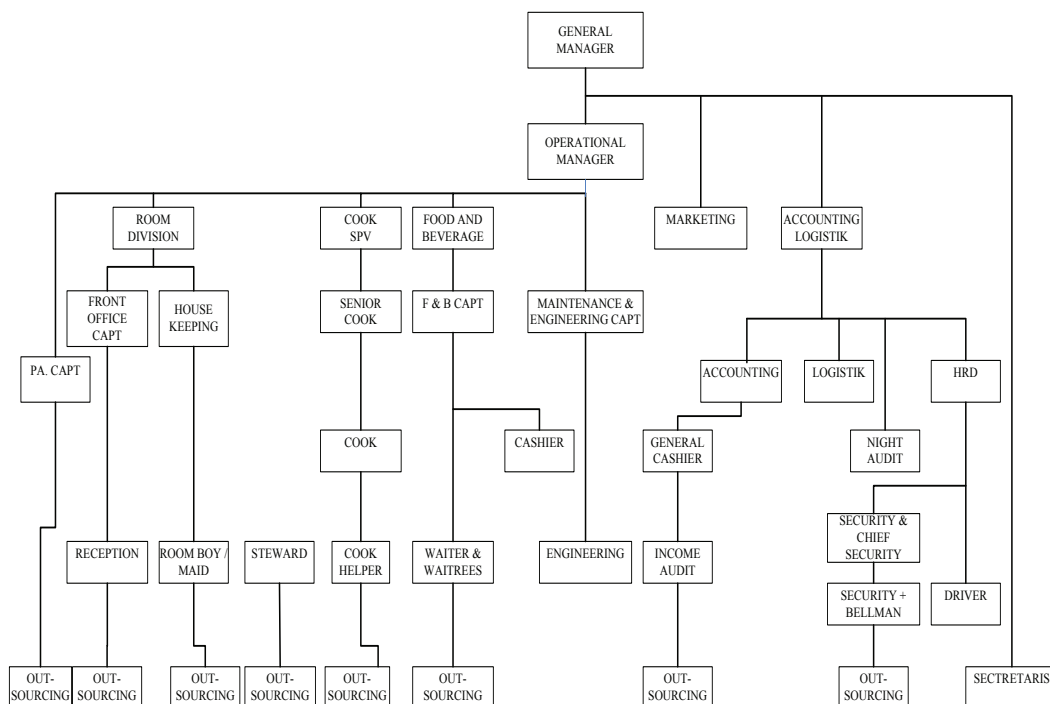
Dalam perusahaan tentunya struktur organisasi dibuat sedemikian efisien agar beban gaji tidak terlalu tinggi. Atas dasar efisiensi beban gaji itulah, Hotel 'X' kemudian membuat struktur organisasi yang bagannya membentuk formasi segitiga menyudut ke atas. Namun terdapat kejanggalan berkaitan dengan penempatan jabatan secara struktural di Hotel 'X'. Misalnya saja divisi *Human Resource Development* (HRD) berada di bawah naungan divisi *Accounting/Logistik* yang pada dasarnya divisi *Human Resource Development* (HRD) seharusnya berdiri sendiri karena secara tugas dan fungsi tidak memiliki kaitan dengan urusan akuntansi maupun logistik. Berikut ini merupakan gambar struktur organisasi Hotel "X".

Kejanggalan lain yang terjadi di Hotel 'X' yaitu rangkap jabatan yang secara berkesinambungan tidak pernah ada upaya dari

pihak manajemen untuk menyelesaikannya. Dalam hal ini, karyawan *Human Resource Development* (HRD) menjelaskan:

“Kalau masalah itu, soalnya salah satu misi kita kan berusaha semaksimal mungkin memperoleh keuntungan dengan meningkatkan pendapatan dan mengurangi biaya pengeluaran sementara itu kualitas pelayanan yang diberikan tetap terjaga. Jelas *tho* akibatnya biaya pengeluaran, termasuk gaji karyawan perlu ditekan.”

Dengan adanya rangkap jabatan, akibat pertama yang muncul adalah karyawan akan “kuwalahan” mengerjakan tugas-tugasnya. Hal itulah yang menyebabkan terjadinya kasus adanya beberapa karyawan *Cook* dan *House Keeping* yang tidak mencatat persediaan yang diambil pada Formulir Pemakaian Barang (FPB). Menurut hasil observasi peneliti, karyawan *Cost Control* sering tidak berada di gudang, karena harus menangani tiga fungsinya sekaligus yaitu pembelian, penerimaan, serta pencatatan barang masuk dan keluar. Dengan demikian tidak heran jika akhirnya jarang ada pengawasan terhadap karyawan *Cook* dan *House Keeping* yang mengambil barang di



Gambar 1. Struktur Organisasi Hotel "X"

Sumber: Dokumen Hotel "X"

gudang. Hal ini diakui pula oleh *Supervisor Accounting/logistic*:

“*Cost Control* di sini yang paling kasihan, harus mengerjakan tiga tugas sekaligus. *Mbak* itu sering sakit soalnya *keberaten* tugasnya. Saya sudah sering mangajukan tambahan karyawan di bagian *Cost Control*, tapi *General Manager* bilang kalau selama ini satu orang saja bisa *handle* semuanya *ngapain* harus *nambah*.”

Akibat kedua dari adanya rangkap jabatan yaitu besarnya peluang untuk melakukan *smooth criminal* atau minimal tindakan di luar prosedur perusahaan. Hal itu terbukti dengan adanya tindakan karyawan Penagihan yang juga berposisi sebagai *Supervisor Accounting/logistic* yang leluasa untuk menyimpan uang tunai hasil penagihan di brankas milik *back office*. Pada dasarnya posisi sebagai *Supervisor* (SPV) berkaitan erat dengan fungsi pengawasan, namun untuk kasus tersebut, karyawan yang juga berposisi sebagai karyawan Penagihan tersebut justru bisa bertindak tanpa pengawasan karena dirinya lah yang memegang fungsi tersebut.

Selain masalah rangkap jabatan, terdapat masalah lain terkait struktur organisasi, yaitu bagan dan praktiknya berbeda. Seperti yang terjadi di posisi *Night Audit* yang mana berada di bawah divisi *Accounting/ logistic* tetapi dalam praktiknya justru termasuk ke dalam divisi *Room* yaitu sama dengan *Front Office*. Hal ini membuat karyawan *Night Audit* dengan *Front Office* memiliki hubungan yang dekat dan memungkinkan terjadinya kasus pengambilan kas di *Remittance Of Fund* (ROF) oleh karyawan *Front Office* atas kesediaan karyawan *Night Audit* untuk memberikan ijin kepada karyawan tersebut.

Kesadaran pengendalian yang rendah juga merupakan salah satu faktor eksternal yang menjadi penyebab terjadinya pelanggaran etika. Mulyadi (2001:176) menjelaskan bahwa kesadaran pengendalian dapat tercermin dari perbuatan yang ditunjukkan oleh manajemen dari berbagai jenjang organisasi atas kelemahan pengendalian yang ditunjuk oleh akuntan intern atau akuntan publik. Jika manajemen segera melakukan tindakan koreksi atas temuan kelemahan pengendalian, hal ini merupakan petunjuk adanya komitmen manajemen terhadap penciptaan lingkungan pengendalian yang baik.

Kesadaran pengendalian manajemen Hotel ‘X’ yang lemah bisa tercermin dari tanggapan manajemen atas adanya laporan mengenai pelanggaran etika yang terjadi. Menurut keterangan salah satu karyawan *Back Office*, Divisi *Human Resource Development* (HRD) Hotel ‘X’ hanya dijabat oleh satu orang dan menurutnya pelaksanaan tugasnya pun tidak maksimal. Berikut penjelasannya:

“*Human Resource Development* (HRD) menurut saya kerjanya belum maksimal. Kasus-kasus kayak si Toni (bukan nama sebenarnya) dan si Fiko (bukan nama sebenarnya) sampai sekarang belum ditanggapi serius. *Gak* ada sanksi setahu saya, *cuma* peringatan saja.”

Tanggapan karyawan *Human Resource Development* (HRD) atas kasus-kasus yang terjadi di Hotel ‘X’ masih kurang menunjukkan komitmen manajemen untuk mencapai visi yang telah ditetapkan. Beberapa hal ini, bisa dilihat dari tanggapan terhadap kasus hilangnya dokumen *Bill Coffee Shop Void* rangkap pertama, kasus diambilnya kas *Remittance Of Fund* (ROF) dan banyaknya kasus pembelian mendadak. Ketiadaan sanksi terhadap karyawan atas pelanggaran yang dilakukan, seperti *Front Office* yang mengambil kas *Remittance Of Fund* (ROF). Ketiadaan penelusuran lebih lanjut dari pihak manajemen terhadap tindakan karyawan *Food and Beverage* yang hanya mengembalikan *Bill Coffee Shop Void* dua rangkap. Selain itu, ketiadaan penelusuran lebih jauh terkait benar tidaknya *House Keeping* membelanjakan kas untuk pembelian yang diberi nama pembelian mendadak. Beberapa hal ini, tentunya menjadi bukti bahwa respon pihak manajemen masih kurang dalam menciptakan lingkungan beretika. Tidak heran jika kondisi ini pada akhirnya membuat karyawan menjadi leluasa dan merasa aman jika ingin melakukan satu tindakan yang melanggar etika.

Faktor eksternal berikutnya adalah faktor tidak adanya kode etik untuk karyawan, juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya pelanggaran. Bertens (2000: 381-382) memaparkan bahwa kode etik merupakan cara ampuh untuk melembagakan etika dalam struktur dan kegiatan perusahaan. Manfaat kode etik dapat diterangkan antara lain: (1) Meningkatkan kredibilitas suatu perusahaan, karena etika

telah dijadikan sebagai *corporate culture*. (2) Membantu dalam menghilangkan *grey area* atau kawasan kelabu di bidang etika. (3) Menjelaskan bagaimana perusahaan menilai tanggung jawab sosialnya. (4) Menyediakan bagi perusahaan kemungkinan untuk mengatur dirinya sendiri.

Hotel 'X' tidak memiliki kode etik secara tertulis yang diketahui seluruh karyawan. Hal ini diakui oleh *Human Resource Development* (HRD) Hotel 'X':

"Kode etik kalau disini hanya berupa peraturan tertulis, namun memang tidak dibukukan. Kalau masalah etika saya rasa karyawan di sini semuanya beragama, jadi mereka bisa memakai sisi religiusitasnya untuk menghadapi situasi-situasi tertentu, *pokoknya cukup manut sama Standar Operasional Procedure tok.*"

Terkait *Standard Operating Procedure* (SOP) Hotel 'X', salah satu karyawan menjelaskan bahwa sampai sekarang tidak ada yang namanya SOP terbaru sejak tahun 2008, padahal telah banyak perubahan sistem akuntansi yang dilakukan dan banyak pula penambahan posisi yang jelas-jelas banyak merubah *jobdesk* di SOP. Karyawan tersebut juga mengaku membutuhkan adanya kode etik agar kerja mereka mempunyai standar yang jelas. Karyawan tersebut menjelaskan:

"Kita di sini sebenarnya butuh aturan tertulis *kayak* kode etik karyawan *gitu mas*. Soalnya saya mengalami rasa *was-was* kalau bekerja, kadang takut salah. Soalnya saya pernah melihat ada karyawan lain yang *dapet* peringatan *soale* bertindak 'A' *mas yo*, tapi ada juga karyawan *laine* yang melakukan tindakan 'B' tapi *gak kena* peringatan, padahal menurutku *yo mas* tindakan karyawan tadi *pantes banget dikasi* peringatan bahkan sanksi."

Karyawan tersebut beranggapan bahwa Hotel 'X' saat ini sangat membutuhkan adanya kode etik karena dengan kode etik akan memberikan karyawan pemahaman yang sama mengenai standar etis Hotel 'X'. Adapun karyawan lain juga mengaku membutuhkan kode etik yang tertulis dan dirapatkan bersama dengan seluruh kar-

yawan. Menurutnya manajemen Hotel 'X' juga jarang sekali mengadakan rapat evaluasi bersama, padahal hal tersebut bisa memberikan kesepahaman standar etis di antara seluruh karyawan.

The Institut of Chartered Accountant of India (2010) menjelaskan beberapa langkah tepat bagi organisasi khususnya perusahaan yang harus ditempuh untuk menciptakan lingkungan etis, salah satunya dengan memiliki kebijakan untuk melatih dan memotivasi karyawannya agar mendorong terciptanya perilaku etis. Melatih dan memotivasi karyawan ini bisa melalui program-program khusus dan diperlukan inisiatif dari pihak *top management*. Inisiatif inilah yang belum dimiliki pihak *top management* Hotel 'X', sehingga kehadiran kode etik dan program pelebagaan etika dirasa kurang begitu perlu yang berakibat belum terciptanya *corporate culture* yang diselimuti penghormatan terhadap etika. Padahal dengan adanya program sejenis tersebut bisa mengarahkan karyawan untuk memilih beberapa alternatif tindakan dengan risiko terkecil ketika menghadapi dilema etika.

Faktor eksternal banyaknya karyawan yang hanya lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), juga merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya pelanggaran etika. Berdasarkan data karyawan Hotel 'X' tahun 2010 sebanyak 52% karyawan yang bekerja di Hotel 'X' merupakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), akibatnya pemahaman akan sistem akuntansi yang baik dan benar masih minim dimiliki oleh karyawan. Menurut Mulyadi (2001:164) salah satu unsur pokok dari sistem pengendalian internal adalah karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya, sedangkan di Hotel 'X' ada beberapa posisi penting yang diduduki oleh karyawan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) antara lain *Cost Control* (yang juga merangkap tugas dalam pencatatan, penerimaan dan pembelian), *General Cashier* dan *Nigh Audit*. Memang kinerja lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) secara praktik bisa diandalkan namun pengembangan maupun perbaikan sistem akuntansi sekiranya lebih berkualitas bila posisi-posisi penting diduduki oleh seorang yang tidak hanya pandai secara praktik namun juga mendalami teori yaitu lulusan sarjana.

Kurangnya pemahaman ilmu akuntansi para karyawan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) tentunya ikut andil dalam

terciptanya perilaku tidak etis karyawan. Seperti halnya yang terjadi pada pengambilan persediaan di gudang di mana beberapa karyawan *Cook* dan *House Keeping*, yang merupakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), tidak mau mencatat persediaan yang diambilnya di Formulir Pemakaian Barang (FPB). Hal tersebut dipengaruhi juga oleh ketidaktahuan akan ilmu akuntansi yang menekankan pentingnya *input* berupa data keuangan yang lengkap agar *output* berupa laporan keuangan bisa bersifat *reliable*. Terkait hal tersebut, karyawan *Accounting* menjelaskan:

“Karyawan di sini banyak yang tidak tahu perannya di dalam sistem akuntansi. Mereka hanya tahu tugasnya *tok* namun tidak tahu jika catatan mereka buruk akibatnya bisa fatal bagi kita. Menurut saya karyawan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) rata-rata *pinter* di praktik, tapi pendalamannya masih kurang. Jadi ya kalau kerjanya itu ya itu, *ndak ngurus* ini nanti ke mana dan akhirnya ke mana.”

Jika saja setiap karyawan memiliki dasar akuntansi yang baik pastilah hal seperti ini tidak dianggap sebagai masalah sepele. Akibatnya cukup signifikan, akuntan mengaku setiap bulan pasti kehilangan persediaan dan menganggapnya sebagai kerugian (beban) yang dimasukkan dalam akun tersendiri.

Terdapatnya dua fungsi vital dalam satu ruangan merupakan salah satu faktor eksternal yang menjadi penyebab terjadinya pelanggaran. Hotel 'X' memiliki satu ruangan yang bernama *Office II* dan menjadi ruang kerja bersama antara *Supervisor Accounting/logistic*, *Accounting*, *Income Audit*, *General Cashier* serta *Human Resource Development* (HRD). Pengumpulan karyawan *Accounting* dan *General Cashier* di satu ruangan ini bisa menjadi kelemahan sistem akuntansi. Kemungkinan untuk melakukan *smooth criminal* tentunya cukup besar, apalagi jika dilakukan atas kerjasama karyawan *Back Office*. Hal inilah yang terjadi pada kasus disimpannya kas tunai hasil penagihan dari tamu *company account* oleh karyawan Penagihan yang juga merangkap sebagai *Supervisor Accounting/logistic*.

Pada kenyataannya, kejadian tersebut diawali oleh kekhawatiran yang sama dari

General Cashier dan karyawan Penagihan atas tindakan *General Manager* yang senang melakukan pembelanjaan mahal dan tidak sewajarnya. Rencana anggaran yang telah disusun oleh rapat bersama pihak manajemen nampaknya tidak menjadi patokan baku bagi *General Manager*. Akibatnya kesepahaman *General Cashier* dan karyawan Penagihan akan kondisi masa depan Hotel 'X', mendorong keduanya untuk saling membantu dalam melakukan penyimpanan uang hasil penagihan beserta dokumen *Cash Receipt* (CR) di brankas milik *Back Office*. Hal ini merupakan hasil dari penempatan dua fungsi vital dalam satu ruangan sehingga kedekatan hubungan muncul. Jika kondisi berkumpulnya beberapa fungsi vital masih dibiarkan, tentunya memungkinkan bagi karyawan *Accounting* bekerjasama dengan *General Cashier* atau *Income Audit* dengan *General Cashier* untuk mencuri kas hotel. Pada dasarnya ada tidaknya penyimpangan bergantung kepada pribadi tiap-tiap individu, namun upaya dari pihak manajemen hotel untuk melakukan pencegahan, dengan memisahkan beberapa fungsi vital dalam satu ruangan, sangat diperlukan mengingat pesan dari “Bang Napi” bahwa kejahatan terjadi bukan hanya karena niat pelakunya, namun juga karena adanya kesempatan.

Analisis selanjutnya adalah faktor internal yang mempengaruhi munculnya tindakan pelanggaran etika. Pada dasarnya, praktik tidak etis yang terjadi di dalam sistem akuntansi Hotel 'X' rata-rata dilandasi oleh motif ekonomi dan kurangnya *sense of belonging* serta munculnya situasi dilema etika. Motif ekonomi merupakan salah faktor internal yang memunculkan tindakan melanggar etika. Motif ekonomi bisa diartikan sebagai motif pengambilan uang Hotel 'X'. Motif ekonomi atau motif uang merupakan motivasi yang umum dilakukan oleh banyak pelaku perbuatan tidak etis di segala bidang. Korupsi, adalah salah satu sikap yang merepresentasikan perbuatan berlandaskan motif ekonomi. Uang memang menjadi masalah besar karena merupakan aset likuid bagi setiap organisasi. Sistem pengendalian yang lemah akan menyebabkan dengan mudahnya organisasi kehilangan asetnya yaitu uang.

Pelaku penyimpangan praktik akuntansi yang jelas-jelas melanggar etika rata-rata memiliki motif uang untuk mendukung perbuatannya yang merugikan banyak pihak. Perputaran uang di Hotel 'X' memang

sangat besar apalagi sistem pengendalian internal yang masih lemah menyediakan celah yang bisa dimanfaatkan oleh pelaku praktik tidak etis dalam menjalankan sistem akuntansi. Seperti yang dilakukan oleh karyawan Toni, karyawan Fiko, General Manager yang menjadikan uang sebagai motivasi utama dalam mengambil keputusan untuk melakukan penyimpangan praktik akuntansi.

Perbuatan karyawan Toni untuk mengambil kas di amplop *Remittance of Fund* (ROF) dengan alasan dipinjam merupakan perbuatan yang dilandasi motif ekonomi. Tidak ada yang tahu mengenai apa tujuan dari perbuatan karyawan tersebut, peneliti juga tidak sampai melakukan konfirmasi langsung kepada karyawan tersebut berkenaan dengan digunakan untuk apa uang dari amplop *Remittance of Fund* (ROF). Namun keterangan beberapa karyawan telah memberikan gambaran bahwa kejadian tersebut benar adanya dan yang menjadi sarannya adalah uang.

Perbuatan karyawan Fiko untuk memberikan *charge breakfast* palsu kepada tamu dengan modus membuat *Bill Coffee Shop Void* adalah sikap yang dilandasi motif uang. Hal tersebut tergambar melalui keterangan *General Cashier* bahwa karyawan Fiko mengambil uang *breakfast* dari tamu yang kemudian menyatakan dokumen *Bill Coffee Shop*, fungsinya sebagai nota pembelian, sebagai dokumen cacat yang artinya dokumen tersebut tidak bisa digunakan sebagai bahan penyusunan laporan keuangan.

Perbuatan *General Manager* untuk melakukan pembelian sepihak, memilih *supplier* secara sepihak dan memberikan otorisasi *Bill Fiktif* (tagihan yang telah di *mark-up*) kepada tamu *company account* juga dilandasi motif uang. Berdasarkan keterangan beberapa karyawan, *General Manager* sering melakukan pembelian yang tidak wajar dengan *supplier* pilihannya yaitu pembelian barang yang berada di atas harga pasar yang kemudian menimbulkan adanya indikasi bahwa *General Manager* memanfaatkan posisinya untuk mendapat keuntungan finansial dari pembelian Hotel 'X'. Selain itu perbuatan *General Manager* untuk memberika otorisasi *Bill Fiktif* juga memberikan keuntungan kepadanya, yaitu 10% dari jumlah *mark-up* tagihan untuk tamu masuk ke kantong *General Manager*.

Keberanian ketiga karyawan tersebut untuk melakukan perbuatan yang melanggar etika menurut Ahmed (2005) disebabkan

munculnya *unawareness and insensitivity* yaitu kebutaan moral, dimana ketiga karyawan tersebut mengalami kegagalan untuk merasakan keterkaitan etika dalam perilaku mereka. Kebutakaan moral ini dihasilkan dari mekanisme pembelaan diri dalam alam bawah sadar, yang mana menutupi hati nurani mereka untuk menerjemahkan suatu perilaku yang tidak sesuai dengan etika. Alasan-alasan yang rumit dan meyakinkan serta rasionalisasi dibuat untuk menutupi hati nurani. Yang kedua adalah adanya sifat *selfishness* dalam diri ketiga karyawan tersebut, yaitu berhubungan dengan kepedulian dan penghormatan terhadap orang lain yakni karyawan lain. Untuk bisa peduli, seseorang harus melakukan pengorbanan sehingga bisa disebut perilaku beretika. Sifat egois secara berkelanjutan akan selalu menutupi hati nurani dengan godaan dan rasionalisasi mereka. Sifat egois ini berasal dari tiga alasan, namun yang dialami oleh ketiganya yaitu *self-indulgence* atau sifat egois yang dilandasi kesenangan pribadi. Sedangkan yang ketiga yaitu *defective reasoning* yaitu secara konsisten ketiga karyawan tersebut menilai terlalu tinggi kerugian yang diperoleh saat berbuat benar yakni berbuat berdasarkan sistem akuntansi dan menilai terlalu rendah kerugian akibat tidak berlaku sesuai sistem akuntansi.

Kurangnya *sense of belonging* merupakan faktor internal kedua yang dapat mempengaruhi munculnya tindakan melanggar etika.

Perilaku tidak etis bisa muncul melalui sikap kurangnya *sense of belonging* atau rasa memiliki terhadap organisasi yang menjadi wadah bagi anggotanya untuk berkarya. Seperti organisasi bisnis, dalam hal ini Hotel 'X', juga mengalami kondisi dimana karyawan kurang memiliki *sense of belonging* yang akhirnya berujung kepada sikap *ignorance*. Menurut Omolewu (2008) sikap *ignorance* berarti sikap acuh tak acuh terhadap konsekuensi perbuatan individu yang secara *continue* dilakukan. Hal ini tergambar melalui sikap karyawan *Cook* maupun *House Keeping* yang bersikap acuh tak acuh terhadap prosedur pencatatan persediaan barang keluar yang sesuai dengan sistem akuntansi.

Karyawan *Cook* maupun *House Keeping* kurang bisa peduli terhadap tugas karyawan lain yang bertambah jika mereka tidak melakukan prosedur pencatatan pemakaian persediaan dengan benar, yakni tugas karyawan *Cost Control* maupun *Accoun-*

ting. Menurut keterangan karyawan *Cost Control*, pada dasarnya karyawan *Cook* maupun *House Keeping* telah mengerti alur informasi dari gudang sampai ke bagian *Accounting*, namun tetap saja sering acuh terhadap pencatatan pemakaian persediaan. Dengan demikian, karyawan-karyawan tersebut masih belum bisa memiliki *sense of belonging* sehingga berujung pada sikap acuh bahkan malas, padahal karyawan-karyawan tersebut sudah memahami betapa pentingnya pencatatan persediaan untuk penyusunan laporan keuangan.

Menurut Ahmed (2005) sikap karyawan *Cook* maupun *House Keeping* yang beberapa kali tidak mencatat persediaan yang diambil dari gudang disebabkan oleh kondisi *defective reasoning*, yaitu secara konsisten karyawan-karyawan tersebut menilai terlalu tinggi kerugian yang diperoleh saat berbuat benar yakni berbuat berdasarkan sistem akuntansi dan menilai terlalu rendah kerugian akibat tidak berlaku sesuai sistem akuntansi. Dilema Etika, juga merupakan salah satu faktor internal yang lain.

Dilema etika muncul karena sering terjadinya standar etika yang tidak disusun, perselisihan pendapat, serta adanya kesulitan dalam menilai perilaku-perilaku mana yang tepat. Dilema etika muncul di dalam sebuah situasi ketika kemunculan masing-masing alternatif tindakan tidak diinginkan karena potensi bahaya dari konsekuensi etikanya sehingga kebenaran atau kesalahan tidak bisa secara jelas diidentifikasi (Koranteng 2010).

Kondisi dilema etika di Hotel 'X' telah dialami oleh *Supervisor Accounting/logistic* yang juga berperan sebagai karyawan penagihan serta *General Cashier*. Kedua karyawan tersebut mengalami kondisi dimana terdapat dua pilihan yang sama-sama memberikan keuntungan maupun kerugian berkaitan dengan perbuatan *General Manager*. Kedua karyawan tersebut mengalami kesulitan apakah harus menuruti atau tidak menuruti *General Manager*. Pada akhirnya kedua karyawan tersebut memilih untuk tidak menuruti *General Manager* dengan dalih mengamankan aset Hotel 'X'. Hal tersebut terlihat melalui sikap mereka untuk menyimpan uang hasil penagihan terhadap tamu, biasanya *company account*, di brankas khusus milik *back office*.

Kedua karyawan tersebut mengaku mengalami pergulatan hati ketika harus

menyimpan jutaan rupiah di brankas khusus miliknya, namun dirinya beralasan hal itu dilakukan demi kepentingan Hotel 'X' semata. Jika tidak melakukannya, maka konsekuensi besar telah menantinya, yaitu *General Manager* akan melakukan pembelian tidak wajar lagi. Menurut pengakuannya kedua karyawan tersebut berani bersumpah bahwa tidak sepeser pun uang tersebut diambil oleh mereka.

Tindakan kedua karyawan tersebut bila diteliti lagi sebenarnya memiliki tujuan mulia, dengan peduli terhadap nasib Hotel 'X' walaupun cara yang dilakukan telah melanggar sistem akuntansi yang telah diimplementasikan pada Hotel 'X'. Sebaiknya pihak manajemen memberikan program pelatihan etika dan menyusun kode etik tertulis agar semua karyawan memiliki standar etis yang sama serta bisa menghadapi dilema etika dengan keputusan yang paling tepat.

SIMPULAN

Praktik akuntansi Hotel 'X' meliputi serangkaian prosedur untuk mengorganisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa pelanggaran etika yang dilakukan oleh karyawan Hotel 'X' seperti karyawan *Front Office*, *Food and Beverage*, *Cook*, *House Keeping*, *General Manager*, Penagihan dan *General Cashier*.

Pelanggaran etika yang telah dilakukan oleh karyawan *Front Office* bernama Toni yaitu pengambilan kas di dalam *Remittance of Fund* (ROF), amplop berisi kas di tangan, pada hari Sabtu dengan dalih akan dikembalikan pada hari Senin berikutnya, di pagi hari, sebelum diserahkan ke *General Cashier*. Prosedur dalam sistem akuntansi Hotel 'X' tidak mengizinkan karyawan mengambil kas tunai dari *Remittance of Fund* (ROF), walaupun akan dikembalikan nantinya. Akibat dari perbuatan karyawan Toni antara lain adanya keharusan bagi karyawan *Front Office* yang bekerja di hari Senin pagi untuk mengganti uang kepada *General Cashier* sesuai dengan jumlah yang diambil oleh karyawan Toni. Karyawan Toni memang selama ini selalu mengganti sejumlah uang karyawan di hari Senin pagi walaupun terlambat dan hanya satu karyawan saja yang mengaku belum diganti uang pribadinya.

Dilihat dari teori utilitarianisme, deontologi, hak dan keutamaan, perbuatan karyawan tersebut termasuk perbuatan yang melanggar etika.

Pelanggaran etika yang telah dilakukan oleh karyawan *Food and Beverage* bernama Fiko yaitu melakukan penipuan kepada tamu hotel dengan memberikan *charge breakfast* pada tamu yang membawa anak, padahal anak dari tamu tersebut menurut aturan tidak bisa dikenakan *charge breakfast*. Selanjutnya karyawan Fiko menuliskan “void” pada *Bill Coffe Shop* (tagihan untuk *breakfast*) dan hanya menyerahkan dokumen *Bill Coffe Shop Void* kepada *General Cashier*, padahal sesuai prosedur, *Bill Coffe Shop Void* harus diserahkan tiga rangkap. Akibatnya memang tidak dirasakan Hotel ‘X’ secara langsung namun memungkinkan tingginya tingkat kekecewaan tamu terhadap pelayanan Hotel ‘X’. Dilihat dari teori utilitarianisme, deontologi, hak, dan keutamaan, perbuatan karyawan tersebut termasuk perbuatan yang melanggar etika.

Pelanggaran etika yang telah dilakukan oleh karyawan *Cook* dan *House Keeping* yaitu merasa tidak pedulinya mereka terhadap jalannya prosedur pencatatan yang baik dan benar mengenai pemakaian persediaan dari gudang, sehingga yang terjadi banyak karyawan *Cook* dan *House Keeping* yang mengambil persediaan dari gudang tanpa mencatatnya di Formulir Pemakaian Barang (FPB). Akibatnya Hotel ‘X’ sering mengalami kehilangan persediaan dan hasil pengecekan fisik (*stock opname*) setiap bulan yang dilakukan selalu berbeda dengan catatan persediaan karyawan *Accounting*. Dilihat dari teori utilitarianisme, deontologi, hak dan keutamaan, perbuatan karyawan tersebut termasuk perbuatan yang melanggar etika.

Pelanggaran etika yang telah dilakukan oleh *General Manager* yaitu terkait pemberian otorisasi dalam pembuatan *Bill Fiktif* yang merupakan tagihan palsu bagi tamu dan telah di *mark up* oleh pihak Hotel ‘X’, sehingga tamu akan mendapat kelebihan pembiayaan akomodasi dari perusahaannya. Selain itu, pelanggaran etika dari *General Manager* lainnya yaitu pemilihan *supplier* yang dipilih sendiri olehnya tanpa melalui rapat manajemen, bahkan *supplier-supplier* tersebut memiliki hubungan dekat dengan *General Manager*, padahal hal tersebut tidak sesuai dengan prosedur pemilihan *supplier* dalam sistem akuntansi Hotel ‘X’. Dilihat dari teori utilitarianisme, deontologi, hak dan keuta-

maan, perbuatan karyawan tersebut termasuk perbuatan yang melanggar etika.

Pelanggaran etika yang dilakukan karyawan penagihan dan *General Cashier* yaitu secara sengaja menyimpan kas tunai hasil penagihan piutang Hotel ‘X’ dalam brankas *Back Office*, bahkan tidak melaporkannya kepada karyawan *Accounting*. Kedua karyawan tersebut berdalih hal ini dilakukan demi menjaga kas Hotel ‘X’ agar tidak sampai masuk dalam anggaran belanja “tidak karuan” dari *General Manager*. Kondisi demikian disebut dilema etika yang mana merupakan situasi yang sulit dan belum jelas benar tidaknya. Dilihat dari teori utilitarianisme dan keutamaan perbuatan keduanya termasuk perbuatan etis. Sedangkan teori Deontologi dan Hak memandang perbuatan karyawan tersebut termasuk perbuatan yang melanggar etika.

Pelanggaran-pelanggaran etika yang dilakukan oleh beberapa karyawan tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor baik eksternal maupun internal. Faktor eksternal tersebut berasal dari luar pribadi karyawan seperti: satu, Sistem akuntansi yang belum terkomputerisasi yang membuat proses pencatatan informasi akuntansi masih menggunakan cara manual dan membuat sulit karyawan *Accounting*. Kedua, struktur organisasi yang tidak jelas. Ketiga, kesadaran pengendalian yang rendah yang terlihat dari belum adanya upaya manajemen mengusut beberapa praktik tidak etis karyawan yang jelas keberadaannya. Keempat, tidak adanya kode etik bagi karyawan sehingga membuat karyawan memiliki pemahaman akan standar etis yang tidak sama. Kelima, banyaknya karyawan yang hanya lulusan SMK yang menempati posisi penting padahal pemahaman ilmu akuntansinya belum “mumpuni” sehingga banyak kelalaian yang terjadi. Keenam, dua fungsi vital dalam satu ruangan, seperti yang terjadi pada ruangan *Office II* yang dihuni oleh karyawan Penagihan dan *General Cashier* yang menyebabkan mereka bekerjasama melakukan tindakan di luar prosedur.

Faktor internal penyebab adanya pelanggaran tidak etis karyawan menurut Ahmed (2005) antara lain: (1) Motif ekonomi yaitu motif uang yang kemudian menimbulkan sikap *unawareness and insentivity* (kebutaan moral), dimana terjadi kegagalan untuk merasakan keterkaitan etika dalam perilaku serta *selfishness* (egois) yang muncul akibat *self-indulgence* atau yang dilandasi kesena-

ngan pribadi. Hal ini terjadi pada karyawan *Front Office* yaitu Toni, karyawan *Food and Beverage* bernama Fiko dan *General Manager*. Kedua, kurangnya *sense of belonging*, yaitu kurangnya rasa kepemilikan karyawan terhadap Hotel 'X' yang berujung pada sikap *ignorance* yang berarti sikap acuh tak acuh terhadap konsekuensi perbuatan individu yang secara *continue* dilakukan. Selain itu mengakibatkan munculnya sikap *defective reasoning*, yaitu secara konsisten karyawan Hotel 'X' menilai terlalu tinggi kerugian yang diperoleh saat berbuat benar yakni berbuat berdasarkan sistem akuntansi, dan menilai terlalu rendah kerugian akibat tidak berlaku sesuai sistem akuntansi. Hal ini tergambar melalui perbuatan karyawan *Cook* maupun *House Keeping*. Ketiga, dilema etika, yaitu kondisi yang muncul di dalam sebuah situasi ketika kemunculan masing-masing alternatif tindakan tidak diinginkan karena potensi bahaya dari konsekuensi etikanya sehingga kebenaran atau kesalahan tidak bisa secara jelas diidentifikasi. Kondisi dilema etika di Hotel 'X' telah dialami oleh *Supervisor Accounting/logistic* yang juga berperan sebagai karyawan penagihan serta *General Cashier*.

DAFTAR RUJUKAN

- Anonim. 2010. *Ethics in Accounting and Finance*. The Institute of Chartered Accountants of India.
- Ahmed, J. 2011. Code of Ethics: Enforcement within Accounting Profession. <<http://www.esafa.org>>, "Diunduh tanggal 13 April 2011."
- Bachri, Bachtiar S. 2010. *Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi pada Penelitian Kualitatif*. Universitas Negeri Surabaya.
- Bertens, K. 2000. *Pengantar Etika Bisnis*. Kanisius. Yogyakarta.
- Dallas, Lynne L. 2002. A Preliminary Inquiry into The Responsibility of Corporations and Their Directors and Officers for Corporate Climate: The Psychology of Enron's Climate. *Working Paper*. Diunduh tanggal 28 Desember 2012. <<http://www.ssrn.com>>
- Indiantoro dan B. Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Ernawan, E.R. 2007. *Business Ethics*. CV Alfabeta. Bandung.
- Gibson. 1996. *Organisasi*, Jilid I. PT Binarupa Aksara. Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 1997. Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa. Jakarta.
- Koranteng, R. 2010. Issues of Ethics and Professional Values. Diunduh tanggal 11 April 2011. <www.capam.org>.
- Kwartolo, Y. 2010. Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Penabur*. Vol. 9, No. 14, hal 15-43.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Melcher, A. J. 1990. *Struktur dan Proses Organisasi*. Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Omolewu, G. 2008. *Strategies for Improving Ethical Behaviors in Organizations*. Wilberforce University.
- Robbins, S.P. 1994. *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi 3. Penerbit Arcan. Jakarta.
- Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV Alfabeta. Bandung.