

KEPRIBADIAN SERAKAH (GREED) SEBAGAI TANTANGAN ETIKA DAN KEPEMIMPINAN DALAM PROFESI AKUNTAN MANAJEMEN

NURUL FITRIANI
ADIB MINANUROHMAN
GERY LUSIANO FIRMANSAH

Universitas Airlangga, Jl. Airlangga No.4 - 6, Airlangga, Kec. Gubeng, Surabaya, Indonesia
nurul.fitriani-2021@feb.unair.ac.id

Received: October 6, 2022; Revised: November 9, 2022; Accepted: November 14, 2022

Abstract: *This study examines the greedy personality as an ethical leadership challenge in the management accounting profession. This topic is important due to top level management accountants serve as a leader and carry out their responsibility to society and association through code of ethics and ethical leadership. The discussion results show that management accountants with greedy personalities are more susceptible to fraud, which violates management accountants code of ethics such as integrity, objectivity, and professional behavior. In addition, ethical leadership values that have the potential to be violated because of greedy personality are sincerity, integrity, trustworthiness, wise in decision making, and empathy for others. Finally, this article proposes a solution that can use to reduce the impact of a greedy personality in a management accountant through (1) held social awareness program that involves all elements of the company including top level accountant management (2) supportive environment, culture, and policies from company (3) improving faith through spiritual program.*

Keywords: greed, personality, management accountants, ethics, ethical leadership

Abstrak: Penelitian ini mengkaji kepribadian serakah (*greed*) sebagai tantangan kepemimpinan etis dalam profesi akuntansi manajemen. Topik ini penting karena akuntan manajemen tingkat atas berfungsi sebagai pemimpin dan menjalankan tanggung jawab mereka kepada masyarakat dan asosiasi melalui kode etik dan kepemimpinan etis. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa akuntan manajemen yang berkepribadian serakah lebih rentan melakukan kecurangan yang melanggar kode etik akuntan manajemen seperti integritas, objektivitas, dan perilaku profesional. Selain itu, nilai etika kepemimpinan seperti ketulusan, integritas, dapat dipercaya, bijaksana dalam mengambil keputusan, dan empati terhadap orang lain berpotensi dilanggar karena kepribadian serakah. Terakhir, artikel ini menawarkan solusi yang dapat digunakan untuk mengurangi dampak dari sifat serakah pada seorang akuntan manajemen melalui (1) diadakannya program kepedulian sosial yang melibatkan seluruh elemen perusahaan termasuk akuntan manajemen tingkat atas (2) lingkungan yang mendukung, budaya, dan kebijakan dari perusahaan (3) meningkatkan keimanan melalui program spiritual.

Kata kunci: serakah, kepribadian, akuntan manajemen, etika, kepemimpinan etis

PENDAHULUAN

Peranan etika dalam profesi akuntan manajemen menjadi topik yang menarik untuk diteliti seiring dengan maraknya kecurangan dalam pelaporan keuangan (West, 2017). Hal ini dikarenakan akuntan manajemen bertanggungjawab dalam mengontrol, memastikan kepatuhan, dan mengelola keuangan (Rouwelaar, dkk., 2021) guna menghasilkan laporan keuangan secara objektif dan wajar yang berguna bagi pemangku kepentingan. Dengan demikian, akuntan manajemen memiliki kewajiban tidak hanya sebatas pada perusahaan tempat kerjanya melainkan juga kepada publik sebagai pengguna laporan keuangan (Fatt, 1995). Selain itu, mereka juga memiliki tanggung jawab untuk menjaga nama baik profesinya. Oleh karena itu, akuntan manajemen dituntut untuk menjunjung tinggi etika dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya terhadap publik serta profesi.

Nilai-nilai etika dalam diri akuntan manajemen tidak hanya dipengaruhi oleh kode etik profesi namun juga nilai personal dan nilai organisasi tempat mereka bekerja (Ariail, dkk., 2020). Salah satu konsep nilai personal dalam ilmu psikologi yaitu keserakahan (*greed*). *Greedy* merupakan motif penting dalam perilaku ekonomi yang mengacu pada kecenderungan tidak puas dan selalu menginginkan lebih (Seuntjens dkk., 2016; Sajko, dkk., 2021) dengan menggunakan segala cara serta adanya motif retensi dan akuisisi (Sekhar, dkk., 2020). Salah satu bentuk nyata dari *greedy* adalah melakukan segala cara untuk mewujudkan ambisi pada target atau kekuasaan tertentu. Dengan demikian, kepribadian ini memiliki potensi negatif bagi akuntan manajemen jika digunakan untuk mencapai kepentingan pribadi yang menyimpang dari kode etik serta tanggung jawab publik dan profesi.

Dalam banyak kasus, kepribadian *greedy* mendorong seorang akuntan manajemen untuk merasionalisasi tindakan tidak etis menjadi hal yang wajar untuk dilakukan (Vuchnich, 2008). Dampak negatif terhadap sifat serakah akan semakin besar pada posisi manajemen puncak. Akuntan manajemen pada posisi puncak dengan kepribadian *greedy* cenderung memiliki keinginan untuk memperoleh laba yang lebih tinggi (Seuntjens, dkk., 2016). Ambisi ini dapat mendorong pemimpin untuk memerintahkan bawahannya melakukan *earnings management* demi mencapai target bonus yang diinginkan. Lebih lanjut, Vuchnich (2008) mengatakan bahwa sifat serakah cenderung menghasilkan keputusan biaya-manfaat berorientasi pada profitabilitas jangka pendek dengan mengesampingkan implikasi etis. Keputusan pragmatis tersebut cenderung subjektif yang berakibat pada melemahnya objektivitas sebagai salah satu indikator etis.

Kepribadian *greedy* berpotensi mengabaikan nilai kepemimpinan etis yang seharusnya dimiliki oleh akuntan manajemen pada level puncak. Kepemimpinan etis didefinisikan sebagai suatu prinsip moral dan perbuatan yang digunakan sebagai landasan untuk bertindak sehingga dapat bermanfaat bagi seluruh pihak (DjelaDjela, dkk., 2017). Kepemimpinan etis merupakan representasi kualitas seorang pemimpin dengan sifat tulus, berintegritas, dapat dipercaya, bijak dalam pengambilan keputusan serta memiliki kepedulian terhadap orang lain (Trevino, dkk., 2000). Dengan demikian, akuntan manajemen pada level puncak yang memerintahkan jajarannya untuk melakukan *earnings management* demi mencapai target bonus yang diinginkan merupakan salah satu bentuk kepemimpinan yang tidak etis.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji kepribadian *greedy* sebagai tantangan etika

dan kepemimpinan dalam profesi akuntan manajemen. Artikel ini secara rinci akan menjabarkan kode etik profesi dan sikap kepemimpinan etis yang berpotensi dilanggar ketika kepribadian *greed* dimiliki oleh seorang akuntan manajemen. Artikel ini juga memberikan solusi yang dapat digunakan untuk mengurangi dampak negatif dari kepribadian tersebut. Topik ini menjadi penting untuk dibahas agar akuntan manajemen pada level puncak mempertimbangkan implikasi etis dalam pengambilan keputusan untuk memenuhi ekspektasi publik dan keprofesian.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa akuntan manajemen dengan kepribadian *greed* lebih rentan terlibat dalam kecurangan (*fraud*) yang berakibat pada dilanggarnya prinsip nilai dasar akuntan manajemen serta nilai-nilai kepemimpinan etis. Dalam hal ini, prinsip nilai dasar dalam kode etik akuntan manajemen yang berpotensi dilanggar yaitu integritas, objektivitas, dan perilaku profesional. Sementara itu, nilai-nilai kepemimpinan etis yang berpotensi dilanggar karena adanya kepribadian ini yaitu ketulusan, integritas, dapat dipercaya, bijak dalam pengambilan keputusan, dan kepedulian terhadap orang lain. Akhirnya, artikel ini mengajukan solusi yang dapat digunakan untuk mengurangi dampak kepribadian *greed* dalam diri seorang akuntan manajemen yaitu melalui (1) pengadaan program kepedulian sosial yang melibatkan seluruh elemen perusahaan termasuk manajemen puncak (*top level management*) (2) lingkungan, budaya, dan kebijakan yang mendukung dari organisasi profesi serta tempat bekerja (3) memperkuat keimanan melalui program taushiah dan siraman rohani.

Artikel ini terbagi menjadi lima bagian yang saling terkait. Pendahuluan berisi garis besar seluruh isi artikel. Tinjauan literatur menjelaskan konsep kepribadian *greed* dan

keterkaitannya dengan potensi dilanggarnya kode etik profesi dan nilai kepemimpinan etis. Metode penelitian membahas desain penelitian secara rinci. Pembahasan berisi penjelasan kode etik dan nilai kepemimpinan apa saja yang dilanggar dengan adanya kepribadian *greed* serta solusi yang dapat digunakan untuk mengurangi dampak buruk kepribadian tersebut. Bagian terakhir berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah dipaparkan.

Konsep Kepribadian Greed

Seuntjens, dkk. (2016) dan Sajko, dkk. (2021) mendefinisikan *greed* sebagai sebuah motif dalam perilaku ekonomi yang mengacu pada kecenderungan tidak puas dan selalu menginginkan lebih. *Greedy* merupakan bagian dari *the dark triad* (Sekhar, dkk., 2020). Carnevale, dkk. (2016) dengan menggunakan teori *control* mengungkapkan bahwa individu yang berkepribadian serakah kemungkinan akan:

1. Menganggap kekayaan mereka (yaitu sumber daya uang, kekuasaan, pengaruh, dll.) saat ini tidak mencukupi;
2. Menginginkan tujuan yang secara inheren lebih tinggi daripada keadaan mereka saat ini;
3. Memiliki tinjauan yang secara inheren lebih tinggi dibandingkan dengan kebanyakan individu lainnya

Dengan demikian, *greed* merupakan karakteristik individual yang dapat memicu perilaku tidak pernah puas dan berupaya sekeras mungkin untuk mencapai keinginannya. Karakteristik ini berpotensi menyimpang dari prinsip kode etik yang diterima umum.

Bologna (1993) mengemukakan teori GONE yang berisi empat faktor penyebab kecurangan. Empat faktor tersebut yaitu *greed* (keserakahan), *opportunity* (kesempatan), *need* (kebutuhan), dan *exposes* (hukuman yang rendah). Teori ini

merupakan penyempurnaan dari teori *triangle fraud* yang dikembangkan oleh Cressey (1953). Berdasarkan teori GONE, *greed* merupakan faktor pemicu kecurangan yang berkaitan dengan faktor individual (Purwanto, dkk., 2021; Lin, dkk., 2022). Faktor ini berkaitan dengan rasa serakah yang berpotensi ada dalam setiap diri individu.

Kode Etik Profesi Akuntan Manajemen

Akuntan manajemen merupakan profesi yang berada dibawah naungan Institut Akuntan Manajemen Indonesia (IAMI). Dalam menjalankan profesinya, akuntan manajemen harus mengikuti kode etik sebagai pedoman dalam berperilaku dan bertindak secara etis. Secara umum, IAI (2020) mengungkapkan terdapat lima prinsip dasar etika yang harus diterapkan oleh seluruh akuntan di Indonesia. Termasuk dalam hal ini adalah akuntan manajemen. Lima prinsip dasar etika tersebut yaitu:

1. Integritas

Akuntan manajemen harus bersikap lugas dan jujur dalam melaksanakan segala hubungan profesionalnya (IAI, 2020). Dengan demikian, akuntan manajemen tidak boleh memanipulasi isi laporan keuangan. Informasi tersebut harus diungkapkan sebagaimana mestinya sehingga informasi yang diterima oleh pengguna tidak menyesatkan.

2. Objektivitas

Akuntan manajemen menggunakan pertimbangan profesional sebagai acuan ketika menghadapi situasi bias, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak semestinya dari pihak lain (IAI, 2020). Akuntan manajemen seringkali mengalami dilema etis dalam memenuhi prinsip etika objektivitas dalam menyusun laporan keuangan (Diamastuti, 2014). Hal ini dapat menyebabkan akuntan manajemen menjadi

tidak independen dalam menyajikan informasi keuangan. Akibatnya terjadi skandal akuntansi yang menyebabkan kepercayaan masyarakat kepada profesi ini menurun.

3. Kompetensi dan Kehati-hatian profesional
Akuntan manajemen senantiasa mempertahankan dan mengembangkan kompetensinya pada level yang disyaratkan supaya dapat memberikan jasa profesional sesuai dengan standar profesional dan standar teknis yang berlaku (IAI, 2020). Prinsip ini ada karena sifat akuntansi yang memerlukan *judgment* dalam beberapa pengambilan keputusan. Dengan memiliki kompetensi yang cukup, diharapkan akuntan manajemen dapat memberikan pertimbangan yang profesional.

4. Kerahasiaan

Akuntan manajemen harus menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan hubungan profesional dan bisnis (IAI, 2020). Sudah sepatutnya seorang akuntan manajemen menjaga rahasia perusahaan tempatnya bekerja dan tidak membocorkan informasi tersebut kepada pihak lain kecuali dibutuhkan dalam proses hukum.

5. Perilaku Profesional

Prinsip perilaku profesional mensyaratkan akuntan manajemen untuk bekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menghindari perilaku yang dapat mendiskreditkan profesi (IAI, 2020). Akuntan manajemen seringkali dihadapkan pada dilema etika yang disebabkan karena adanya tekanan organisasi-profesional. Organisasi memberikan tekanan kepada akuntan manajemen untuk menampilkan laporan keuangan yang dapat menarik minat investor. Disisi lain, akuntan manajemen juga harus menghindari perilaku tidak

profesional yang dapat merugikan profesinya.

Kepemimpinan Etis

Hoogh & Hartog (2009) mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai proses dimana seorang pemimpin memengaruhi kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dengan penuh tanggungjawab. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang beretika akan mengambil keputusan yang dapat memberikan manfaat bagi semua pemangku kepentingan (Hartog, 2015). Kepemimpinan etis mencakup dua karakteristik yaitu “moral person” dan “moral manager” (Brown & Trevino, 2006; Kuenzi, dkk., 2019). Aspek moral person dari kepemimpinan etis membahas tentang sifat dan/atau karakter pemimpin. Pemimpin etis mempersonifikasikan sifat-sifat tertentu seperti tulus, berintegritas, dapat dipercaya, bijak dalam pengambilan keputusan serta memiliki kepedulian terhadap orang lain (Trevino, dkk., 2000). Sementara itu, aspek moral manager berkaitan dengan bagaimana para pemimpin menggunakan kekuatan manajerial dan posisi kepemimpinan mereka untuk mendorong dan mempromosikan standar etika dan perilaku etis di tempat kerja. Seorang pemimpin yang etis harus memiliki kedua karakteristik tersebut (Brown & Mitchell, 2010). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek etika merupakan salah satu komponen penting dalam membangun kepemimpinan etis.

Kepemimpinan etis merupakan penentu berhasil tidaknya penerapan prinsip-prinsip etika dalam lingkungan organisasi (Alshammari, dkk., 2015; Alkhadra, dkk., 2022). Kepemimpinan etis dapat mengurangi terjadinya dilema etika yang ditandai dengan hilangnya rasa percaya antara pemimpin dan karyawan (Al-sharafi & Rajiani, 2013). Hal tersebut disebabkan karena kepemimpinan etis cenderung relevan antara perkataan dan tindakan yang dilakukan oleh pemimpin. Adanya kepemimpinan etis diharapkan dapat mendorong seluruh elemen

organisasi untuk melakukan perilaku yang konsisten, bermoral, dan bertindak sesuai dengan perkataannya.

Keterkaitan Greed dengan Etika dan Kepemimpinan dalam Profesi Akuntan Manajemen

Kepribadian *greed* yang mengarah pada kecenderungan tidak puas dan selalu menginginkan lebih (Seuntjens, dkk., 2016; Sajko, dkk., 2021) berpotensi menjadi tantangan dalam penerapan etika dan kepemimpinan etis bagi profesi akuntan manajemen. Akuntan manajemen bertanggung jawab untuk menyajikan laporan keuangan yang wajar dan dapat dipercaya sehingga berguna bagi pemangku kepentingan (Rouwelaar, dkk., 2021). Disisi lain, pemberian kompensasi dapat memotivasi akuntan manajemen untuk meraih target laba yang ditetapkan perusahaan. Kepribadian *greed* berpotensi menyebabkan akuntan manajemen terlibat dalam kecurangan demi memenuhi target perusahaan agar memperoleh kompensasi yang diinginkan. Pemimpin akuntan manajemen akan mendorong bawahannya untuk melakukan *earnings management* dan mengesampingkan etika yang seharusnya dipegang teguh oleh seorang akuntan manajemen. Dengan kata lain, kepribadian *greed* memicu konflik kepentingan dalam diri seorang akuntan manajemen dan berpotensi melanggar kode etik dan nilai-nilai kepemimpinan etis jika kepribadian tersebut terlalu dominan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *library research* untuk memperoleh pemahaman dan gambaran umum tentang kepribadian *greed* dalam diri seorang akuntan manajemen. Pada penelitian ini, metode *library research* yang digunakan mengacu Kuhlthau dalam Mirzaqon & Purwoko (2017) dengan mengumpulkan dan menelaah informasi dari berbagai sumber seperti artikel, buku, literatur, dokumen,

majalah, maupun sumber ilmiah lainnya untuk memperoleh landasan teori dalam memecahkan masalah yang diteliti.

Penelitian ini mengikuti langkah-langkah melakukan *library research* menurut Kuhlthau dalam Mirzaqon & Purwoko (2017). Pertama, peneliti memilih topik yang ingin dibahas. Setelah itu, peneliti mengeksplorasi informasi yang relevan dengan topik yang dipilih kemudian mengumpulkan berbagai artikel yang dapat diakses secara online misalnya melalui *Scopus*, *Google scholar*, dan *Sinta*. Selain melalui artikel, penelitian ini juga menggunakan informasi dari buku, peraturan pemerintah, maupun informasi dari sumber lainnya sebagai informasi pendukung yang semuanya diakses secara online. Dari informasi yang diperoleh, peneliti menentukan fokus penelitian yaitu bahwa kepribadian *greed* berpotensi mendorong akuntan untuk melaksanakan aktivitas yang melanggar etika profesi seorang akuntan manajemen. Kemudian, peneliti menelaah dan memilah informasi dari literatur sebelumnya sehingga diperoleh informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Informasi tersebut diolah dan dianalisis untuk memperoleh gambaran umum terkait kepribadian *greed* sebagai tantangan etika dan kepemimpinan dalam profesi akuntan manajemen. Terakhir, peneliti menganalisis bagaimana mengantisipasi dampak negatif dari kepribadian *greed* dalam diri akuntan manajemen.

PEMBAHASAN

Kepribadian Greed dan Keterlibatan Akuntan Manajemen dalam Fraud

Kepribadian *greed* merupakan salah satu faktor yang dapat memicu terjadinya kecurangan (Bologna, 1993; Xu, dkk., 2022). Penelitian yang dilakukan Sekhar, dkk. (2020) menyatakan bahwa *Greed* merupakan bagian dari *the dark triad* yang harus diwaspadai. Kepribadian ini ditandai dengan rasa tidak puas dan selalu menginginkan lebih serta

menggunakan segala cara untuk meraih apa yang diinginkan (Seuntjens, dkk., 2016; Sajko, dkk., 2021). Dengan demikian, seseorang dengan kepribadian *greed* tidak segan untuk mencapai targetnya meskipun dengan cara yang tidak bermoral. Profesi akuntan manajemen dituntut untuk selalu berperilaku sesuai kode etik profesinya. Kode etik profesi akuntan manajemen memuat lima prinsip dasar etika yaitu integritas, objektivitas, kerahasiaan, kompetensi dan kehati-hatian, serta perilaku profesional (IAI, 2020). Meskipun demikian, dalam praktiknya tidak jarang akuntan manajemen mengalami dilema etika sehingga melakukan tindakan yang tidak etis. Hal ini salah satunya disebabkan karena adanya tekanan dari organisasi-profesional (Diamastuti, 2014). Selain itu, perilaku tidak etis juga dapat disebabkan karena faktor individu seperti *locus of control* dan *cognitive moral development* yang mengarah pada integritas perilaku (Irianto, dkk., 2012).

Salah satu contoh penyimpangan etis yaitu akuntan manajemen dituntut untuk dapat melaporkan laba perusahaan yang baik disaat perusahaan merugi guna menarik minat investor dan kreditor. Sebagai imbal baliknya, akuntan manajemen akan diberikan kompensasi ketika mampu mewujudkan target laba yang diinginkan perusahaan. Kepribadian *greed* merupakan salah satu tantangan personal (individual trait) yang berperan besar sebagai faktor penyebab keterlibatan akuntan manajemen dalam tindakan yang tidak etis untuk memperoleh kompensasi tersebut. Rasa tidak puas tersebut mendorong akuntan manajemen untuk memperoleh uang yang lebih banyak dengan cara memaksimalkan kompensasi melalui praktik kecurangan akuntansi seperti melakukan pelaporan *income* secara *overstatement*. Kecurangan tersebut merupakan perilaku tidak etis yang melanggar kode etik profesi dan nilai kepemimpinan etis.

Prinsip Dasar Etika dalam Kode Etik yang Dilanggar

Sebagaimana yang telah dibahas dalam tinjauan literatur bahwa IAI (2020) telah menetapkan lima prinsip dasar etika yang harus dipatuhi oleh seluruh akuntan Indonesia termasuk akuntan manajemen. Kepribadian *greed* dalam diri seorang akuntan manajemen berpotensi menyebabkan akuntan manajemen terlibat dalam kecurangan dan mengesampingkan etika. Hal tersebut menyebabkan turunnya kepercayaan publik terhadap profesi akuntan manajemen. Berikut adalah prinsip dasar etika yang berpotensi dilanggar karena adanya kepribadian *greed* dalam diri akuntan manajemen.

1. Integritas

Prinsip integritas mensyaratkan akuntan manajemen untuk bertindak jujur dan lugas dalam melaksanakan tugasnya (IAI, 2020). Kecurangan yang dilakukan oleh akuntan manajemen merupakan tindakan yang tidak berintegritas karena melakukan manipulasi laba. Artinya, akuntan manajemen tidak bertindak jujur dalam melaporkan keuangan perusahaan. Akibat terlanggarnya prinsip ini adalah informasi yang disajikan tidak akurat dan menyebabkan kesalahan interpretasi dari pengguna laporan keuangan.

2. Objektivitas

Objektivitas berarti bahwa akuntan manajemen tidak terlibat dalam bias, benturan kepentingan atau pengaruh yang tidak semestinya dari pihak lain dalam memberikan pertimbangan profesional (IAI, 2020). Kepribadian *greed* mendorong akuntan manajemen untuk melaporkan informasi keuangan yang memasukkan unsur subjektivitas dengan intensi untuk mencapai keuntungan pribadi. Dengan demikian, informasi yang diberikan menjadi bias.

3. Perilaku profesional

Prinsip ini mengharuskan akuntan manajemen untuk bekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta menghindari perilaku yang

dapat mendiskreditkan profesi akuntan manajemen (IAI, 2020). Kepribadian *greed* berpotensi menyebabkan akuntan manajemen terlibat dalam *earnings management* sehingga melanggar prinsip perilaku profesional. Praktik manipulasi laba sangat rentan melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku serta dapat menyebabkan pengguna meragukan kualitas informasi yang disajikan oleh akuntan manajemen. Pada akhirnya, praktik ini akan mencemari nama baik profesi akuntan manajemen.

Nilai Kepemimpinan Etis yang Dilanggar

Kanungo (2001) berpendapat bahwa pemimpin etis harus terlibat dalam tindakan yang benar dan menghindari tindakan yang merugikan orang lain, serta tindakan mereka harus didasarkan pada motif altruistik daripada egoisme. Trevino, dkk. (2000) mendefinisikan ciri-ciri seorang pemimpin yang etis diantaranya tulus, berintegritas, dapat dipercaya, bijak dalam pengambilan keputusan serta memiliki kepedulian terhadap orang lain. Berbeda dengan sifat pemimpin yang etis, kepribadian *greed* justru mendorong seorang pemimpin mengutamakan capaian pribadi dan tindakan oportunistik. Berikut adalah sifat-sifat kepemimpinan etis yang dilanggar ketika kepribadian *greed* berada dalam diri pemimpin akuntan manajemen.

1. Tulus

Akuntan manajemen yang menonjolkan kepribadian *greed* cenderung tidak pernah puas dan menginginkan lebih. Ia bekerja untuk memenuhi hasrat dan keinginannya. Ia akan menggunakan segala cara agar keinginannya terwujud meskipun hal tersebut mengorbankan pihak lain. Akuntan manajemen dengan kepribadian *greed* dalam manajemen puncak akan memimpin bawahannya untuk mencapai kepentingan pribadinya.

2. Integritas

Perusahaan yang dipimpin oleh seorang akuntan manajemen dengan kepribadian

greed akan menghadapi kesenjangan antara kebijakan dengan praktik yang dilakukan. Hal tersebut tercermin dari sikap akuntan manajemen dalam manajemen puncak yang mengarahkan jajarannya untuk bekerja sesuai kode etik dan standar teknis yang berlaku. Namun, kenyataannya justru akuntan manajemen dalam manajemen puncak terlibat dalam praktik *earning management*. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin dengan kepribadian *greed* memiliki integritas yang rendah.

3. Dapat dipercaya
Akuntan manajemen yang berkepribadian *greed* cenderung lebih mudah terlibat dalam praktik *earning management* sebagai indikasi kegagalan dalam menampilkan laba yang sebenarnya dalam laporan keuangan perusahaan sehingga dapat memberikan informasi dan pengambilan keputusan yang tidak akurat bagi pengguna. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin dengan kepribadian *greed* merupakan orang yang tidak dapat dipercaya.
4. Bijak dalam pengambilan keputusan
Pemimpin dengan sifat *greed* mendasarkan keputusan pada sebagian besar dampaknya terhadap pencapaian target. Akuntan manajemen pada posisi manajemen puncak dengan kepribadian *greed* tidak segan untuk mengorbankan kepentingan orang lain demi mewujudkan keinginannya. Mereka akan memilih untuk terlibat dalam praktik kecurangan selama praktik tersebut mampu membantunya mencapai kompensasi yang diinginkan meskipun praktik kecurangan yang dilakukannya tersebut merugikan banyak pihak. Dengan demikian, keputusan yang diambil dengan mengutamakan karakter *greed* menunjukkan sikap yang tidak bijak.
5. Kepedulian terhadap orang lain
Akuntan manajemen dengan kepribadian *greed* cenderung merasa kurang dan menginginkan lebih. Dengan demikian, mereka lebih mementingkan dirinya sendiri dibanding orang lain. Akibatnya, akuntan

manajemen dalam manajemen puncak dengan kepribadian tersebut lebih mengutamakan kepentingan individu untuk meraih kompensasi bonus daripada kepentingan yang lebih luas untuk publik maupun keprofesian.

Solusi untuk Memperkecil Dampak Negatif Adanya Kepribadian *Greed* dalam Diri Akuntan Manajemen

Kepribadian *greed* mungkin sulit untuk dihilangkan, namun dapat diminimalisir melalui kesadaran masing-masing individu serta dukungan dari lingkungan sekitarnya. Beberapa cara yang dapat digunakan untuk meminimalkan kepribadian *greed* dalam diri seorang akuntan manajemen diantaranya:

1. Mengadakan program kepedulian sosial yang melibatkan seluruh elemen perusahaan termasuk *top-level management*
Akuntan manajemen pada jabatan puncak dengan kepribadian *greed* memiliki kekuasaan yang cenderung membawa pada keputusan yang oportunistik dan mengejar target kompensasi bonus. Program kepedulian sosial yang melibatkan panti asuhan maupun kaum termarjinalkan mendorong sikap bersyukur dan menghargai sesama. Program tersebut selain sebagai bentuk CSR perusahaan juga merupakan sarana untuk meminimalkan sifat *greed* pada diri akuntan manajemen.
2. Lingkungan, budaya, dan kebijakan yang mendukung dari organisasi profesi serta tempat bekerja
Teori GONE yang dikemukakan oleh Bologna (1993) menyatakan bahwa *fraud* dapat terjadi ketika ada kesempatan. Adanya sistem pengaduan yang efektif atas perilaku tidak etis dalam organisasi tempat bekerja, serta adanya prosedur pengendalian internal dapat mengantisipasi peluang bagi akuntan manajemen untuk melakukan *fraud* meskipun memiliki kepribadian *greed* di dalam dirinya. Artinya, melalui prosedur dan kebijakan yang tepat dapat meminimalisir

akuntan manajemen terlibat dalam tindakan yang tidak etis. Budaya *teamwork* dan kekeluargaan juga perlu dikembangkan organisasi melalui program *outing* guna menumbuhkan *sense of belonging* dan harmonisasi dalam organisasi guna meminimalkan tindakan oportunistik dari manajemen puncak.

3. Memperkuat keimanan melalui program tausiah dan siraman rohani
Baik dalam agama Islam, Budha, maupun agama lainnya, sifat *greed* merupakan kepribadian yang harus dihindari. Sifat ini dapat ditekan dengan mendekati diri kepada Tuhan. Perusahaan memfasilitasi kegiatan kerohanian melalui program tausiah atau siraman rohani dengan mendatangkan pemuka agama.

KESIMPULAN

Peranan etika dalam profesi akuntan manajemen tidak hanya dipengaruhi oleh kode etik keprofesian namun juga nilai personal dan nilai organisasi tempat mereka bekerja (Ariail, dkk., 2020). Salah satu konsep nilai personal dalam ilmu psikologi yaitu keserakahan (*greed*). *Greed* merupakan motif penting dalam perilaku ekonomi yang mengacu pada kecenderungan tidak puas dan selalu menginginkan lebih (Seuntjens dkk., 2016; Sajko, dkk., 2021)

dengan menggunakan segala cara serta adanya motif retensi dan akuisisi (Sekhar, dkk., 2020). Kepribadian *greed* merupakan salah satu tantangan personal (*individual trait*) yang berperan besar sebagai faktor penyebab keterlibatan akuntan manajemen dalam kecurangan (*fraud*). Kecurangan merupakan tindakan yang tidak beretika. Dengan demikian, kepribadian ini berpotensi menjadi tantangan dalam penerapan etika dan kepemimpinan etis bagi profesi akuntan manajemen.

Hasil pembahasan menemukan bahwa akuntan manajemen yang memiliki kepribadian *greed* berpotensi melanggar prinsip nilai dasar yaitu integritas, objektivitas, dan perilaku profesional. Selain itu, pemimpin akuntan manajemen dengan kepribadian *greed* berpotensi melanggar nilai-nilai kepemimpinan etis yaitu tulus, integritas, dapat dipercaya, bijak dalam pengambilan keputusan, dan kepedulian terhadap orang lain. Artikel ini mengusulkan beberapa cara yang dapat digunakan untuk meminimalisir kepribadian *greed* dalam diri akuntan manajemen yaitu melalui: (1) mengadakan program kepedulian sosial yang melibatkan seluruh elemen perusahaan termasuk top level management (2) lingkungan, budaya, dan kebijakan yang mendukung dari organisasi profesi serta tempat bekerja (3) memperkuat keimanan melalui program tausiah dan siraman rohani.

REFERENCES:

- Alkhadra, W.A., Khawaldeh, S., dan Aldehayyat, J. 2022. Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate social responsibility and organizational performance: a test of two mediation models. *International Journal of Ethics and Systems*.
- Al-sharafi, H., dan I. Rajiani. 2013. Promoting Organizational Citizenship Behavior among Employees-The Role of Leadership Practices. *International Journal of Business and Management*, 8(6), 47-54.
- Alshammari, A., dkk. 2015. Ethical Leadership: The Effect on Employees. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 108-116.
- Ariail, D., dkk. (2020). Do United States accountants' personal values match the profession's values (ethics code)? *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 33(5), 1047-1075.
- Bologna, J. 1993. Handbook on corporate fraud: Prevention, detection, and investigation: Butterworth-Heinemman.

- Brown, M.E., dan M.S. Mitchell. 2010. Ethical and Unethical Leadership: exploring new avenues for future research. *Business Ethics Quarterly*, 20(4), 583-616.
- Brown, M.E., dan Trevino, L.K. 2006. Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Carnevale, J.B., dkk. 2016. Organizational Greed: Behavior, Perception, or Trait? Toward an Integrated Theory. *Academy of Management Proceedings*.
- Diamastuti, E. 2014. Dilema etika dan "SIMBOLISME" Kode Etik Akuntan Manajemen Perspektif Kualitatif – Fenomenologis (Studi pada perusahaan BUMN di Indonesia). 3th Economics & Business Research Festival, 1782-1803.
- DjelaDjela, K.S., dkk. 2017. Pengaruh kepemimpinan etis terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pajak Pratama Tobelo Kabupaten Halmahera Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(003).
- Fatt, J.P.T. 1995. Ethics and the Accountant. *Journal of Business Ethics*, 14, 997-1004.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2020. Kode Etik Akuntan Indonesia Edisi 2020.
- Irianto, G., dkk. 2012. Integrity, Unethical Behavior, and Tendency of Fraud. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 16(12).
- Kanungo, R.N. 2001. Ethical values of transactional and transformational leaders. *Canadian Journal of Administrative Science*, 18(4), 257-265.
- Kuenzi, M., Mayer, D.M., Greenbaum, R.L. 2019. Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 1-29.
- Lin, B., Huang, J., Liao, Y., Liu, S., Zhou, H. 2022. Why do employees commit fraud? Theory, measurement, and validation. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-13.
- Mirzaqon, A., dan Purwoko. 2018. Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori dan Praktik Konseling Expressive Writing. *Jurnal BK UNESA*, 8(1), 1-8.
- Purwanto, Alim, M.N., Tarjo, dan Fachrizi, A.R. 2021. Student Academic Fraud Behaviour A Gone Fraud Theory Explanation of Indonesian Students' Exam Fraud. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 9(2), 01-08.
- Rouwelaar, H.T., dkk. 2021. Skills, Influence, and Effectiveness of Management Accountants. *Journal of Management Accounting Research*, 33(2), 211-235.
- Sajko, M., Boone, C., dan Buyl, T. 2021. CEO Greed, Corporate Social Responsibility, and Organizational Resilience to Systemic Shocks. *Journal of Management*, 47(4), 957-992.
- Sekhar, S., dkk. 2020. Dispositional greed and its dark allies: An investigation among prospective managers. *Personality and Individual Differences*, 162, 1-6.
- Seuntjens, dkk. 2016. Greed and adolescent financial behavior. *Journal of Economic Psychology*, 57, 1-12.
- Trevino, L.K., dkk. 2000. Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California management review*, 42(4), 128-142.
- Vuchnich, A. 2008. Greed, ethics, profitability. *Accounting web*. Diakses pada tanggal 25 Desember 2021 melalui <https://www.accountingweb.com/community-voice/blogs/admin/greed-ethics-profitability>
- West, A. 2017. The ethics of professional accountants: an Aristotelian perspective. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30(2), 328-351.
- Xu, X., Xiong, F., dan An, Z. 2022. Using Machine Learning to Predict Corporate Fraud: Evidence Based on the GONE Framework. *Journal of Business Ethics*.