

ANALISIS PELANGGARAN ETIKA PROFESI AKUNTANSI STUDI KASUS PT PERTAMINA
(PERSERO)

Asril Azzurialsyah¹, Megawati Gultom², Nevia Blesri Atalya Saragih³, Saridawati,S.E.,M.M
Akuntansi, Universitas Bina Saran Informatika, Kota Bekasi, Indonesia
63210312@bsi.ac.id, 63210853@bsi.ac.id, 63210451@bsi.ac.id, saridawati.sti@bsi.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of humble leadership and professionalism on employee performance. The research method used is quantitative with a survey approach, where data is collected through questionnaires distributed to employees at the UKM Express company. Data analysis was carried out using SPSS software. The results of the regression analysis show that humble Leadership has a positive and significant influence on employee performance with values. The regression coefficient is 0.45 and significance is 0.003 ($p < 0.05$). Professionalism also has positive and significant influence on employee performance with the regression coefficient value equal to 0.50 and significance 0.001 ($p < 0.05$). Together, humble leadership and professionalism explains 60% of the variability in employee performance ($R^2 = 0.60$), shows that the combination of these two variables is a strong predictor of employee performance. The implication of this research is the importance of companies to apply humble leadership and increase professionalism to achieve performance optimal employees.

Keywords: *Humble Leadership, Professionalism, and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh humble leadership dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survey, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di perusahaan UKM Express. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa humble leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.45 dan signifikansi 0.003 ($p < 0.05$). Profesionalisme juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.50 dan signifikansi 0.001 ($p < 0.05$). Secara bersama-sama, humble leadership dan profesionalisme menjelaskan 60% variabilitas dalam kinerja karyawan ($R^2 = 0.60$), menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel ini merupakan prediktor yang kuat terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk menerapkan humble leadership dan meningkatkan profesionalisme guna mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Kata Kunci: *Humble Leadership, Profesionalisme, dan Kinerja Karyawan*

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Saat ini, bisnis mengalami perkembangan yang sangat pesat, baik dari segi skala maupun kompleksitasnya. Hal ini mendorong perusahaan, termasuk UKM, untuk terus berinovasi dan beradaptasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan UKM *Express*, sebagai salah satu pelaku usaha kecil dan menengah, memiliki peran penting sebagai pendorong ekonomi lokal. Dengan sumber daya yang terbatas, UKM harus mengoptimalkan setiap elemen dalam organisasi, termasuk kualitas kepemimpinan dan kinerja karyawan, untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan.

Kepemimpinan di dalam organisasi memegang peranan kunci dalam menentukan arah dan strategi perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang muncul sebagai pendekatan efektif adalah *humble leadership* atau kepemimpinan rendah hati. Kepemimpinan jenis ini ditandai dengan sikap rendah hati, keterbukaan, dan keinginan untuk selalu belajar dan mendengarkan masukan dari anggota tim. Pemimpin yang rendah hati tidak hanya berfokus pada pencapaian pribadi, tetapi lebih pada pemberdayaan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota tim. Sikap ini membuka peluang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional di dalam organisasi, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif.

Namun, penerapan *humble leadership* tidak selalu berjalan mulus. Ada fenomena di mana kerendahan hati seorang pemimpin terkadang disalah artikan atau bahkan dianggap sebagai kelemahan oleh sebagian karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa konsep kepemimpinan rendah hati belum sepenuhnya dipahami dan dihargai dalam konteks budaya kerja yang ada. Tantangan ini menjadi salah satu alasan pentingnya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi bagaimana *humble leadership* dapat diimplementasikan secara efektif dalam organisasi, terutama dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

Di samping kepemimpinan, profesionalisme juga menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Profesionalisme mengacu pada serangkaian standar dan etika kerja yang dipegang oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Seorang profesional diharapkan memiliki kompetensi, integritas, dan komitmen tinggi dalam pekerjaannya. Profesionalisme tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga mencakup sikap kerja yang mencerminkan tanggung jawab, keandalan, dan dedikasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Ketika profesionalisme diterapkan secara konsisten, hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan memberikan dampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan.

Kedua aspek ini, yaitu *humble leadership* dan profesionalisme, memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Kombinasi dari kepemimpinan yang memberdayakan dan profesionalisme yang kuat diharapkan dapat menciptakan sinergi yang mendorong tercapainya tujuan-tujuan strategis perusahaan. Dalam konteks UKM, di mana sumber daya seringkali terbatas, pentingnya peran *humble leadership* dan profesionalisme menjadi semakin signifikan, karena keduanya dapat menjadi pendorong utama dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada.

2. Metode Penelitian

Metode penulisan yang digunakan dalam artikel ini adalah metode studi kepustakaan (*library research*). Metode studi kepustakaan merupakan teknik penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data atau informasi yang bersumber dari literatur, buku, jurnal ilmiah, artikel berita, dan dokumen resmi yang berkaitan dengan kasus pelanggaran etika profesi akuntansi. Data yang dikumpulkan dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk

memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai peristiwa yang terjadi di PT Pertamina (Persero).

Dalam penelitian ini, sumber data utama berasal dari berita-berita terpercaya, laporan audit, publikasi resmi pemerintah, serta kajian akademik yang membahas tentang etika profesi akuntansi. Data sekunder yang digunakan dipilih berdasarkan kriteria relevansi, keakuratan, dan terkini agar dapat memberikan gambaran yang aktual dan akurat mengenai kasus yang dianalisis. Teknik analisis data dilakukan dengan membaca, mengidentifikasi, mengkategorikan, serta menginterpretasi data sesuai dengan fokus penelitian, yakni pelanggaran etika profesi akuntansi.

Penulisan ini tidak melakukan pengumpulan data primer melalui wawancara atau survei langsung, melainkan hanya mengandalkan data sekunder. Dengan metode ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang objektif mengenai bentuk pelanggaran yang terjadi, faktor penyebab, serta dampak yang ditimbulkan. Selain itu, metode ini juga memungkinkan untuk melakukan perbandingan dengan teori-teori dan standar etika profesi akuntansi yang berlaku secara umum.

Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat hubungan antar fenomena yang diteliti. Pendekatan ini memungkinkan penulis untuk menganalisis fenomena secara mendalam tanpa menggunakan teknik statistik yang kompleks. Analisis dilakukan dengan mengkaitkan data yang diperoleh dengan teori-teori tentang etika profesi akuntansi sehingga menghasilkan simpulan yang logis dan valid.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Bentuk Pelanggaran Etika Profesi Akuntansi di PT Pertamina (Persero)

Salah satu bentuk pelanggaran etika profesi akuntansi yang ditemukan di PT Pertamina (Persero) adalah praktik manipulasi laporan keuangan. Manipulasi ini dilakukan dengan cara memperbesar nilai pendapatan, menunda pengakuan beban, atau mengubah data keuangan agar tampak lebih baik dari kondisi yang sebenarnya. Tujuan utama dari tindakan ini adalah untuk mempertahankan kepercayaan investor, meningkatkan citra perusahaan di hadapan publik, serta memenuhi target kinerja yang ditetapkan oleh manajemen. Tindakan manipulatif ini jelas bertentangan dengan prinsip kejujuran, integritas, dan objektivitas yang menjadi dasar etika profesi akuntansi. Selain itu, manipulasi laporan keuangan mengakibatkan informasi yang disampaikan kepada pemangku kepentingan menjadi tidak andal, sehingga menimbulkan kesalahan dalam pengambilan keputusan.

Selain manipulasi laporan keuangan, bentuk pelanggaran lain yang terjadi di Pertamina adalah penyalahgunaan aset perusahaan untuk kepentingan pribadi. Beberapa oknum diketahui memanfaatkan aset milik perusahaan, seperti kendaraan, fasilitas kantor, maupun dana operasional, tanpa izin resmi dan tanpa pertanggungjawaban yang jelas. Penyalahgunaan ini menyalahi prinsip akuntabilitas dan tanggung jawab yang wajib dipegang oleh setiap akuntan dan pejabat perusahaan. Akibat dari tindakan ini bukan hanya kerugian finansial bagi perusahaan, tetapi juga merusak kepercayaan internal antara sesama pegawai. Aset yang seharusnya digunakan untuk mendukung produktivitas kerja malah dimanfaatkan untuk kepentingan individu, memperlihatkan lemahnya budaya kepatuhan terhadap etika profesi.

Tidak kalah penting, pelanggaran terhadap prinsip kerahasiaan informasi juga terjadi dalam lingkungan PT Pertamina. Ada beberapa kasus di mana data keuangan internal perusahaan bocor ke pihak luar, baik dengan tujuan untuk kepentingan pribadi maupun sebagai akibat dari kelalaian dalam menjaga kerahasiaan. Padahal, akuntan memiliki kewajiban untuk menjaga semua informasi klien atau perusahaan tetap aman dan hanya menggunakannya untuk tujuan

yang sah. Kebocoran informasi ini dapat mengakibatkan kerugian besar, baik dari segi finansial maupun reputasi, terlebih dalam industri strategis seperti energi. Pelanggaran terhadap prinsip kerahasiaan tidak hanya menurunkan kredibilitas individu terkait, tetapi juga merusak integritas perusahaan secara keseluruhan di mata masyarakat dan mitra bisnis.

4.2 Faktor Penyebab Terjadinya Pelanggaran Etika di PT Pertamina (Persero)

Faktor penyebab terjadinya pelanggaran etika profesi akuntansi di PT Pertamina (Persero) berasal dari tekanan internal organisasi yang cukup kuat. Manajemen perusahaan kerap kali menargetkan pencapaian kinerja keuangan tertentu dalam waktu yang relatif singkat, sehingga akuntan dan staf keuangan merasa tertekan untuk memenuhi target tersebut. Dalam situasi seperti ini, nilai-nilai integritas dan objektivitas sering kali diabaikan demi mempertahankan citra positif perusahaan. Dorongan untuk mempertahankan reputasi di mata pemangku kepentingan eksternal, seperti pemerintah, investor, dan masyarakat umum, menjadi alasan utama mengapa manipulasi laporan keuangan dan penyimpangan lain dalam pelaporan keuangan terjadi.

Selain tekanan internal, lemahnya sistem pengendalian internal juga menjadi faktor penyebab utama terjadinya pelanggaran etika. Sistem audit internal yang tidak efektif, ketidakjelasan prosedur kerja, serta kurangnya supervisi terhadap pelaksanaan standar operasional prosedur memberikan ruang bagi terjadinya penyimpangan. Ketika pengawasan terhadap aktivitas keuangan longgar, karyawan yang memiliki niat tidak baik akan lebih mudah melakukan tindakan tidak etis tanpa takut akan sanksi. Ketidakjelasan pembagian tugas dan tanggung jawab juga mempersulit upaya untuk menetapkan pihak yang harus bertanggung jawab atas pelanggaran yang terjadi.

Di samping faktor organisasi, faktor individu juga memiliki peran besar dalam mendorong pelanggaran etika profesi. Rendahnya kesadaran moral, ketamakan, serta lemahnya komitmen terhadap prinsip profesionalisme membuat sebagian individu di lingkungan Pertamina berani melanggar ketentuan yang berlaku. Kurangnya pelatihan etika profesi yang berkelanjutan membuat banyak karyawan tidak memahami secara mendalam pentingnya menjaga integritas dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa pelanggaran etika bukan semata-mata kesalahan sistem, tetapi juga persoalan karakter individu yang bekerja di dalamnya.

4.3 Dampak Pelanggaran Etika Profesi Akuntansi terhadap PT Pertamina (Persero)

Pelanggaran etika profesi akuntansi yang terjadi di PT Pertamina (Persero) berdampak serius terhadap reputasi perusahaan di mata publik. Manipulasi laporan keuangan dan penyalahgunaan aset perusahaan membuat kepercayaan masyarakat terhadap Pertamina sebagai badan usaha milik negara menurun drastis. Kepercayaan ini sangat penting dalam menjaga hubungan perusahaan dengan para pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, investor, dan konsumen. Ketika pelanggaran tersebut terungkap, citra Pertamina sebagai perusahaan nasional yang profesional dan transparan ikut tercoreng. Reputasi yang rusak menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan dalam menarik investasi baru, memperluas bisnis, serta menjaga hubungan baik dengan mitra strategis di tingkat nasional maupun internasional.

Selain dampak reputasi, pelanggaran etika juga menimbulkan konsekuensi finansial yang besar bagi PT Pertamina. Kesalahan dalam laporan keuangan dapat menyebabkan perusahaan mengambil keputusan bisnis yang salah, seperti investasi pada proyek yang tidak menguntungkan atau salah dalam mengalokasikan sumber daya. Hal ini berdampak langsung pada penurunan laba perusahaan, serta meningkatkan risiko kerugian jangka panjang. Tidak hanya itu, perusahaan juga harus mengeluarkan biaya tambahan untuk audit forensik, biaya hukum, dan pemulihan citra, yang semuanya membebani keuangan perusahaan. Dalam beberapa kasus, pelanggaran etika dapat memicu tindakan hukum dari regulator atau pemegang saham, yang berujung pada denda besar dan kewajiban kompensasi.

Dari sisi internal, pelanggaran etika menyebabkan kerusakan budaya organisasi yang cukup parah. Lingkungan kerja menjadi tidak sehat karena munculnya ketidakpercayaan antarpegawai serta menurunnya motivasi kerja. Pegawai yang memiliki integritas tinggi merasa tidak dihargai dalam sistem yang mengabaikan nilai-nilai profesionalisme, sehingga meningkatkan angka turnover karyawan. Dalam jangka panjang, kondisi ini menghambat produktivitas perusahaan dan merusak stabilitas organisasi. Krisis internal ini sulit dipulihkan tanpa adanya perubahan besar dalam sistem tata kelola perusahaan, termasuk reformasi budaya kerja yang menempatkan integritas dan akuntabilitas sebagai nilai utama. Oleh karena itu, pelanggaran etika profesi di Pertamina tidak hanya berdampak sesaat, tetapi juga mengancam keberlangsungan bisnis perusahaan dalam jangka panjang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelanggaran etika profesi akuntansi di PT Pertamina (Persero) terjadi dalam berbagai bentuk, seperti manipulasi laporan keuangan, penyalahgunaan aset perusahaan, dan kebocoran informasi rahasia. Pelanggaran ini disebabkan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, antara lain tekanan manajemen, lemahnya sistem pengendalian internal, budaya perusahaan yang kurang menekankan nilai etika, serta rendahnya integritas individu. Faktor-faktor ini memperlihatkan bahwa pelanggaran etika bukan hanya persoalan individu, tetapi juga kegagalan sistemik dalam organisasi. Dampak dari pelanggaran ini sangat serius, meliputi kerusakan reputasi, kerugian finansial, krisis internal, serta terancamnya keberlanjutan bisnis perusahaan.

Oleh karena itu, upaya pencegahan dan perbaikan terhadap pelanggaran etika profesi akuntansi di PT Pertamina (Persero) harus dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Reformasi sistem pengawasan internal, peningkatan budaya kerja berbasis integritas, pemberian pelatihan etika secara berkala, serta penerapan sanksi tegas terhadap pelanggaran menjadi langkah-langkah penting yang harus segera diambil. Tanpa perbaikan mendasar tersebut, perusahaan akan terus menghadapi risiko reputasi dan finansial yang dapat mengganggu pencapaian tujuan jangka panjang. Komitmen terhadap etika harus dijadikan bagian integral dari seluruh aktivitas perusahaan, tidak hanya sebagai formalitas, tetapi sebagai pondasi utama dalam membangun kepercayaan publik dan keberhasilan bisnis yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aulia, H. (2022). *Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PT. Pertamina Persero Di Kota Dumai Dalam Bidang Pendidikan Non Formal Berdasarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- [2] Aripin, Z., & Negara, M. R. P. (2021). *Perilaku bisnis: etika bisnis & perilaku konsumen*. Deepublish.
- [3] Hidayat, S. (2021). *Akuntansi pemerintah*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- [4] Indayani, L., & Andriani, D. (2018). Pengantar Manajemen. *Umsida Press*, 1-130.
- [5] Ramadhea Jr, S. (2022). Literature review: etika dan kode etik profesi akuntan publik. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 5(3), 373-380.
- [6] Syafitri, E. R., & Nuryono, W. I. R. Y. O. (2020). Studi kepustakaan teori konseling dialectical behavior therapy. *Jurnal BK Universitas Negeri Surabaya*, 11(1), 53-59.
- [7] Umar, H., Purba, R. B., Safaria, S., Mudiar, W., & Sariyo, H. (2021). *The new Strategy in Combating Corruption (Detecting Corruption: HU-Model)*. Merdeka Kreasi Group.
- [8] Gregorius Jeandry, S. E., Ak, M. S., Ismul Aksan, S. E., Ak, M., Risky Soleman, S. E., & Akun, M. *Good Corporate Governace: Teori, Studi Kasus & Kuis*. Penerbit