

SOLUSI MORAL DAN SPIRITUAL ATAS MASALAH MORAL HAZARD

Nur Sayidah

Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email : nsayidah@yahoo.co.id

Abstrak

Moral hazard dalam konteks teori keagenan terjadi karena ada asimetri informasi antara prinsipal dengan agen. Asimetri informasi adalah ketidakseimbangan informasi yang terjadi karena ada pihak yang dapat memperoleh dan memanfaatkan informasi untuk kepentingannya sedangkan pihak lain tidak dapat memperoleh informasi yang sama. Ada beberapa cara untuk mengatasi masalah moral hazard. Pertama solusi ditinjau dari perspektif teori keagenan murni. Solusinya antara lain dengan mendesain kontrak untuk mengontrol moral hazard, merekrut manajer dan memberikan gaji yang dapat memaksimalkan utilitasnya, melakukan pengawasan secara langsung, melakukan pengawasan secara tidak langsung, pemilik menyewa perusahaan untuk manajer, memberi manajer sebagian dari hasil perusahaan, kontrol konflik antara manajer dan pemegang saham, kontrak kompensasi manajemen dan resolusi konflik. Kedua, solusi dengan memasukkan nilai-nilai moral dan spiritual. Manajer/karyawan diberi penyadaran bahwa tujuan bekerja bukan hanya mencari materialitas. Tetapi melebihi dari itu, yaitu mencari kebahagiaan dengan cara berbuat baik kepada pihak lain dan beribadah kepada Tuhan.

Kata-kata kunci: moral hazard, prinsipal, agen

Abstract

Moral hazard in the agency theory perspective due to information asymmetry between the principal and agent. Information asymmetry is information imbalance that occurs because there are those who can acquire and utilize information for their interests while others can not obtain the same information. There are two ways to solve this moral hazard problem. First, solution be viewed in perspective of pure agency theory. The solution include contract design to control moral hazard, recruiting managers and provide salaries that will maximize their utilities, direct and indirect supervision, give share to managers, control of conflict between shareholder and nmanagers, management compensation contracts and conflict resolution. Second, solution by incorporating moral values and spiritual. Managers / employees are given awareness that the purpose of work is not just looking for materiality. But more than that, which is to seek happiness by doing good to others and serve God.

Keywords : moral hazard, principal, agent

I. PENDAHULUAN

Berbagai kasus hukum yang terjadi di negeri ini, misalnya bailout Bank Century merupakan contoh dari *moral hazard*. *Moral hazard* merupakan perilaku tidak jujur dalam memberikan informasi kepada pihak lain yang membuat yang kontrak kerja sama demi untuk memenuhi keinginannya (Investopedia, 2009). *Moral hazard* dalam konteks teori keagenan terjadi karena ada asimetri informasi antara prinsipal (pemilik, pemegang saham) dengan agen (manajer). Asimetri informasi merupakan ketidakseimbangan informasi antara pihak yang dapat memperoleh dan memanfaatkan informasi untuk

kepentingannya dengan pihak lain yang tidak dapat memperoleh informasi yang sama (Scott, 2000). Asimetri informasi muncul sebagai akibat adanya pemisahan antara fungsi kepemilikan dan pengelolaan. Dalam teori keagenan prinsipal (pemilik) merupakan pihak yang mendelegasikan wewenangnya kepada agen (manajer) dalam sebuah hubungan kontrak kerja ((Jensen dan Smith, 1985).

Manajer sebagai pengelola perusahaan akan mendapatkan imbalan/kompensasi atas hasil yang dicapai. Besar kecilnya imbalan ini diatur dalam sebuah program bonus atau yang dikenal dengan *bonus plan* (Watts dan Zimmerman,1990). Manajer perusahaan seperti juga yang lain secara umum menyukai imbalan terutama bonus dalam jumlah yang besar. Motif untuk memperoleh bonus setinggi mungkin inilah yang mendorong terjadinya *moral hazard*. Masalah fundamental dalam organisasi yang memicu terjadinya *moral hazard* adalah perilaku egoistis, mementingkan diri sendiri. Agen/manajer mempunyai tujuan pribadi yang berkompetisi dengan tujuan prinsipal yaitu maksimasi kemakmuran pemegang saham. Konflik kepentingan berpotensi muncul antara kedua pihak ini. *Moral hazard* terjadi ketika agen menginginkan kompensasi yang maksimal tanpa memperhatikan kepentingan prinsipal.

Prinsipal (pemegang saham) dapat mencegah atau memperkecil adanya *moral hazard* ini apabila bersedia mengeluarkan biaya keagenan untuk memonitor aktivitas manajerial atau merestrukturisasi organisasi (Jensen dan Meckling, 1976). Aktivitas manajerial dimonitor melalui audit sementara restrukturisasi organisasi dapat dilakukan dengan menunjuk dewan direksi yang berasal dari eksternal atau merestrukturisasi unit bisnis perusahaan atau hirarki manajerial.

Tentu saja *moral hazard* yang dilakukan oleh manajer ini akan merugikan pemegang saham. Salah satu alasannya karena laba yang dilaporkan belum tentu dalam bentuk aliran kas, tetapi bonus yang dibayarkan jelas merupakan aliran kas keluar. Apa yang bisa dilakukan untuk mengatasi masalah *moral hazard* ini. Artikel ini memberikan pembahasan atas solusinya.

II. MORAL HAZARD DAN SOLUSI TRADISIONAL

Moral hazard dapat didefinisikan menjadi empat berdasarkan kondisi yang berbeda (Mitnick, 1996). *Pertama*, *moral hazard* terjadi karena kondisi *monitoring disability (hidden action)*. Prinsipal tidak dapat mengamati atau memonitor perilaku agen. Ketidakmampuan memonitor tindakan secara konseptual menunjukkan ketidakpastian mengenai hubungan antara tindakan agen dengan hasil untuk principal, ketidaksamaan informasi antara kedua pihak, kebutuhan untuk melakukan kesepakatan mengenai masalah insentif untuk agen, ketidakmampuan membuat kontrak untuk menghilangkan masalah (tanpa kemampuan untuk memonitor perilaku agen, kontrak yang dibuat tidak dapat dilaksanakan). Prinsipal dan agen diasumsikan mempunyai potensi untuk konflik kepentingan. *Kedua*, *moral hazard* terjadi karena adanya *undesirable behavior production* (perilaku yang tidak

diinginkan) dipandang dari perspektif prinsipal. Agen tidak cukup menjamin tindakannya akan menguntungkan prinsipal atau bisa mengurangi kerugian yang mungkin terjadi. *Moral hazard* diidentifikasi sebagai hasil dari perilaku agen yang berisiko. *Ketiga, moral hazard* terjadi karena *undesirable outcome (impact) production*. *Moral hazard* merupakan bentuk oportunisme pasca kontraktual yang timbul karena tindakan yang mempunyai konsekuensi efisiensi yang tidak dapat diobservasi secara bebas sehingga seseorang bisa memenuhi kepentingan pribadinya atas biaya pihak lain. *Keempat, moral hazard* sebagai bentuk dari *morals disability*. *Moral hazard* terjadi karena kecenderungan perilaku-perilaku yang tidak bermoral seperti ketidakjujuran, ketidakpedulian, ketidaktahuan atau ketidaktahuan hati.

Masalah *moral hazard* atau perilaku oportunistik yang dilakukan oleh agen muncul ketika prinsipal tidak dapat mengetahui tindakan agen karena ada biaya untuk mengawasi tindakan agen dan tidak dapat menyimpulkan tindakan agen dengan melihat hasilnya karena tidak secara lengkap dapat direpresentasikan. Lalu prinsipal menghadapi dua kesulitan. Pertama, tidak dapat mendesain kontrak berdasarkan observasinya pada tindakan agen karena secara umum biaya pengawasan menjadi hambatan. Kedua, prinsipal tidak dapat mendasarkan kontrak pada hasil karena ketidakpastian antara tindakan agen dan hasil serta agen merupakan pihak yang netral terhadap risiko. Prinsipal tidak dapat secara kontraktual memberi tugas kepada agen dengan segala konsekuensi atas tindakannya. Akibatnya mungkin agen membuat keputusan yang berlawanan dengan kepentingan principal. *Moral hazard* merupakan tindakan agen dalam memaksimalkan utilitasnya dengan mengorbankan yang lain, dalam situasi dimana mereka tidak menanggung semua konsekuensi atau tidak menikmati secara penuh manfaat dari tindakan tersebut karena ketidakpastian, ketidaklengkapan atau keterbatasan kontrak (Kotovitz 1987 seperti dikutip oleh Padilla).

Secara tradisional masalah *moral hazard* diatasi melalui insentif keuangan berdasarkan tolok ukur kinerja (Gayle dan Miller, 2005). Scott (2000) memberikan beberapa mekanisme untuk mengatasi atau mengendalikan masalah *moral hazard*. Mekanisme tersebut adalah: pertama, laba bersih dapat dijadikan sebagai dasar penentuan kompensasi manajer. Kedua, laba bersih dapat menggambarkan kondisi pasar sekuritas dan pasar tenaga kerja perusahaan, sehingga manajer yang lalai akan mengakibatkan laba bersih perusahaan menurun, reputasi manajer yang jelek, dan nilai pasar sekuritasnya menurun.

Sementara Baiman (1990) memberikan beberapa acuan untuk menyelesaikan masalah konflik kepentingan antara manajer dan pemegang saham, yaitu dengan melakukan kontrol terhadap konflik antara manajer dan pemegang saham, membuat kontrak kompensasi manajemen dan resolusi konflik.

A. Kontrol Konflik antara Manajer dan Pemegang Saham

Mekanisme kontrol hirarkis dalam korporasi adalah yang umum digunakan. Yang kurang diketahui, meski begitu, adalah penggunaan pengawasan mutual atau pengawasan "bottom up" dalam korporasi. Banyak aspek dari penyelenggaraan korporasi dan struktur untuk mengawasi keputusan manajerial dikatakan konsisten dengan pengetahuan dan penggunaan pengawasan mutual untuk mengontrol konflik antara manajer dan claimholder lainnya dari perusahaan. Contohnya, manajer selain direktur atau CEO seringkali juga bertugas pada dewan direktur. Kompetisi antar wakil direktur untuk penghargaan dan kemajuan menghasilkan sebuah sumber informasi penting pada mekanisme kontrol level-dewan dan mengurangi kecenderungan manajer level-atas dalam mengambil tindakan yang berkonflik dengan maksimisasi nilai perusahaan.

Penggunaan rencana kompensasi eksekutif umum mencerminkan pemisahan manajemen keputusan dan kontrol keputusan, yang karena itu meningkatkan peluang survival dari korporasi. Rencana kompensasi eksekutif dijalankan oleh komite kompensasi dari dewan direktur. Anggota dari komite ini dibatasi pada anggota luar dari anggota dewan dan anggota dalam yang tidak termasuk dalam rencana. Fungsi utama dari komite ini adalah mengawasi dan mengevaluasi kinerja anggota dewan internal dan menentukan kompensasi untuk anggota dewan internal.

Pengawasan oleh komite kompensasi dipermudah oleh dorongan manajer untuk mengawasi manajer lainnya, bukan hanya dari atas organisasi sampai bawah, tapi juga pada level yang sama dan di atasnya. Manajer level-rendah mempunyai sebuah dorongan untuk mengawasi manajer di atasnya karena adanya keterkaitan produktivitas, ataupun hasil langsung dari secara sukses melewati manajer yang kurang kompeten.

B. Kontrak Kompensasi Manajemen dan Resolusi Konflik

Ada beberapa sumber konflik yang terjadi antara manajer dan pemegang saham. Pertama, usaha manajer untuk meningkatkan nilai perusahaan tidak sejalan dengan peningkatan kompensasi yang diterima manajer. Kedua, perbedaan risiko yang ditanggung oleh manajer dan pemegang saham. Ketiga, perbedaan horison waktu – perusahaan *going concern* sedangkan manajer terbatas. Ada beberapa mekanisme yang dapat dipakai untuk mengendalikan konflik ini yaitu dengan perencanaan program kompensasi. Ada 3 (tiga) kategori yang bisa dilakukan yaitu kompensasi yang tidak didasarkan pada kinerja perusahaan (gaji, pensiun, dan asuransi), kompensasi yang tidak didasarkan pada ukuran pasar dari kinerja perusahaan (saham preferen, opsi saham dll), dan kompensasi yang didasarkan pada ukuran kinerja data akunting (bonus, unit kinerja, dan segmen kinerja).

Beberapa riset empiris menunjukkan ada pengaruh pengumuman rencana kompensasi terhadap harga saham. Larcker (1983) dan Brickley, Bhagat, dan Lease (1983a) mempelajari perubahan harga saham yang terkait dengan pengumuman penggunaan skema kompensasi. Brickley, Bhagat, dan Lease (1983a) menfokuskan pada pengumuman opsi saham, hak penilaian saham, hak terbatas, saham bayangan, dan

rencana kinerja. Mereka menemukan return abnormal signifikan statistik dari 3,5 persen seputar periode antara tanggal persetujuan dewan direktur dan tanggal pertemuan stockholder, dengan periode 60 hari perdagangan. Larcker (1983) menemukan return saham abnormal dua-hari signifikan statistik sebesar 0,8 persen yang terkait dengan pengumuman penggunaan rencana kinerja. Brickley, Bhagat, dan Lease (1985b) mempelajari return pada pengumuman rencana pembelian saham. Mereka menemukan adanya return abnormal dua-hari yang terkait dengan tanggal pengumuman rencana tersebut (dikatakan sebagai tanggal pengiriman proksi) sebesar 3,4 persen. Peningkatan harga saham ini disebabkan oleh peningkatan produktivitas yang diharapkan daripada efek pajaknya karena rencana ini tidak mempengaruhi pembayaran pajak.

III. SOLUSI MORAL DAN SPIRITUAL

Solusi atas masalah moral hazard seperti yang diuraikan di atas merupakan solusi yang bersifat tradisional. Solusi di atas tidak mempertimbangkan masalah moral dan etika manajer, serta kepercayaan terhadap nilai-nilai spiritual yang universal seperti kejujuran, bijaksana, pahala dan dosa. Agen/manajer diasumsikan akan selalu berperilaku untuk memenuhi kepentingannya. Memperoleh imbalan setinggi mungkin dengan usaha yang minimal. Solusi moral atas masalah ini dikemukakan oleh Seven (2008). Asumsi yang digunakan adalah tidak adanya ukuran kinerja yang sempurna/layak untuk dipakai dalam solusi insentif tradisional. Asumsi ini digunakan untuk membandingkan solusi moral dengan solusi insentif tradisional yang mengasumsikan adanya ukuran kinerja yang layak tetapi ketiadaan sensitivitas moral. Pada awal periode prinsipal menetapkan kontrak secara detail termasuk tingkat gaji dan standar usaha/kinerja. Agen akan menerima kontrak tersebut dengan mempertimbangkan secara privat biaya yang akan dikeluarkan, tanpa mempertimbangkan moralitas. Setelah kontrak ditanda tangani prinsipal akan mengevaluasi kinerjanya dan agen memperoleh gaji.

Inovasi dari model prinsipal-agen adalah spesifikasi dari standar usaha dalam kontrak dan disutilitas moral dari agen untuk melanggar standar setelah menyetujui kontrak. Diasumsikan prinsipal mempunyai standar untuk usaha/kinerja dalam benaknya ketika menawari agen gaji kompensasi. Agen akan mengalami beberapa disutilitas moral untuk melanggar komitmen usaha setelah menyetujui kontrak. Berdasarkan literatur filosofi moral dan norma sosial, setiap individu mempunyai/mengalami beberapa tingkat pelanggaran norma yang mereka percaya masih bisa dilegitimasi. Norma untuk "menepati janji" dipandang secara luas sebagai norma legitimasi oleh praktisi dan ahli teori norma. Disutilitas agen untuk melanggar kontrak meningkat sesuai dengan tingkat pelanggaran terhadap standar dan sensitivitas moral. Sensitivitas moral (kesadaran moral) seperti dikarakteristikan dalam filosofi moral membuat agen menggunakan prinsip moral dan menghargai komitmen serta bertanggung jawab kepada agen atas kewajibannya sesuai dengan kontrak. Hal ini juga mendorong agen melakukan penolakan intrinsik atas perilaku-perilaku yang amoral (berbohong, melanggar perjanjian). Sensitivitas moral bisa

timbul karena lingkungan sejak masa kanak-kanak atau dari religi. Sebuah organisasi dapat meningkatkan sensitivitas moral dengan kepemimpinan manajemen, kebijakan perusahaan, dan peraturan pemerintah (Carrington, 1980). Sensitivitas moral dari agen dapat berkisar antara 0 sampai tak terhingga. Jika sensitivitas moral sama dengan nol berarti agen secara oportunistik mementingkan diri sendiri dan menderita no disutility untuk melanggar perjanjian. Jika sensitivitas moral menuju tidak terhingga, agen meningkatkan disutilitasnya untuk melanggar perjanjian dan secara terus menerus menuju "tidak pernah melanggar". Diasumsikan hampir semua agen mampu secara penuh melanggar kewajiban terhadap agen, ketika secara cukup memperbaiki kemakmurannya dan waktu luangnya, maka sensitivitas moral akan dibatasi antara 0 dan 1, sehingga analisis bisa fokus pada trade-off antara disutilitas moral agen dan utilitasnya untuk kemakmuran dan waktu luang. Disutilitas moral tidak tergantung pada preferensi agen untuk kemakmuran dan menghindari dari risiko. Agen lebih memperhatikan kewajiban moralnya dengan meningkatkan sensitivitas moral dan tingkat gaji. Sensitivitas moral menghasilkan sebuah pekerjaan etis. Agar agen bersedia melakukan usaha pada tingkat yang melebihi tingkat kritis, prinsipal harus membayar gaji premium yang secara efektif membagi keuntungan inkrementalnya dengan agen. Menambahkan sensitivitas moral membantu membuat model yang dapat menjelaskan keberadaan kontrak gaji dan memprediksi kapan gaji premium harus dimasukkan agar agen melakukan usaha secara lebih tinggi, mengapa agen termotivasi untuk menghargai perjanjian dengan prinsipal ketika insentif kontraktual yang tepat secara ekonomis tidak dapat disusun (Arrow, 1988).

Moral sensitivitas juga dapat meningkatkan manfaat preskriptis (memberikan petunjuk) terhadap model prinsipal-agen. Sensitivitas moral dari agen bermanfaat bagi prinsipal dan perusahaan untuk membuat hubungan prinsipal-agen lebih profitable. Sensitivitas moral juga bermanfaat bagi agen untuk membuat hubungan prinsipal agen yang awalnya tidak mungkin menjadi mungkin dan memungkinkan agen secara langsung memperoleh manfaat dari keuntungan produktivitas yang timbul akibat dari perbaikan dalam teknologi produktivitas perusahaan (atau keahlian agen). Karena produktivitas meningkat model ini memprediksi agen akan mengekstrak sebagian keuntungan inkremental prinsipal melalui solusi gaji premium. Model ini juga menunjukkan bahwa manfaat sensitivitas moral meluas melebihi prinsipal kepada agen dan ekonomi secara keseluruhan. Ini membenarkan tekanan bahwa praktisi akuntansi, regulator dan pendidik mempunyai etika profesional.

Akhirnya menambahkan sensitivitas moral akan meningkatkan manfaat pedagogis dari model prinsipal-agen. Peneliti akuntansi telah mencatat inkonsistensi yang jelas dari penekanan pentingnya etika profesional ketika menggunakan model perilaku manusia yang secara total menghindari "kandungan moral" (Noreen, 1988; Wallace, 1992). Inkonsistensi ini sering menjadi dilema ketika berada di kelas. Ketika menggunakan teori keagenan untuk menjelaskan mengenai masalah moral hazard di bawah usaha yang tidak

dapat diobservasi, secara tak terelakkan mahasiswa akan menanyakan apakah benar manajer melanggar kewajibannya seperti yang diteorikan. Jawaban berbasis teori kegenan tradisional mengecilkan dialog moral karena teori ini mengabaikan solusi moral atau mengkarakretiskkan mereka sebagai irasional. Sebaliknya jawaban berdasarkan model ini dapat menjadi moral dan rasional serta mengarahkan diskusi pada kewajiban moral, sensitivitas moral dan peran insentif ekonomis dalam kebijakan moral.

Etika karyawan merupakan hal yang penting ditumbuhkan dalam perusahaan untuk mengurangi adanya perilaku yang menyimpang. *Stakeholder ethical theory* (teori etika pemegang kendali) mengatakan bahwa keputusan manajemen harus dibuat dalam sudut pandang pengaruhnya terhadap seluruh pemegang kendali yang mungkin dipengaruhi oleh keputusan-keputusan ini (Freeman, 1994). Pemegang kendali ini meliputi pemegang saham, karyawan, pelanggan, manajer, supplier, dan masyarakat sekitar (Beuchamp & Bowie, 2004). Agar keputusan manajemen mempunyai dampak yang menguntungkan bagi semua pihak, manajer perlu diberikan penyadaran mengenai spiritualitas. Bahwa materialitas bukanlah segala-galanya. Tujuan hidup manusia bukan hanya terpenuhinya semua kebutuhan materialitas, tetapi juga mencari makna hidup dan kebahagiaan. Spiritual Intelijen dari manajer perlu ditingkatkan. Spiritual intelijen merepresentasikan tingkat kesadaran spiritual setiap individu yang mencakup prinsip, nilai, etika dan perilaku individu. Spiritual intelijen juga termasuk tingkat kesadaran seseorang terkait dengan dampak perilakunya terhadap orang lain dalam sebuah organisasi. Orang yang mempunyai spiritual intelijen tinggi cenderung berperilaku yang berdampak baik bagi orang lain (Whitmore, 2004). Jika tingkat spiritual intelijen manajer tinggi, maka perilaku moral hazard akan berkurang karena manajer menyadari dampak perilakunya tidak baik bagi orang lain terutama pemegang saham. Materialisme (bonus) bukan motivasi utama dan tujuan akhir di tempat kerja. Motivasinya adalah menemukan makna dari pekerjaannya dan bagaimana manfaatnya bagi dirinya sendiri dan orang lain. Perilaku “*service before self*” dan seluruh pandangan positif tentang hidup juga berpengaruh terhadap budaya organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Penelitian menunjukkan meningkatnya spiritual inteliigent karyawan berhubungan dengan hasil positif seperti meningkatnya produktivitas dan kepuasan kerja, berkurangnya tingkat perputaran karyawan, nilai etika positif, tingkat kehadiran yang semakin baik dan , yang semakin tingginya kepuasan pelanggan (Tim Lowder). Pergeseran paradigma dalam kepemimpinan perusahaan ke sebuah konstruk etika dalam lingkungan kerja spiritual merupakan strategi alternative untuk menghadapi globalisasi persaingan bisnis.

Di Indonesia beberapa perusahaan sudah menjadi perusahaan spiritual (spiritual company). PT Garuda Food mengedepankan spiritualitas dalam bisnisnya. menggunakan semangat Bapak dan Ibu Darmo Putro, pendiri Garudafood Group sebagai moral dan dasar bekerja yang memegang teguh kejujuran, keuletan, dan ketekunan yang diiringi doa. Jujur merupakan nilai dasar pertama di dalam setiap usaha dan karya. Jujur pada diri sendiri,

jujur pada sesama, jujur kepada Tuhan yang Mahakuasa. Dengan kejujuran akan melahirkan ketenangan bekerja, ketulusan sebuah usaha dan pada akhirnya membuahkan kepercayaan. Kepercayaan adalah harta yang tidak ternilai, yang bisa dimiliki oleh seorang manusia. Dengan kepercayaan inilah dimungkinkan seseorang berkarya, membangun karir dan usahanya. Kedua, keuletan. Keberhasilan dan kegagalan merupakan dua kenyataan yang ada di hadapan kita semua, setiap saat, setiap hari. Apa yang membedakan seorang yang berhasil dari yang gagal adalah keuletan dalam menjalani tugas dan kewajibannya. Ulet adalah tidak mudah patah semangat, menyerah pada situasi sulit, merasa gagal ataupun putus asa. Ulet adalah kemampuan diri untuk membangun niat dan semangat untuk kembali berjuang dan menatap ke depan, berjuang menuju sasaran yang dicita-citakan. Ketekunan lebih kami mengerti sebagai fokus, jernih, berani dan sabar. Inilah ketekunan. Ketekunan bukan sekedar kesediaan menunggu, tetapi sikap yang aktif, terus mencari karena fokus yang begitu tajam pada apa yang dicarinya. Tekun juga jernih dalam berpikir; artinya memikirkan secara mendalam dan terbuka pada pandangan dan masukan pihak lain. Berani, karena ada keyakinan bahwa apa yang diupayakan dan dikejar, memang baik dan benar. Dan akhirnya sabar, menjalani proses yang sewajarnya. Yang berikutnya adalah berdoa. Doa merupakan awal dan akhir dari segala upaya. Karena kita semua berasal dariNya dan akan kembali padaNya. Doa mendekatkan kita kepada Sang Pencipta, yang akan memberi kedamaian dalam diri dan memberi kemampuan kepada kita untuk menjalankan dinamika kerja dengan baik. Senantia bersyukur dan mohon peneranganNya (Novianingtyastuti, 2009).

Selain PT Garuda Food implementasi Spiritual Company dilakukan oleh PT. Elnusa. PT Elnusa memiliki nilai-nilai perusahaan, yakni *clean, respectfull, and synergy*. *Clean* merupakan bersih secara moral, transparan dan akuntabel. *Respectfull* artinya dapat dipercaya dalam lingkungan dan masyarakat bisnis dengan mengedepankan profesionalisme, independensi, persaingan dan kemampuan untuk memuaskan pemegang kendali. *Synergy* mengandung arti berorientasi pada kekuatan aliansi terintegrasi untuk lebih melakukan penciptaan nilai (www.elnusa.co.id). Bisnis perusahaan ini banyak melibatkan subkontraktor dan supplier, sehingga rentan terhadap praktek kolusi, korupsi dan nepotisme. Di Elnusa sudah tumbuh budaya bahwa menerima komisi merupakan suatu aib yang sangat besar. Spiritualitas di perusahaan ini bila ditilik lebih jauh berkenaan dengan kepentingan perusahaan dan lebih teknis lagi dalam konteks aliran kas ternyata bertujuan untuk mencapai aliran kas perusahaan lebih tinggi dengan menetapkan ketentuan syari'ah (*zakat*) sebagai spirit seperti dilakukan PT. Elnusa. Setelah melalui masa-masa sulit selama lima tahun, PT. Elnusa seperti berhasil melakukan *turnaround* pada 2005 dan mencatat laba usaha tujuh puluh sembilan miliar rupiah atau melonjak 318% dibanding 2004 yang hanya sembilan belas miliar rupiah. Melalui efisiensi sepanjang tahun 2005 perusahaan telah membuktikan dapat meningkatkan labanya. Pada tahun 2009 perusahaan menargetkan peningkatan pendapatan hingga enam triliun

rupiah. Penetapan angka enam triliun rupiah menurut Direktur Utama PT. Elnusa Rudi Radjab dengan ide memperbesar nilai *zakat* 2,5% kepada masyarakat. *Zakat* 2,5% adalah tabungan akhirat untuk seluruh karyawan Elnusa. Karena itu, kami ingin memberi *zakat double digit* dari 2,5% yang ditetapkan... Dengan begitu keuntungan yang harus dicapai perusahaan adalah enam ratus miliar rupiah. Itu mimpi kami. Jika enam ratus miliar rupiah itu merupakan 10% dari *revenue, total revenue* yang harus dicapai adalah enam triliun rupiah. Tabungan 2,5% itu menjadi dorongan yang kuat hingga ke karyawan lapisan bawah. Karyawan ikut termotivasi mencapai target itu karena mereka merasa bekerja untuk beribadah (Mulawarman, 2008).

IV. PENUTUP

Moral hazard merupakan perilaku yang mementingkan diri sendiri dengan mengorbankan nilai-nilai moralitas (misalnya merugikan atau menyakiti orang lain). Berdasarkan konteks teori keagenan *moral hazard* terjadi ketika ada asimetri informasi antara prinsipal sebagai pemilik perusahaan dengan agen sebagai pengeola perusahaan. Agen adalah pihak yang mempunyai informasi yang lebih banyak mengenai perusahaan, sehingga mengetahui kondisi dan prospek perusahaan di masa datang. *Moral hazard* akan terjadi ketika agen mempunyai niat untuk memaksimalkan kekayaannya tanpa memperhatikan kepentingan pihak lain terutama principal. Kekayaan yang diperoleh agen dari mengelola perusahaan adalah gaji dan bonus. Artinya agen akan berusaha mendapatkan bonus sebesar mungkin.

Masalah ini dapat diatasi atau dikurangi dengan beberapa cara. Secara garis besar ada dua mekanisme yang bisa dilakukan. Pertama mekanisme ditinjau dari perspektif teori keagenan murni. Ada beberapa mekanisme yang bisa dilakukan seperti yang dikemukakan oleh Baiman (1990) dan Scott (2000). Kedua, adalah dengan cara menumbuhkan kesadaran moral dan spiritual. Artinya agen diberi penyadaran arti pentingnya nilai-nilai moral dan spiritual dalam menjalankan hidup dan juga mengelola perusahaan. Uang atau materialitas bukanlah tujuan akhir hidup manusia. Karena jika materialitas merupakan sesuatu yang diutamakan maka manusia hanya akan menjadi makhluk ekonomi yang rakus akan kekayaan. Ada banyak nilai kehidupan yang harus dimiliki setiap manusia. Menghormati kepentingan pihak lain, jujur, bertanggung jawab baik kepada sesama manusia maupun kepada Tuhan, bekerja untuk beribadah, merupakan beberapa nilai kehidupan yang bisa ditanamkan kepada agen. Apabila agen dan secara umum juga mencakup semua karyawan menyadari hal tersebut, maka perilaku *moral hazard* bisa dikurangi. Agen dan juga karyawan akan mempunyai *self-control*, akan merasa bahwa apa yang diperbuat selalu dilihat oleh Tuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baiman, Stanley, 1990, Agency Reasearch Managerial Accounting: A Second Look, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 15, NO. 4, pp. 341-371, 1990.
- Bowen, S. A. ,2002, Elite executives in issues management: The role of ethical paradigms in decision making. *Journal of Public Affairs (Wiley)*, 2(4), 270.
- Anonim, 2009, *Corporate Value Elnusa*, www.elnusa.co.id
- Dowd, Kevin, 2008, Moral Hazard and Financial Crisis, *Cato Journal*, Vol 29, No.1 Encylopedia of Business, 2nd Edition, Agency Theory
- Freeman, R. E., 1994, The politics of stakeholder theory, *Business Ethics Quarterly*, 4, 409-421
- Mitnick, Barry, 1996, The Hazard of Agency, *Working Paper*.
- Mulawarman, Aji Dedi, 2008, ESQ Berbasis Spiritual Company: Untuk Kepentingan Siapa, blogspot, 30 Agustus
- Novianingtyastuti, 2009, Garudafood Menuju Spiritual Company, 23 Pebruari, wawancara dengan Samsul Arifin, Manager Human Resource Services PT Garudafood Putra Putri Jaya Divisi Biscuit Gresik, www.beritajatim.com
- Padilla, Alexandre, Property Economics of Agency Problems, *Working Paper*
- Scott, William, 2000, *Financial Accounting Theory*, Second Edition, Prentice Hall Canada.
- Tim Lowder, New Dimensions of Corporate Culture: A Construct for Stakeholder Ethics in a Spiritual Workplace , Capella University
- Whitmore, J. ,2004, Something really has to change: Change management as an imperative rather than a topic, *Journalof Change Management*, 4(1), 5-14.