

TEORI AGENCY DALAM PEMIKIRAN ORGANISASI ; PENDEKATAN *POSITIVIST* DAN *PRINCIPLE-AGEN*

Deddy Kurniawansyah¹
Sigit Kurnianto
Firdaus Aditya Rizqi

ABSTRACT

Agency theory has been used by researchers in accounting, economics, finance, marketing, political science, organizational behavior, and sociology. However, this theory is still surrounded by controversy. The purpose of this study is to describe the contribution of agency theory to organizations with a positivist and principal-agent approach. This research method uses literature studies. The results of this study are agency theory giving two contributions specifically to organizational thinking. The first is the treatment of information. Organizations can intervene in information systems with the aim of controlling agent opportunism. The second is the risk implication. The organization is assumed to have uncertainty in the future. Results uncertainty combined with differences in willingness to accept risk will affect the contract between the principal and the agent. The idea of agency theory of risk, outcome uncertainty, incentives, and information systems is a new contribution to organizational thinking, and empirical evidence supports theory, especially when associated with complementary theoretical perspectives.

Keyword : *Agency Theory, Positivist, Principle-agent, organizations*

ARTICLE INFO

Article History :

Received 15 Juni 2018

Accepted 11 November 2018

Available online 30 November 2018

Page | 435

Jurnal Riset
Akuntansi dan
Bisnis Airlangga
Vol.3 No.2
2018

Pendahuluan

Pada tahun 1960 dan awal 1970an, para ahli ekonom melakukan riset mengenai pembagian risiko antara individu dan kelompok. Hasil riset tersebut menunjukkan bahwa pembagian risiko antara individu dan kelompok menimbulkan masalah, dikarenakan setiap individu dan kelompok yang bekerja memiliki perilaku yang berbeda-beda terhadap risiko. *Agency theory* memperluas literatur pembagian risiko dengan memasukkan masalah keagenan yang muncul ketika pihak yang bekerjasama memiliki tujuan dan visi yang berbeda. Inti dari teori ini adalah terdapat hubungan keagenan antara pihak *principal* yang mendelegasikan pekerjaannya kepada pihak pengelola pekerjaan (*agent*). Hubungan ini diikat dengan suatu perjanjian yang disebut kontrak (Jensen, dan meckling, 1976).

Agency theory dapat menyelesaikan dua masalah yang timbul antara *agent* dan *principal* (Adam, 1996). Pertama adalah keinginan atau tujuan *principal* dengan *agent* terjadi perselisihan dan sulit atau mahal bagi *principal* untuk memeriksa dan mengetahui aktivitas yang dilakukan oleh *agent* mengelola perusahaan. Permasalahan yang muncul disini adalah *principal* tidak dapat memeriksa apakah *agent* telah bertindak dengan jujur atau tidak.

¹ Author : Dosen FEB Universitas Airlangga Kampus B Surabaya
Telp. 081916253748
Email : deddy-kurniawansyah@feb.unair.ac.id

Kedua, adalah masalah pembagian risiko yang timbul ketika *principal* dan *agent* memiliki perilaku yang berbeda dalam menghadapi risiko.

Fokus teori ini adalah menentukan kontrak yang paling efisien untuk mengatur hubungan *principal – agent* atas asumsi tentang perilaku manusia seperti kepentingan pribadi, batasan rasionalitas, menghindari risiko, konflik antar anggota di dalam organisasi, dan informasi sebagai komoditas yang bisa dibeli (Alchian, dan Demsetz, 1972). Kontrak ini akan menimbulkan suatu pertanyaan, apakah kontrak yang berorientasi pada perilaku seperti gaji lebih efisien jika dibandingkan dengan kontrak yang berorientasi pada hasil seperti komisi, opsi saham, transfer hak property ? Maka kontrak ini akan memberikan hasil yang berbeda-beda dalam hal efisien. Sebab, manusia akan memiliki rasionalitas dan utilitas yang berbeda ketika mencapai suatu tujuan.

Struktur keagenan dapat diterapkan dalam berbagai macam peraturan, dimulai dari masalah tingkat makro misalnya kebijakan regulasi sampai tingkat mikro seperti *human error*, perilaku manajemen yang tidak jujur. *Agency theory* dapat diterapkan pada operasional suatu organisasi seperti pemberian kompensasi, strategi akuisisi, dan diversifikasi, hubungan dewan direksi, struktur *keprincipalan*, pembiayaan, dan inovasi (Ang *et al.*, 2000 ; Barnea *et al.*,1985 ; Bergen *et al.* , 1992). *Agency theory* telah digunakan oleh para peneliti dalam akuntansi, ekonomi, keuangan, pemasaran, ilmu politik, perilaku organisasi, dan sosiologi (Demski, dan Feltham, 1978 ; Spence, dan Zeckhauser, 1971 ; Fama, 1980 ; Basu *et al.* , 1985 ; Mitnick, 1986 ; Eisenhard, 1985, 1988 ; White, 1985). Meskipun begitu, teori ini masih dikelilingi kontroversi.

Kontroversi teori ini tidak lepas dari adanya hasil riset yang mendukung bahwa teori tersebut merupakan sebuah revolusi dan dasar untuk sebuah teori organisasi yang kuat telah diletakkan pada tempatnya (Barney dan Ouchi, 1986 dan Ross, 1973). Sedangkan Perrow (1986) dan Hirsch dan Friedman (1986) menyatakan bahwa teori ini adalah lemah, tidak memanusiaikan manusia, dan bahkan berbahaya. Ini menarik dikaji lebih mendalam untuk menjelaskan ruang lingkup *agency theory* yang berhubungan dengan struktur keagenan antara *principal* dan *agent* yang terikat dalam perilaku kooperatif, namun memiliki tujuan dan perilaku terhadap risiko yang berbeda-beda. Tujuan studi ini untuk menjelaskan teori keagenan dan bagaimana organisasi dapat menggunakannya dengan pendekatan *positivist* dan *principal-agent*. Diharapkan studi ini mampu memberikan informasi yang kontemporer atas tinjauan teori agensi dan memperkaya teori akuntansi dalam perkembangan penelitian keuangan.

Tinjauan Pustaka

Agency theory

Pada dasarnya dalam informasi ekonomi, teori agensi berkembang menjadi dua bagian yaitu *positivist* dan *principal-agent* (Jensen,1983). Bagian tersebut mempunyai unit analisis yang sama yaitu kontrak antara *principal* dengan *agen*. Keduanya juga memiliki asumsi yang sama mengenai orang-orang, organisasi, dan informasi. Meskipun begitu, mereka memiliki perbedaan dalam kekakuan matematis, variabel dependen, dan gaya.

Teori Agensi Positif

Peneliti *positivist* fokus pada mengidentifikasi situasi di mana *principal* dan *agent* sering menghadapi konflik atas tujuannya dan menjelaskan mekanisme untuk membatasi perilaku *agent* dalam memenuhi kepentingannya sendiri. Jensen dan Meckling (1976) meneliti struktur *keprincipalan* perusahaan, termasuk bagaimana *keprincipalan* saham oleh manajer mensejajarkan kepentingan manajer dengan kepentingan *principal*. Fama (1980) menemukan peran efisiensi pasar modal dan tenaga kerja sebagai mekanisme informasi yang digunakan untuk mengendalikan perilaku memenuhi kepentingan sendiri para eksekutif level puncak. Fama dan Jensen (1983) menemukan bahwa peran dewan direksi sebagai sistem informasi yang bisa digunakan untuk mengawasi oportunitas eksekutif kelas atas. Fama dan Jensen (1983) memperluas ide-ide ini ke arah praktik kontroversial, seperti *golden parachutes* dan *corporate raiding*.

Berdasarkan aspek teoritis, *positivist* menjadi bagian yang sangat erat dalam menjelaskan mekanisme pengaturan yang menyelesaikan masalah keagenan. Terdapat dua hal yang menjelaskan mekanisme identifikasi dalam *positivist*. Pertama adalah kontrak yang berorientasi pada hasil yang efektif untuk menghindari perilaku oportuniste *agent*. Alasannya bahwa kontrak tersebut menyamakan pilihan *agent* dengan *principal* karena kompensasi untuk keduanya tergantungan pada tindakan yang sama, dan oleh karena itu, konflik atas kepentingan pribadi antara *principal* dan *agent* dapat dikurangi. Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan bagaimana meningkatkan *keprincipalan* manajer atas perusahaan dapat menurunkan oportuniste manajerial.

Berdasarkan bentuk formal ketika kontrak antara *principal* dan *agent* berdasarkan hasil, maka *agent* akan cenderung berperilaku sesuai dengan kepentingan *principal*, dan sistem informasi juga dapat menghalangi sifat oportuniste *agent*. Sistem informasi menginformasikan kepada *principal* apa yang sedang dilakukan oleh *agent*, sehingga cenderung menghalangi sifat oportuniste *agent* karena *agent* akan menyadari bahwa mereka tidak dapat menipu *principal*. Fama (1980) menjelaskan pengaruh informasi pasar modal dan tenaga kerja efisien terhadap oportuniste manajerial, dan Fama dan Jensen (1983) menjelaskan peran informasi yang dimainkan dewan direksi dalam mengendalikan perilaku manajerial. Dalam bentuk formal dapat dikatakan bahwa ketika *principal* memiliki informasi untuk memeriksa perilaku agen, agen lebih cenderung berperilaku sesuai dengan kepentingan *principal*. *Agency theory positif* dapat dianggap memperkaya perekonomian dengan menawarkan sudut pandang yang lebih kompleks tentang organisasi (Jensen, 1983).

Penelitian *Principal-Agent*

Haris dan Raviv (1978) menjelaskan bahwa *principal-agent* merupakan suatu teori umum yang bisa diterapkan pada pemberi kerja-karyawan, pengacara-klien, pembeli-supplier, dan hubungan keagenan yang lain. Sebagai perbandingan dengan teori keagenan *positivist*, teori *principal-agent* lebih bersifat abstrak dan matematis, dan oleh karena itu, kurang bisa diterima oleh peneliti organisasi. Teori *principal-agent* memiliki fokus yang lebih luas dan ketertarikan yang besar pada hal yang umum. Sebaliknya, penelitian *positivist* sangat fokus pada kasus

khusus yang berhubungan dengan para *principal* dalam perusahaan besar. Penelitian *principal-agent* melibatkan lebih banyak implikasi yang dapat diuji.

Penelitian *positivist* dan *principal-agent* harus saling melengkapi. Teori *positivist* mengidentifikasi berbagai alternatif kontrak, dan teori *principal-agent* mengindikasikan kontrak mana yang paling efisien di bawah berbagai macam level ketidakpastian hasil, penghindaran risiko, informasi, dan variabel lainnya.

Fokus dari literatur *principal-agent* yaitu untuk menentukan kontrak yang optimal, perilaku yang melawan hasil antara *principal* dengan agen (Demski, dan Feltham, 1978). Model sederhana mengasumsikan solusi konflik antara *principal* dan *agent* suatu hasil yang dapat diukur, dan *agent* akan lebih menghindari risiko dibandingkan *principal* (Catatan : *agent* lebih menghindari risiko karena tidak bisa membuat variasi pekerjaannya, sehingga harus menghindari risiko, sedangkan *principal* mampu memvariasikan investasi mereka, dan menjadi pihak yang netral terhadap risiko). Pendekatan model sederhana dapat dijelaskan dalam bentuk kasus. Kasus pertama, tentang informasi yang lengkap, ketika *principal* mengetahui apa yang telah agen kerjakan, maka dapat dikatakan, bahwa *principal* menguasai perilaku agen, sehingga kontrak yang berdasarkan pada perilaku merupakan yang paling efisien. Kontrak yang berdasarkan hasil akan memindahkan risiko kepada agen, di mana hal ini tidak diperlukan karena diasumsikan para agen lebih menghindari risiko dibandingkan *principal*.

Kasus kedua adalah para *principal* tidak mengetahui apa yang dilakukan oleh agen di dalam perusahaannya. Munculnya kepentingan pribadi agen, agen dapat bertindak sesuai atau tidak sesuai dengan kesepakatan. Masalah keagenan muncul dikarenakan *principal* dan agen memiliki tujuan yang berbeda dan *principal* tidak dapat menentukan apakah agen telah bertindak dengan benar di dalam perusahaan yang dikelolanya. Sehingga akan muncul perilaku yang tidak baik, atau disebut dengan *Moral hazard* yang berarti bahwa agen tidak akan seterusnya menjalankan usahanya sesuai dengan yang disepakati antara *principal* dengan agen, dengan kata lain, agen akan menjadi lalai. Contoh, *moral hazard* muncul seorang ilmuwan peneliti mengerjakan proyek penelitian personal di dalam waktu bekerja, tetapi penelitian tersebut sangat kompleks sehingga manajemen perusahaan tidak dapat mendeteksi apa yang sebenarnya dilakukan oleh peneliti. *Adverse selection* muncul karena *principal* tidak dapat sepenuhnya mengetahui keterampilan atau kemampuan tersebut pada saat perekrutan atau saat agen tersebut bekerja. Sebagai contoh, *adverse selection* muncul ketika ilmuwan penelitian mengatakan bahwa dia memiliki pengalaman dalam spesialisasi sains tertentu dan pemberi kerja tidak bisa memastikan apakah itu benar.

Kasus perilaku yang tidak terdeteksi (akibat *moral hazard* dan *adverse selection*), *principal* memiliki dua pilihan yaitu pertama, menyelidiki sistem informasi seperti sistem anggaran, prosedur pelaporan, dewan direksi, dan laporan tambahan manajemen. Tindakan tersebut dapat menunjukkan perilaku agen kepada *principal*, dan situasi akan kembali pada kasus informasi yang lengkap. Dalam bentuk formal, dapat dikatakan bahwa sistem informasi secara positif berhubungan dengan kontrak yang berdasar pada perilaku dan secara negatif berhubungan dengan kontrak yang berdasarkan pada hasil.

Kedua, mengontrak agen dengan kontrak yang berbasis hasil. Dengan kontrak ini dapat memotivasi agent untuk melaksanakan tugasnya, dengan konsekuensi resiko *principal* dipindah kepada agen. Masalah dengan risiko muncul karena hasil hanyalah sebagian dari fungsi perilaku, sebab kepastian hasil ditentukan dengan adanya kebijakan peraturan, iklim ekonomi, persaingan yang dinamis, dan lain-lain, yang dapat menyebabkan variasi tidak bisa dikendalikan atas hasil. Ketika ketidakpastian hasil rendah, biaya pergeseran risiko pada agen adalah rendah dan kontrak berbasis hasil terlihat menarik. Bagaimanapun juga, ketika ketidakpastian meningkat, pergeseran risiko menjadi sangat mahal dibandingkan dengan manfaat motivasi atas kontrak berbasis hasil. Secara formal dapat dikatakan bahwa ketidakpastian hasil secara positif berhubungan dengan kontrak berbasis perilaku dan secara negatif berhubungan dengan kontrak berbasis hasil.

Model keagenan telah banyak dijelaskan oleh berbagai penelitian, namun inti dari teori *principal-agent* terletak pada *trade-off* antara biaya untuk mengukur perilaku, dan biaya untuk mengukur hasil dan memindahkan risiko kepada *agent*. Beberapa perluasan atas model sederhana dapat dimungkinkan. Salah satunya adalah untuk mengendurkan asumsi agen yang menghindari risiko (Harris dan Raviv, 1979). MacCrimmon dan Wehrung (1986) mengindikasikan bahwa individu bervariasi dalam perilakunya terhadap risiko. Ketika *agent* tidak menghindari risiko (contohnya *agent* yang kaya raya) akan menjadi menarik untuk menyalurkan risiko kontrak berbasis hasil. Sebaliknya, saat *agent* menjadi semakin menghindari risiko, biaya menyalurkan risiko kepada agen menjadi lebih mahal. Dalam bentuk formal, dapat dikatakan bahwa penghindaran risiko oleh *agen* secara positif berhubungan dengan kontrak berbasis perilaku dan secara negatif berhubungan dengan kontrak berbasis hasil.

Cara yang sama ketika *principal* semakin menghindari risiko, akan lebih menarik untuk mentransfer risiko kepada *agent*. Secara formal dikatakan penghindaran risiko oleh *principal* secara negatif berhubungan dengan kontrak berbasis perilaku dan secara positif berhubungan dengan kontrak berbasis hasil. Jika tidak ada konflik tujuan, para *agent* akan berperilaku sesuai dengan keinginan *principal*, tanpa memperhatikan apakah perilaku mereka diawasi atau tidak. Saat konflik tujuan berkurang, terdapat penurunan motivasi terutama pada kontrak berbasis hasil, dan masalah menurun menjadi pertimbangan berbagi risiko. Di bawah asumsi agen yang menghindari risiko, kontrak berbasis perilaku menjadi semakin menarik. Dinyatakan secara formal bahwa konflik tujuan antara *principal* dan agen secara negatif berhubungan dengan kontrak berbasis perilaku dan secara positif berhubungan dengan kontrak berbasis hasil.

Programmability didefinisikan sebagai tingkat perilaku agen yang benar dapat ditetapkan di awal. Sebagai contoh, pekerjaan seorang kasir penjualan retail lebih terprogram dibandingkan wiraswasta teknologi tinggi. alasannya adalah perilaku agen yang terikat dengan pekerjaan yang lebih terprogram lebih mudah diamati dan dievaluasi. Untuk itu, semakin terprogram tugasnya, semakin menarik kontrak berbasis perilaku, sebab informasi tentang perilaku agen lebih siap ditentukan. Tugas yang sangat terprogram sangat siap untuk menunjukkan perilaku agen, dan situasi akan kembali pada kasus informasi yang lengkap. Jadi,

kasir penjualan retail lebih baik dibayar dengan kontrak berbasis perilaku, sedangkan wirausahawan akan lebih baik dikompensasi dengan kontrak berbasis hasil. Dalam bentuk formal bahwa Programmability kerja secara positif berkaitan dengan kontrak berbasis perilaku, dan secara negatif berhubungan dengan kontrak berbasis hasil.

Karakteristik pekerjaan lainnya adalah pengukuran hasil. Model sederhana mengasumsikan bahwa hasil mudah diukur. Bagaimanapun, beberapa pekerjaan memerlukan waktu yang lama untuk diselesaikan sehingga melibatkan usaha tim. Dalam situasi ini, hasil menjadi sulit untuk diukur atau sulit diukur dalam waktu tertentu. Ketika hasil diukur dengan sulit, kontrak berbasis hasil menjadi tidak menarik. Sebaliknya ketika hasil siap untuk diukur, kontrak berbasis hasil menjadi menarik. Secara formal dikatakan bahwa pengukuran hasil secara negatif berhubungan dengan kontrak berbasis perilaku, dan secara positif berhubungan dengan kontrak berbasis hasil.

Ketika *principal* dan *agent* terikat dalam hubungan jangka panjang, *principal* akan cenderung mempelajari hal-hal tentang agen sehingga akan lebih siap dalam menilai perilaku agen. Sebaliknya, dalam hubungan keagenan jangka pendek, asimetri informasi antara *principal* dengan *agent* akan cenderung semakin besar, yang mengakibatkan kontrak berbasis hasil menjadi lebih menarik. Secara formal dikatakan bahwa lamanya hubungan keagenan secara positif berhubungan dengan kontrak berbasis perilaku, dan secara negatif berhubungan dengan kontrak berbasis hasil.

Teori Keagenan dan Literatur Organisasi

Perrow (1986) menyatakan bahwa teori keagenan berbeda dengan teori organisasi, karena teori keagenan memiliki beberapa hubungan terhadap perspektif organisasi yang utama. Inti dari teori keagenan adalah konflik tujuan yang melekat ketika individu dengan pilihan yang berbeda terikat dalam usaha kerja sama dan menjalin suatu perjanjian yang disebut kontrak.

Teori keagenan juga memiliki kemiripan dengan model politik organisasi. Dimana teori keagenan dan politik memiliki asumsi mengejar kepentingan pribadi pada level pribadi dan konflik tujuan pada level organisasi, dan kedua teori tersebut asimetri informasi menghubungkan kekuatan partisipan dengan level keputusan yang lebih rendah (March, 1962, dan Pfeffer, 1981). Namun kedua teori tersebut memiliki perbedaan yaitu konflik tujuan model politik diselesaikan dengan tawar-menawar, negosiasi, dan koalisi, mekanisme kekuatan ilmu politik. Dalam teori keagenan, masalah diselesaikan dengan penjajaran insentif, mekanisme harga ekonomi.

Teori keagenan juga memiliki kemiripan dengan pendekatan pemrosesan informasi pada teori kontinjensi (Chandler, 1962 ; Galbraith, 1973 ; Lawrence, dan Lorsch, 1967). Keduanya mengasumsikan bahwa individu adalah rasional yang terbatas dan informasi didistribusikan secara asimetris ke seluruh organisasi. Keduanya juga merupakan teori efisiensi, yaitu menggunakan pemrosesan informasi yang efisien sebagai suatu kriteria untuk memilih di antara berbagai macam bentuk pengelolaan. Perbedaannya terletak pada kefokusannya. Pada teori kontinjensi, peneliti memperhatikan penyusunan yang menghubungkan pelaporan

dan tanggung jawab pengambilan keputusan yang optimal, sedangkan teori keagenan memperhatikan penyusunan yang menghubungkan pengendalian optimal dari pola hubungan pelaporan dan tanggung jawab pengambilan keputusan tadi. Sebagai contoh, dengan menggunakan teori kontinjensi, kita akan lebih fokus pada apakah perusahaan akan dikelola dengan struktur divisional atau matriks. Dengan menggunakan teori keagenan, kita akan memperhatikan apakah manajer dalam struktur yang telah dipilih akan dikompensasikan dengan insentif kinerja.

Hubungan yang paling tampak dengan literatur pengendalian organisasi di contohkan dengan penelitian Thompson (1967) dan Ouchi (1979) yang menghubungkan tujuan dan pengukuran hasil pada pengendalian perilaku yang melawan hasil, hal tersebut serupa dengan teori keagenan yang menghubungkan dengan *task programmability* dan pengukuran hasil dengan kontrak. Pengertian umum *task programmability* mengarahkan pada pengendalian perilaku, dan tujuan pengukuran hasil mengarah kepada pengendalian hasil. Dengan cara yang sama, Ouchi (1979) memperluas kerangka kerja Thompson (1967) dengan mengasumsikan konflik tujuan yang rendah dalam teori keagenan. Perbedaan utama antara teori keagenan dengan literatur pengendalian organisasi adalah implikasi risiko *principal* dan penghindaran risiko agen serta ketidakpastian hasil.

Teori keagenan mempunyai kemiripan dengan perspektif biaya transaksi (Williamson, 1975). Seperti yang dicatat oleh Barney dan Ouchi (1986), teori-teori tersebut berbagi asumsi tentang kepentingan pribadi dan keterbatasan rasional. Kedua teori tersebut juga memiliki variabel dependen yang sama, yaitu hierarki secara kasar terkait dengan kontrak berbasis perilaku, dan pasar terkait dengan kontrak berbasis hasil. Bagaimanapun juga kedua teori muncul dari tradisi yang berbeda dalam ekonomi (Spence, 1975). Dalam teori biaya transaksi lebih menekankan pada batasan organisasi, di mana dalam teori keagenan kontrak di antara pihak yang bekerja sama, dengan mengabaikan keterbatasan, diutamakan. Bagaimanapun, perbedaan utama adalah setiap teori mempunyai variabel independen yang unik. Teori keagenan terdapat perilaku *principal* dan *agent* terhadap risiko, ketidakpastian hasil, dan sistem informasi. Jadi, kedua teori tersebut berbagi asal-usul dalam ekonomi, tetapi masing-masing mempunyai fokus dan variabel independen uniknya masing-masing.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data menggunakan studi literatur dan jenis data yang digunakan merupakan data sekunder berupa artikel-artikel dengan tema keuangan dalam agensi teori. Data literature tersebut dikumpulkan kemudian dianalisis dengan memahami bagaimana interpretasi penulis menggambarkan kontribusi teori agensi, menguraikan hal-hal yang menjadi *judgment* bahwa teori agensi adalah kontrak yang paling efisien dalam hubungan *principal* dan *agent* yang terikat dalam perilaku kooperatif dan berkontribusi terhadap pemikiran organisasi, dan mengevaluasi literature empiris yang ada.

Diskusi

Kontribusi Teori Keagenan dalam pemikiran organisasi

Teori keagenan memunculkan kembali pentingnya insentif dan kepentingan pribadi dalam pemikiran organisasi (Perrow, 1986). Teori keagenan mengingatkan kita bahwa sebagian besar kehidupan organisasi, baik kita suka atau tidak, berdasarkan pada kepentingan pribadi. Teori keagenan juga menekankan pada pentingnya struktur masalah yang umum di sekitar topik penelitian. Seperti yang dijelaskan oleh Barney dan Ouchi (1986), penelitian organisasi telah meningkat sebagai topik dibandingkan teorinya. Teori keagenan mengingatkan kita bahwa struktur masalah yang umum memang ada di sekitar area penelitian. Dengan demikian, hasil dari satu area penelitian bisa berhubungan dengan penelitian lain dengan struktur masalah yang sama.

Teori keagenan memberikan dua kontribusi secara spesifik terhadap pemikiran organisasi. Pertama adalah perlakuan terhadap informasi. Informasi diperlakukan sebagai komoditas dengan mempunyai biaya dan bisa dibeli. Hal ini memberikan peran yang penting pada sistem informasi yang formal seperti anggaran, dan dewan direksi, sedangkan informal seperti pengawasan manajerial, sehingga hal tersebut dikatakan unik dalam penelitian organisasi. Implikasinya adalah organisasi dapat berinvestasi dalam sistem informasi dengan tujuan untuk mengendalikan oportunistik agen. Contohnya adalah kompensasi eksekutif. Dalam perspektif keagenan, kompensasi semacam itu harus didasarkan pada bermacam-macam faktor termasuk sistem informasi. Secara rinci, semakin kaya sistem informasi, akan mengendalikan oportunistik manajer, selanjutnya, mengarahkan pada kurangnya pembayaran yang bergantung pada kinerja.

Relevansi utama sistem informasi dalam mengawasi perilaku eksekutif adalah dewan direksi. Dari perspektif keagenan, dewan dapat dijadikan sebagai alat pengawas untuk kepentingan pemegang saham (Fama dan Jensen, 1983). Ketika dewan direksi menyediakan informasi lebih banyak, kompensasi kurang tepat bila didasarkan pada kinerja perusahaan. Karena perilaku eksekutif puncak diketahui dengan baik, kompensasi berdasarkan pengetahuan atas perilaku eksekutif lebih disukai. Eksekutif kemudian akan dihargai dengan mengambil tindakan yang baik di mana hasilnya mungkin saja tidak sukses. Dan juga, ketika dewan menyediakan informasi lebih banyak, eksekutif puncak cenderung lebih suka terikat dalam perilaku yang konsisten dengan kepentingan pemegang saham. Secara operasional, kekayaan informasi dewan dapat diukur dalam bentuk karakteristik seperti frekuensi rapat dewan, jumlah subkomite dewan, jumlah anggota dewan dengan pengalaman manajerial dan industri, dan jumlah anggota dewan yang mewakili kelompok *keprincipalan* tertentu.

Kontribusi kedua teori keagenan adalah implikasi resiko. Organisasi diasumsikan memiliki ketidakpastian di masa yang akan datang. Masa depan bisa membawa kekayaan, kebangkrutan, atau kondisi hasil yang stagnan, dan masa depan hanya bisa dikendalikan sebagian oleh anggota organisasi. Dampak lingkungan seperti regulasi peraturan, munculnya pesaing baru, dan inovasi teknologi dapat mempengaruhi hasil. Teori keagenan memperluas pemikiran organisasi dengan mendorong percabangan ketidakpastian hasil kepada implikasinya dalam menghasilkan risiko. Ketidakpastian dilihat dalam bentuk

trade-off antara risiko dengan reward, bukan hanya dalam bentuk ketidakmampuan perencanaan awal. Implikasinya adalah ketidakpastian hasil digabungkan dengan perbedaan kesediaan untuk menerima risiko akan mempengaruhi kontrak antara *principal* dengan agen. contoh, Walker dan Weber (1984) menemukan bahwa ketidakpastian teknologi dan permintaan tidak mempengaruhi keputusan “*make or buy*” untuk komponen dalam perusahaan manufaktur besar otomobil. Peneliti tidak dapat menjelaskan hasilnya dengan kerangka kerja biaya transaksi. Namun, penelitian mereka konsisten dengan pemikiran keagenan jika manajer perusahaan otomobil memiliki sifat netral terhadap risiko. Berdasarkan teori keagenan, dapat diprediksi prinsip netral risiko, relatif tidak dipengaruhi oleh ketidakpastian hasil.

Menurut teori keagenan, prediksi sebaliknya adalah benar untuk usaha yang baru. Dalam kasus ini, perusahaannya kecil dan baru, dan mempunyai sumber daya yang terbatas dalam keadaan yang tidak pasti. Kecenderungan untuk gagal nampak jelas. Dalam kasus ini, manajer dapat dikatakan menghindari risiko. Menurut teori keagenan, dapat diprediksi bahwa manajer tersebut akan sangat sensitif terhadap ketidakpastian. Lebih spesifik lagi, manajer lebih cenderung memilih opsi “*buy*”, di mana akan memindahkan risiko kepada perusahaan suplier. Secara keseluruhan, teori keagenan memprediksi manajer yang netral risiko akan cenderung memilih opsi “*make*” (kontrak berbasis perilaku), sedangkan eksekutif penghindar risiko akan cenderung memilih opsi “*buy*” (kontrak berbasis hasil).

Hasil dari pendekatan *positivist*

Pendekatan yang dilakukan untuk mengidentifikasi suatu kebijakan atau perilaku kepentingan pemegang saham dan manajemen dan kemudian untuk mendemonstrasikan sistem informasi atau insentif berbasis hasil menyelesaikan masalah keagenan. Mekanisme ini serupa dengan perilaku manajerial dan pilihan *principal*. Konsisten dengan tradisi positif, sebagian besar penelitian memperhatikan pemisahan atas *keprincipalan* manajemen dalam perusahaan yang besar, dan menggunakan sumber data sekunder yang tersedia untuk perusahaan besar.

Terdapat dukungan atas keberadaan masalah keagenan antara pemegang saham dan eksekutif puncak dalam situasi dimana kepentingannya berbeda yaitu usaha pengambilalihan, pembiayaan dengan hutang atau ekuitas, dan kelonggaran atas masalah keagenan melalui kontrak berbasis hasil seperti *golden parachutes* dan *executive stock holdings*, dan melalui sistem informasi seperti dewan dan pasar yang efisien. Secara keseluruhan, penelitian ini mendukung proposisi positif yang telah disebutkan sebelumnya.

Hasil dari pendekatan *principal agent*

Hasil ini lebih fokus pada kontrak antara *principal* dengan agen. Saat arus positif meletakkan pondasinya (yaitu masalah keagenan terjadi dan bermacam-macam alternatif kontrak tersedia), arus *principal-agent* mengindikasikan kontrak alternatif yang paling efisien dalam situasi yang terjadi. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan seperangkat variabel keagenan seperti *task*

programmability, sistem informasi, dan ketidakpastian hasil untuk memprediksi apakah kontraknya akan berbasis perilaku atau hasil. Asumsi yang mendasari adalah *principal* dan agen akan memilih kontrak yang paling efisien, meskipun efisiensi tidak secara langsung diuji. Maka terdapat dukungan terhadap hipotesis *principal-agent* yang menghubungkan bentuk kontrak dengan sistem informasi, ketidakpastian hasil, pengukuran hasil, waktu, dan *task programmability*.

Kesimpulan

Kesimpulan studi ini dimulai dengan dua posisi ekstrim teori keagenan yang satu berpendapat bahwa teori keagenan adalah revolusioner dan merupakan dasar yang kuat (Jensen, 1983), dan yang lain berpendapat bahwa teori ini mengarah pada masalah yang tidak jelas, sempit, kurangnya implikasi yang bisa diuji, dan berbahaya (Perrow, 1986). Ide teori keagenan tentang risiko, ketidakpastian hasil, insentif, dan sistem informasi adalah kontribusi baru untuk pemikiran organisasi, dan bukti empiris mendukung teori, khususnya ketika dihubungkan dengan perspektif teori komplementer.

Keterbatasan

Penulisan artikel ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini adalah minimnya literature yang membahas atau memasukkan tingkat religius individu dalam organisasi untuk hubungan *principal –agent*, sehingga mempengaruhi eksploitasi pembahasan *agency theory* secara kontemplorer. Saran penelitian selanjutnya dapat memasukkan kesadaran terhadap agama, keyakinan, dan tanggung jawab terhadap Tuhan, dan sesama manusia. Diharapkan penelitian akan datang juga dapat menambahkan lebih banyak teori-teori yang relevan dan literature ekonomi syari'ah.

Implikasi penelitian

Implikasi penelitian ini memiliki implikasi penting bagi literature karena teori keagenan menyediakan perspektif yang unik, realistis, dan dapat diuji secara empiris pada masalah usaha kerjasama.

Daftar Pustaka

- Ang, J. S., Cole, R. A., Lin, J. W. 2000. Agency cost and ownership structures. *The Journal of Finance*. Vol.55. No.1. Pp. 81–106.
- Adams, J.1996. *Principals and agents, colonialists and company men: The decay of colonial control in the Dutch East Indies*. *American Sociological Review*. Vol.61. No.1. Pp.12–28.
- Alchian, A., Demsetz, H.1972. Production, information costs, and economic organization. *The American Economic Review*. Vol.62. No.5. Pp.777–795.

Barney, J., and Ouchi, W. (Eds). 1986. *Organizational economics*. San Francisco : Jossey-Bass.

Basu, A., Lal, R., Srinivasan, V., and Staelin, R. 1985. Sales-force compensation plans : An agency theoretic perspective. *Marketing science*. Vo.4. No.2 Pp.267-291.

Bergen, M., Dutta, S., Walker, O. C. 1992. Agency relationships in marketing: A review of the implications and applications of agency and related theories. *Journal of Marketing*. Vol.56. No.3. Pp.1-24.

Barnea, A., Haugen, R. A., Senbet, L. W. 1985. *Agency problems and financial contracting*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Chandler, A. 1962. *Strategy and structure*. New York : Doubleday.

Demski, J., Feltham, G. 1978. Economic incentives in budgetary control systems. *Accounting Review*. Vol.53. No.2. Pp.336-359.

Eisenhardt, K. 1985. Control : Organizational and economic approaches. *Management Science*. Vol.31. No.1. Pp.134-149.

Eisenhardt, K. 1988. Agency and institutional explanations of compensation in retail sales. *Academy of management journal*. Vol.88. No.3. Pp.288-307.

Fama, E. 1980. Agency problems and the theory of the firm. *Journal of political economy*. Vol.88. No.1. Pp.288-307.

Fama, E. and Jensen, M. 1983. Separation of ownership and control. *Journal of Law and Economics*. Vol. 26. No.2. Pp 301-325.

Page | 445

Jurnal Riset
Akuntansi dan
Bisnis Airlangga
Vol.3 No.2
2018

Galbraith, J. 1973. *Designing complex organizations*. Reading, MA : Addison-Wesley.

Harris, M., and Raviv., A. 1978. Some results on incentive contracts with application to education and employment, health insurance, and law enforcement. *American Economic Review*. Vol. 68. No.3. Pp.20-30.

Jensen, M. 1983. Organizational theory and methodology. *Accounting Review*. Vol.56. No.3. Pp.319-338.

Lawrence, P., and Lorsch, J. 1967. *Organization and environment*. Boston : Division of Research, Harvard Business School.

MacCrimmon, K., and Wehrung, D. 1986. *Taking risk : the management of uncertainty*. New York : Free press.

- Mitnik, B. 1986. The theory of agency and organizational analysis. *Unpublished working paper*. University of Piyysburgh.
- Ouchi, W. 1979. A Conceptual framework for the design of organizational control mechanisms. *Management Science*. Vol. 25. No.2. Pp. 833-848.
- Perrow, C. 1986. *Complex organizarions*. New York : Random House.
- Ross, S. 1973. The economic theory of agency : the *principals* problem. *American Economic Review*. Vol. 63. No.3. Pp. 134-139.
- Spence, A, M.,Zeckhauser, R. 1971. Insurance, information, and individual action. *American Economic Review*. Vol. 61. No.2. Pp.380-387.
- Thompson, J. 1967. *Organizations in action*. New York : Mc Graw-Hill.
- White, H. 1985. Agency as control. In J. Pratt and R. Zeckhauser (Eds). *Principals and agents : The structure of business* (pp.187-214). Boston : *Harvard Business School Press*.
- Williamson, O. 1975. *Markets and hierarchies : Analysis and antitrust implication*. New York : Free Press.