

WWW.CORRUPTIONOLOGY.COM
KAJIAN DAN SOLUSI TEORI DAN PERILAKU ORGANISASI
ATAS KORUPSI

Oleh:
Rizky Dermawan Soemanagara, SE, MM

Abstract

What creates corruption? How to solve the matter? This article attempts to uncover the radix of and offers solutions to reduce corruption from the perspective of organization theory and organization behaviour. Several key points are addressed such organizational structure and organizational culture. The agency theory and "an extended" social contract theory are used as main ideas to describe the historical, organizational key factors to the creation of corruption.

Keywords: Agency theory, Social contract theory, Organizational structure & organizational culture

A. Pendahuluan

Corruptionology atau *The Science of Corruption* (Korupsionologi; ilmu tentang korupsi, suatu istilah yang penulis gunakan), merupakan pendekatan multidisiplin terhadap fenomena korupsi. Objek utama studi ini adalah tindak perilaku korupsi. Pada studi yang berusaha penulis bangun ini, tindakan korupsi yang dilakukan seorang supir taksi atas uang setoran harian misalnya, tidak menjadi tema utama. Studi tentang korupsi lebih ditekankan pada tindakan yang menjurus pada perilaku (*behaviour*) korupsi yang dilakukan oleh para agen (*agents*) pengelola suatu organisasi. Mengapa korupsionologi ini lebih menekankan pada studi atas tindakan dan perilaku para agen pengelola organisasi?

B. Korupsi: Sejumlah Pandangan Singkat

Manusia adalah makhluk sosial (*homo socius*) yang akan membentuk sebuah kelompok sosial atau kelompok kepentingan untuk dapat membantu mewujudkan seluruh kebutuhan dan keinginannya. Begitu kelompok sosial dapat mewujudkan kondisi pencapaian yang mereka kehendaki, maka mereka cenderung memiliki semangat untuk mempertahankan kekuasaan, jabatan, kedudukan, maupun posisi kelompok dalam percaturan perebutan kekuasaan. Semangat untuk terus berada di puncak kekuasaan dalam hierarki sosial, dalam strata sosial kemasyarakatan dan organisasi, akan menghasilkan dua bentuk hubungan interaksi sosial antara kelompok sosial. Pertama aliansi antar kelompok dan konflik antar kelompok. Aliansi pun terbagi menjadi dua bentuk yaitu bentuk positif dan bentuk negatif. Baik aliansi negatif, maupun konflik antar kelompok sosial memberikan andil bagi terciptanya masalah sosial, baik dalam lingkup mikro maupun makro. Pembobolan uang nasabah pada sejumlah bank melalui penerbitan L/C fiktif di negara kita, kasus rekayasa laporan keuangan yang membangkrutkan dua perusahaan raksasa di Amerika, Enron dan Worldcom, kerusakan sistem pendidikan kita, kerusakan sistem sosial dan kehancuran modal sosial (*social capital*) di negara kita, merupakan sebagian contoh penyimpangan tindakan dan perilaku dari para pengelola organisasi. Dimana penyimpangan tersebut terbentuk oleh adanya hubungan interaksi sosial dalam wujud aliansi negatif antar kelompok, dan juga konflik kepentingan antar kelompok dalam sebuah organisasi sosial. Sejumlah perilaku menyimpang tersebut dapat memberikan dampak yang luas terhadap masyarakat sebagai organisasi sosial terbesar.

Kasus korupsi sebagai contoh, dapat memicu terjadinya gejolak sosial yang luas. Tingginya angka korupsi sebenarnya menyulitkan organisasi sosial yang dinamakan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) untuk menurunkan angka kemiskinan dan meratakan tingkat kesejahteraan. Hubungan korelasi yang kuat antara tingkat korupsi dan pertumbuhan ekonomi dapat dilihat dari indikator tingkat kepercayaan investor untuk menanamkan modal. Korupsi dan hukum yang lemah menimbulkan ekonomi biaya tinggi (*high cost economy*). Ekonomi biaya tinggi bukanlah hal yang disukai para investor. Ketidaksukaan ini mendorong para investor enggan menanamkan modalnya. Tanpa investasi (modal), sulit terjadi pertumbuhan ekonomi. Jika tidak ada pertumbuhan ekonomi, kemiskinan akut berpeluang untuk muncul. Kemiskinan akut akan mendorong munculnya rasa ketidakadilan. Rasa ketidakadilan yang mengental akan mewujudkan kemarahan sosial dan disparitas sosial. Keduanya akan mendorong terciptanya kondisi ketidakseimbangan sosial (*social disequilibrium*) yang pada akhirnya dapat memicu gejolak sosial, budaya, dan politik, dimana bentuk terburuknya adalah penghancuran serta kehancuran negara.

Masalah sosial dalam masyarakat dengan demikian dapat diduga kuat dimulai dari timbulnya masalah dalam organisasi atau kelompok sosial, tepatnya terjadinya ketidakseimbangan hubungan interaksi antar kelompok sosial di masyarakat. Bentuk ketidakseimbangan terbesar terjadi antara masyarakat dengan para pengelola organisasi serta wakil rakyat, sebagai kelompok sosial pengelola seluruh aset masyarakat. Perhatikan jenis dan sektor korupsi yang disurvei oleh Transparency International (TI) Indonesia yang meliputi: manipulasi uang negara, praktek suap dan pemerasan, politik uang, dan kolusi bisnis. Di Indonesia, untuk kategori manipulasi uang negara, sektor yang paling korup berada di pengadaan barang dan jasa, meliputi konstruksi pekerjaan umum, perlengkapan militer, dan barang jasa pemerintah. Untuk kasus suap dan pemerasan, korupsi terbesar terjadi di kepolisian, sektor peradilan, pajak dan bea cukai, serta sektor perizinan. Korupsi juga terjadi di kalangan politisi (anggota DPR dan partai politik), serta dalam praktek kolusi dalam bisnis. Untuk jenis kolusi bisnis, korupsi terbesar terjadi di tubuh militer, kepolisian, dan pegawai pemerintah lewat koperasi dan yayasan.

Korupsi hanyalah salah satu contoh dari bentuk penyimpangan tindakan dan perilaku, aliansi negatif dan konflik antar kelompok, yang dilakukan oleh para agen. Tindakan tersebut menghasilkan masalah bagi para pemilik. Pada kasus organisasi negara, maka korupsi menimbulkan masalah sosial bagi masyarakat/bangsa (*stakeholders*). Sedang pada kasus organisasi skala mikro, bisnis maupun non bisnis, penyimpangan tindakan seperti rekayasa laporan keuangan memberikan masalah bagi pemilik atau pendiri organisasi (*shareholders/principals*). Konflik kepentingan (*conflict of interest*) pencapaian tujuan muncul seketika para agen mulai mengarahkan seluruh daya upaya untuk memenuhi kepentingan diri (*self/latent interest*) dibandingkan kepentingan bersama (*common interest*) yang telah ditetapkan pemilik organisasi. Kehidupan kita saat ini bahkan dibangun atas dasar premis, yang seolah telah menjadi doktrin, bahwa pemenuhan keinginan-keinginan diri akan secara otomatis mendorong timbulnya pemenuhan bersama atau pemenuhan keinginan/kehendak sosial. Pandangan kaum penganut individualisme yang terutama sekali tercermin pada perilaku berekonomi abad kebangkitan dan revolusi industri, masih terus ditumbuhkembangkan pada saat ini. Manusia memang pada dasarnya memiliki kecenderungan untuk meminta hak dibandingkan memenuhi kewajiban. Padahal menyeimbangkan hak dan kewajiban adalah moralitas dan kebajikan yang tertinggi.

Atas uraian di atas, kita dapat menduga bahwa tindakan dan perilaku korupsi yang ditunjukkan para agen pengelola organisasi, yang menimbulkan masalah sosial bermuasal

dari usaha dan strategi manajerial serta organisasional untuk mewujudkan jargon: "Uang adalah kekuatan/kekuasaan (*money is power*)". Sayangnya, kekuasaan berpotensi untuk mendorong timbulnya korupsi (*power tends to corrupt*), melalui tindakan penyalahgunaan kewenangan dan jabatan (*abuse of power and authority*).

Makalah ini menggunakan pendekatan teori dan perilaku organisasi untuk menemukan jawaban atas pertanyaan: "Apa yang menyebabkan korupsi di kalangan para agen?" dan "Bagaimana solusi yang ditawarkan oleh disiplin teori dan perilaku organisasi atas korupsi?" Pertanyaan pertama adalah panduan bagi pencarian jawaban sampai ke "akar" masalah korupsi. Sedang pertanyaan kedua merupakan pemandu bagi solusi atas "akar" masalah. "Pisau bedah" yang penulis pakai adalah kedua disiplin tersebut, yang didukung oleh pendekatan naturalistik berciri dasar filosofis.

C. Sejarah Organisasional Atas Penciptaan Korupsi

Disiplin teori dan perilaku organisasi mengenal teori keagenan (*agency theory*) sebagai teori yang menjelaskan tentang kehadiran konflik kepentingan di antara para agen pengelola organisasi. Teori keagenan menurut Jensen dan Meckling (1976) mengangkat masalah keagenan. Dimana masalah keagenan merupakan masalah konflik kepentingan (*conflict of interest*) atau tujuan yang menyimpang (*goals divergence*) yang timbul di antara pemilik organisasi atau pemegang saham (*principal/shareholders*) dengan pengelola organisasi (*agent*). Teori ini memakai teori kontrak sosial (*social contract theory*) dari kajian disiplin politik tentang terbentuknya negara, sebagai sebuah metafora pengikat hubungan sosial antara pemilik dengan pengelola organisasi. Masalah terdapatnya konflik kepentingan inilah yang mendorong kemunculan dari konsep "kontrak-kontrak yang bertujuan (*purposive contracts*)" (Weber 1978:27-28), seperti: kontrak kerja dan kontrak sewa-menyewa, sebagaimana yang kita kenal sekarang, sebagai sebuah perluasan atas ide kontrak sosial. Teori kontrak sosial yang berasal dari Perancis berangkat dari premis bahwa hubungan yang terjadi antar manusia (raja dan rakyat) bukanlah hubungan antara "wakil Tuhan" dan manusia. Namun lebih merupakan hubungan antar manusia sebagai makhluk individual yang diikat oleh kesamaan wilayah geografis semata. Kontrak sosial ini berlandaskan pada apa yang dikatakan Francis Fukuyama (1995) tentang masyarakat Perancis sebagai pemilik tingkat ketidakpercayaan yang tinggi, atau kepercayaannya rendah (*low trust*) di antara individual; raja dan rakyat, pemerintah dan masyarakat. Kontrak sosial yang menjadi dasar teori keagenan dengan demikian memberikan petunjuk penting bahwa hubungan pemilik dan pengelola organisasi modern dilandaskan atas hubungan perserikatan atau persekutuan kerja (*working alliance*), dan bukan didasarkan atas hubungan persaudaraan atau kesatuan kerja (*working unity*).

Hubungan perserikatan kerja, yang dibangun atas asumsi dasar tentang manusia sebagai *rational economic man* (yang cenderung bertindak untuk memenuhi keinginan dan kepentingan diri (*self interest*) dibandingkan kepentingan bersama (*common interest*) yang telah ditetapkan pemilik organisasi), merupakan pusat kegiatan operasional organisasi. Hubungan kerja atas dasar pertukaran relasi antara penyedia kerja dengan penerima kerja dikenal sebagai hubungan transaksi (*transaction*), sebagaimana transaksi yang berlaku dalam dunia ekonomi (Tilly dan Tilly 1998, dalam Jaffe 2001: 21-22). Teori keagenan dengan demikian juga menjelaskan tentang hubungan transaksi yang berlandaskan prinsip "hitung-hitungan ekonomi: untung-rugi". Teori ini juga berusaha menjawab pertanyaan klasik: "Apakah para pengelola organisasi sesungguhnya bertindak untuk memenuhi kepentingan pemilik organisasi, atau bertindak untuk kepentingan diri?" Konflik kepentingan berpeluang untuk muncul oleh terdapatnya interaksi di antara sejumlah kekuatan lingkungan dalam dan luar (*internal and external environmental forces*)

yang mempengaruhi organisasi. Lalu, apa hubungan antara gambaran di atas dengan penciptaan, tepatnya pembentukan-perilaku korupsi dalam organisasi. Jawaban awal yang diajukan adalah: korupsi sebagai suatu tindakan dan perilaku yang menyimpang dapat terjadi oleh faktor internal individual yang kemudian diperburuk oleh faktor eksternal/lingkungan sosial (dalam hal ini faktor organisasional). Lingkungan sosial yang sehat, akan membantu terbentuknya sosok individu yang sehat pula. Dimana sosok semacam ini dapat menyeimbangkan dengan baik pencapaian hak dan kewajiban, dan demikian pula sebaliknya.

Namun oleh terdapatnya dua kondisi pencapaian tujuan dalam kehidupan: pertama pencapaian tujuan bersama dan kedua pencapaian tujuan pribadi, maka peluang kesenjangan pencapaian tujuan menjadi besar. Dua bentuk tujuan ini kemudian masuk ke dalam sistem seluruh organisasi "pengelola sistem sosial" kemasyarakatan; negara, organisasi bisnis maupun non bisnis. Organisasi bisnis yang sering dinilai sebagai bentuk organisasi yang paling "anti sosial", ternyata terbentuk oleh adanya dua kepentingan juga. Pertama memenuhi seluruh kebutuhan pribadi (*self interest goals*) dan memenuhi kewajiban pada masyarakat; kewajiban atau tanggung jawab sosial (*social/society's interest goals*). Seluruh organisasi yang terdapat di masyarakat dengan demikian dibentuk atau terbentuk oleh dorongan untuk mencapai dua kepentingan/tujuan. Masalah muncul ketika para pemilik dan pengelola/para agen berselisih tentang, tujuan atau kepentingan mana dan siapa yang harus lebih didahulukan. Dari perselisihan tersebut, kesenjangan pencapaian tujuan pun tercipta.

Organisasi yang diciptakan sebagai sebuah wadah pencapaian tujuan secara sosial, tidak akan pernah kebal terhadap masalah kesenjangan pencapaian tujuan. Teori keagenan mengisyaratkan bahwa guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemilik organisasi secara optimal, maka mereka sepakat untuk menentukan para wakil atau agen yang kelak akan mengelola organisasi. Pemilihan para agen ini menghasilkan kesepakatan sosial dengan salah satu klausul pasal yang utama adalah pelimpahan kekuasaan dan kewenangan dari para pemilik kepada para agen. Pelimpahan tersebut secara otomatis akan memberikan serangkaian jalan bagi terbentuknya sejumlah pelimpahan lainnya, dimana dua di antaranya adalah pelimpahan hak penguasaan dan penggunaan sumber daya. Namun sejalan dengan semakin besarnya kekuasaan dimiliki, maka penyimpangan pencapaian tujuan terjadi secara perlahan. Faktor terbesar yang mewujudkan kondisi pencapaian tidak paralel (*unsymmetrical accomplishment of goals*) adalah perubahan delegasi kekuasaan dan kewenangan. Penulis menetapkan hipotesis bahwa semakin besar delegasi serta kepemilikan kekuasaan dan kewenangan, maka akan semakin besar peluang kecenderungan para agen melakukan penyimpangan, dan semakin besar peluang terjadinya ketidakseimbangan pencapaian tujuan. Ketidakseimbangan pencapaian tujuan menghasilkan pencapaian semu atas jalur yang diharapkan atau jalur pencapaian visi yang ideal (*pseudo-accomplishment of expected/ideal-vision path*) (Dermawan 2003). Pencapaian semu atas jalur yang diharapkan menunjukkan serangkaian tindakan dan perilaku para agen yang seolah terlihat ditujukan untuk mencapai tujuan bersama, namun sesungguhnya tujuan pribadilah yang hendak dicapai. Keadaan ini terlihat sangat jelas melalui sejumlah fenomena penghamburan uang negara yang dilakukan oleh para wakil rakyat. Dimana mereka melakukan penyimpangan atas biaya rakyat, seperti pelesiran keluar negeri atas biaya rakyat dengan dalih studi banding. Sedang tujuan, mencerdaskan kehidupan bangsa misalnya, diabaikan. Kasus hubungan linier antara *power tends to corrupt* dengan *the real corruption* terlihat jelas pada pembobolan uang nasabah yang dilakukan oleh para manajer utama beberapa bank atau korupsi yang dilakukan para agen pengelola KPU.

Untuk kasus penyalahgunaan kekuasaan dan kewenangan ini kita dapat mempertanyakan mengapa dengan semakin besarnya kekuasaan dan kewenangan yang dimiliki, maka para agen menunjukkan tindak perilaku yang cenderung semakin korup (sebagai pencerminan *abuse of power and authority*)?

D. Faktor-faktor Pembentuk Perilaku Korupsi

Faktor-faktor Individual

Faktor organisasional yang membantu terbentuknya perilaku korupsi melalui penyalahgunaan kekuasaan dan kewenangan dapat dibagi menjadi dua: faktor individual dan faktor lingkungan sosial. Faktor terakhir dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal organisasi.

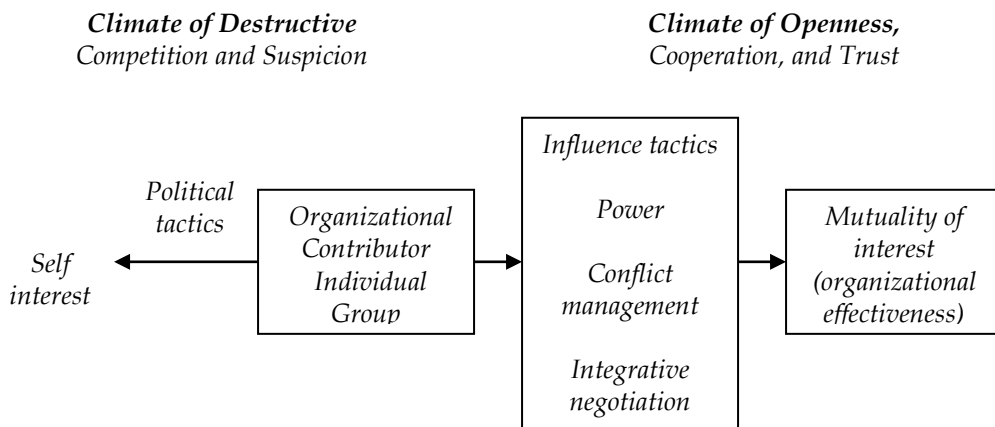
Disiplin agama memberikan gambaran bahwa penyimpangan perilaku adalah merupakan fungsi dari kerusakan akhlak. Filsafat menjelaskan bahwa jika pilar etika dan moralitas sudah runtuh, maka tindakan tidak beretika dan amoralitas adalah "kebijakan". Psikologi menjelaskan penyimpangan perilaku sebagai kondisi terpengaruhnya kejiwaan dan tidak berkembangnya kecerdasan seseorang. Penulis menggambarkan penyimpangan ini melalui teori motivasi. Menurut teori motivasi bertingkat dari Abraham Maslow, manusia memiliki kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*). Penulis memperluas argumennya dengan berdasarkan atas pandangan agama dan filsafat bahwa manusia memiliki sejumlah kebutuhan (*limited needs*), namun memiliki jumlah tidak terbatas keinginan (*unlimited wants*). Keinginan seolah tidak pernah terpuaskan, tidak pernah terpenuhi. Namun begitu terpenuhi, maka selalu akan timbul dorongan pemenuhan keinginan-keinginan lainnya. Penulis berpendapat bahwa setelah kebutuhan terpenuhi, maka seseorang akan cenderung untuk memuaskan keinginan yang berlebih (*excessive wants*). Penyimpangan tindakan dan perilaku pada dasarnya adalah cara untuk memenuhi keinginan yang berlebihan. Hal ini merupakan sebuah kecenderungan yang terdapat pada diri manusia, dimana bila seseorang memiliki sebuah bukit emas, maka ia berhasrat untuk memiliki bukit emas kedua, ketiga, dan seterusnya. Dorongan pemenuhan keinginan yang berlebih ditambah oleh pola hidup konsumtif dan sejumlah faktor tekanan sosial negatif, seperti pola hidup mengikuti pola orang lain yang sukses secara materi (*consumptive demonstration effect*) dan gaya hidup mewah serta unjuk diri kesuksesan atas dasar kekayaan, menjadikan seorang agen (mayoritas agen pengelola organisasi) memiliki kecenderungan untuk melakukan tindakan korupsi. Perhatikan gaya hidup para pengelola organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Kita dapat melihat pola hidup konsumtif atas dasar paradigma materialisme yang didukung keinginan untuk meniru gaya hidup mereka yang berlebih secara materi. Korupsi yang menghasilkan ekonomi biaya tinggi adalah cerminan dari kerusakan faktor internal individual yang didukung oleh tekanan lingkungan sosial yang negatif. Oleh karena itu kita mengenal istilah korupsi secara kolektif atau korupsi sistematis, yang lebih dikenal dengan istilah "budaya (tepatnya, seolah budaya) korupsi" atau "korupsi sosial".

Faktor Internal dan Eksternal Organisasi

Semenjak para agen terlibat dalam suatu relasi sosial unik di organisasi, maka kerusakan faktor internal individual akan diperparah oleh sejumlah kekuatan (negatif) internal dan eksternal organisasi. Terdapatnya pengaruh lingkungan organisasi terhadap cara pandang, sikap dan perilaku agen dikatakan oleh Stephen P. Robbins (2001: 6) melalui definisi perilaku organisasi sebagai "*a field of study that investigates the impact that individuals, groups, and structure have on behavior within organizations, for the purpose of*

applying such knowledge toward improving an organization's effectiveness". Pertanyaan yang patut diajukan adalah: "Faktor-faktor internal dan eksternal apa yang dapat mempengaruhi perilaku agen, dimana faktor termaksud bernilai negatif dan cenderung mendorong kemunculan perilaku korupsi?"

Gambar 1 memperlihatkan kondisi saling tarik menarik yang berlaku secara konstan antara minat atau kepentingan individu/agen dan organisasi. Model tersebut memperlihatkan kaitan antara penggunaan sejumlah taktik pengaruh sosial (*social influence tactics*), kekuasaan sosial (*social power*), politik dalam lingkup organisasi (*organizational politics*), dan manajemen konflik/ negosiasi (*conflict management/ negotiation*) (Kreitner R & Kinicki A 1998: 318). Pada model tersebut dapat dilihat bagaimana taktik politik organisasi, yang dimotivasi oleh keinginan diri (*self interest*), cenderung menarik individu dan kelompok menjauh dari kondisi pencapaian kebersamaan minat atau pencapaian efektifitas organisasi. Kondisi tersebut menghasilkan suasana kompetisi negatif (*negative competition*) yang merusak organisasi, dan menimbulkan bibit-bibit perpecahan kesamaan cara pandang, sikap dan perilaku dalam mencapai visi dan misi organisasi.



Gambar 1. Model Saling Tarik Minat Individu dan Organisasi
Sumber: (Kreitner dan Kinicki, 1998:319)

Model tersebut memperlihatkan secara tersirat terbentuknya masalah keagenan yang mendorong kemunculan korupsi. Taktik politik dalam organisasi melibatkan sejumlah aktivitas yang dilakukan secara sistematis untuk mendapatkan, mengembangkan dan menggunakan kekuasaan dan kewenangan, serta sejumlah sumber daya untuk meraih kepentingan organisasi, diri dan kelompok. Fungsi kegiatan politik dalam organisasi ini memiliki dua sisi: positif dan negatif. Penyimpangan tindakan lebih diakibatkan oleh sisi negatif dari politik dalam organisasi. Salah satu faktor adalah: politik membantu pencapaian kekuasaan dan kewenangan, serta menolong para pemiliknyanya untuk selalu mempertahankan kekuasaan dan kewenangannya.

Tabel 1
Sisi Positif dan Negatif Fungsi Politik Dalam Organisasi

Fungsi Positif		Fungsi Negatif	
Fleksibilitas organisasi	Politik memperbaiki metode resmi dalam mempengaruhi anggota dan menambah fleksibilitas terhadap metode tersebut	Ketidaksetaraan, diskriminasi dan ketidakadilan	Politik menghasilkan pandangan “kelompok kita dan kelompok mereka”, dimana kepentingan kelompok minoritas dapat diabaikan
Meritokrasi	Politik menjamin mekanisme penentuan “orang yang tepat untuk posisi yang tepat” dalam organisasi	Distorsi atas pengambilan keputusan	Politik dapat digunakan untuk meraih kepentingan diri, sehingga kriteria keputusan telah disesuaikan untuk meraih hal tersebut
Promosi beragam perspektif	Politik menjamin terjadinya proses “demokrasi” dalam pengelolaan organisasi	Pengabaian kepentingan <i>stakeholders/ Principals</i>	Karena kekuasaan dipegang oleh pihak tertentu, maka kepentingan pihak lain diabaikan
Mempermudah perubahan	Politik digunakan untuk mempromosikan perubahan dalam pengelolaan organisasi	Ketidakefisienan dan pembuangan waktu	Politik menghasilkan penghamburan dana dan waktu yang seharusnya bisa dipakai untuk kegiatan lain yang lebih berguna bagi organisasi
Implementasi keputusan	Politik menjamin implementasi atas keputusan	Ketidaksetaraan hasil distribusi kekuasaan	“ <i>Power tends to corrupt</i> ”, sehingga distribusi kekuasaan seharusnya terjadi secara adil untuk meminimalkan perilaku <i>abuse of power-authority</i>

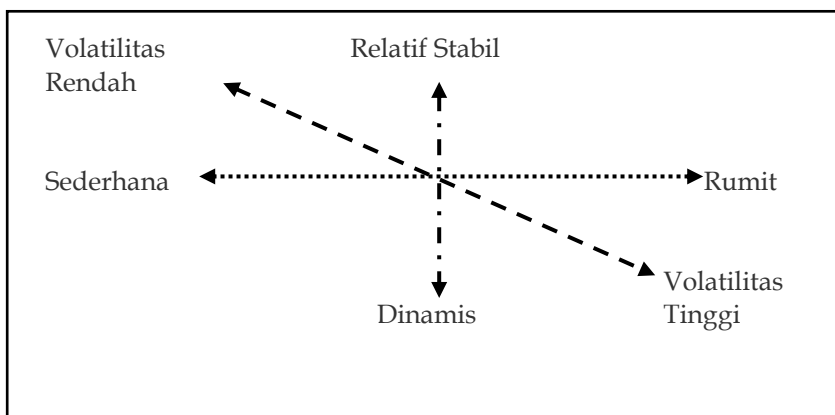
Sumber: {Mintzberg 1985, dalam Rollinson dan Broadfield, 2002:422 (perubahan pen. RDS)}.

Strategi negatif mempertahankan kekuasaan dalam organisasi dapat diraih melalui sejumlah cara. Pembentukan *clique* (klik: kelompok kecil atas dasar minat yang sama, atau kelompok dalam kelompok), merupakan salah satu cara mempertahankan kekuasaan. Dalam organisasi, kita dapat menemukan konsep “kelompok kita” melawan “kelompok mereka” atau “orang-orang kita” versus “orang-orang mereka”. Setiap klik mengembangkan strategi untuk mempertahankan kekuasaan dalam organisasi, serta mewariskan nilai-nilai negatif kepada agen yang dapat ditarik ke dalam klik mereka. Klik ini dapat terbentuk baik di antara sesama anggota organisasi yang sama, maupun lintas organisasi. Kehadiran klik para agen intraorganisasi maupun interorganisasi dapat terlihat dengan jelas hampir di seluruh negara. Kolusi yang mendukung korupsi-dimana istilah yang lebih “tepat” untuk digunakan adalah *kongkalingkong*-antar para agen di negara kita, adalah bukti empirik keberadaan klik. Terkait dengan hal ini penulis menegaskan kembali bahwa kecenderungan untuk terus mempertahankan posisi kekuasaan mendorong klik untuk semakin besar menyalahgunakan kekuasaan dan kewenangan. Semakin besar kecenderungan untuk memiliki dan mempertahankan kekuasaan dan kewenangan, maka

akan semakin besar pula para agen melakukan penyimpangan tindakan, melalui jalur klik dengan membentuk korupsi yang sistematis. Klik dengan demikian memiliki peran "organisasional" dalam mempengaruhi perilaku korupsi seseorang.

Faktor organisasional lain yang mempengaruhi perilaku agen adalah dimensi lingkungan dan struktur organisasi. Dimensi lingkungan eksternal organisasi yang selalu berubah memiliki tingkat ketidakpastian yang tinggi. Dimensi ketidakpastian tersebut menghadirkan dua sisi: ketidakpastian yang muncul bersifat dinamis, atau ketidakpastian yang menghasilkan kondisi statis? Elemen ketidakpastian ini sangat besar pengaruhnya terhadap kegiatan operasional organisasi. Dan salah satu cara untuk mengurangi elemen ketidakpastian tersebut adalah melakukan sejumlah penyesuaian, atau bahkan perombakan struktur organisasi.

Para peneliti bidang perilaku organisasi menemukan beberapa faktor, atau dimensi pembangkit ketidakpastian lingkungan: kompleksitas (*complexity*), kapasitas (*capacity*), dinamisme (*dynamism*), tingkat ketidakstabilan (*volatility*), dan kekayaan atau keberagaman lingkungan (*richness & diversity*) (Jones 2001:167, Robbins 2001:432).

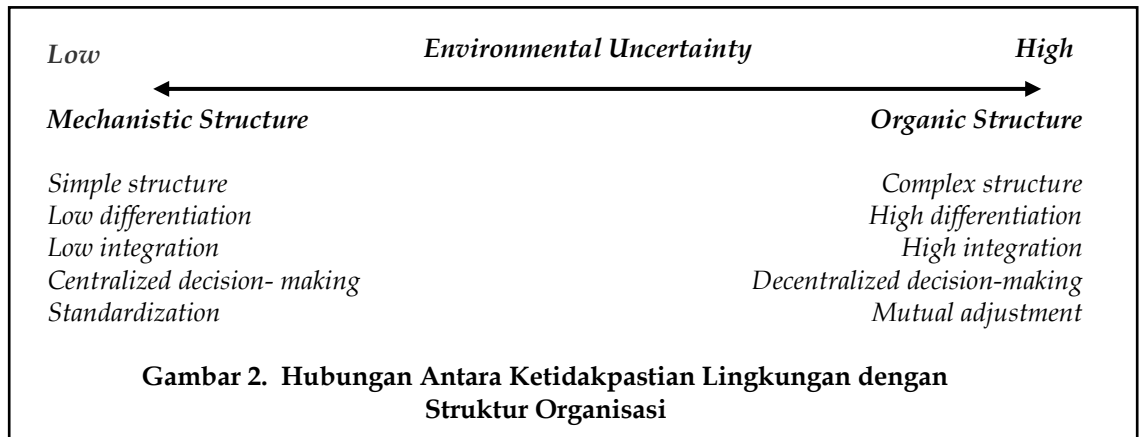


Gambar 2. Dimensi Lingkungan

Kompleksitas merupakan sebuah fungsi dari sejumlah kekuatan yang harus "dapat diatur" oleh organisasi. Kerumitan dapat muncul dari tingkat heterogenitas kekuatan lingkungan, dimana tingkat tersebut merupakan faktor utama pendorong munculnya ketidakstabilan, dan tingkat ketidakpastian yang tinggi. Beberapa organisasi mungkin berada pada dimensi lingkungan yang relatif stabil, dimana tidak terdapat keberagaman, kekayaan, dan kerumitan sejumlah variabel peristiwa serta kekuatan yang dapat mempengaruhi organisasi. Namun, kebanyakan organisasi, terlebih pada masa perubahan lingkungan yang pesat, selalu menghadapi kondisi tingkat ketidakstabilan dan tingkat ketidakpastian yang tinggi. Kondisi ini menempatkan struktur organisasi pada dua wilayah: struktur organisasi yang bersifat mekanistik (*mechanistic structure*), dan struktur organisasi yang bersifat organik (*organic structure*). Organisasi yang berada di dimensi ketidakpastian rendah, relatif stabil, tidak terlalu dinamis, dan tidak rumit cenderung akan memiliki bentuk struktur organisasi mekanistik. Sedangkan organisasi yang beroperasi di lingkungan yang rumit, sangat dinamis, tingkat ketidakstabilan tinggi, serta sangat beragam, akan berada di wilayah struktur organisasi organik.

Hubungan antara ketidakpastian lingkungan, tingkat volatilitas, tingkat kerumitan dan kesederhanaan, dimensi dinamisme, dan dimensi kestabilan, terhadap desain struktur

organisasi sangat erat. Para perancang organisasi tidak akan terlepas dari dimensi-dimensi tersebut. Secara sederhana, kita dapat mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakpastian lingkungan, maka akan semakin organik bentuk struktur organisasi. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat ketidakpastian lingkungan, maka semakin mekanistik bentuk struktur organisasi. Rincian dari dua model struktur organisasi yang mengikuti lingkungan tersebut dapat diperlihatkan pada gambar berikut..



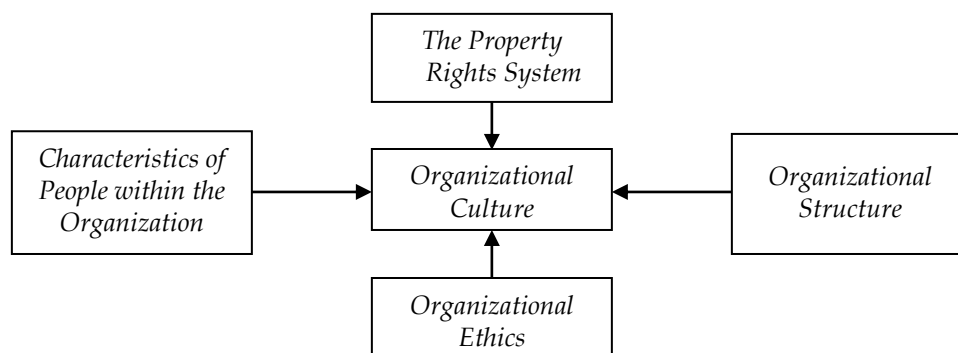
Sumber: (Jones, 2001:174).

Organisasi bersifat mekanistik akan cenderung menghasilkan masalah keagenan yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang bersifat organik. Walau memiliki struktur yang sederhana, model mekanistik memiliki tingkat hierarki dan birokrasi yang tinggi. Model seperti ini merupakan model organisasi "padat karya", dimana segala sesuatu dikendalikan dari pusat, arus informasi bersifat tertutup, sehingga integrasi antar anggota rendah, dan para agen cenderung melakukan segala sesuatu sesuai standar aturan operasional secara dogmatis. Model organisasi seperti ini memiliki tujuan tertinggi sebagaimana yang dikehendaki oleh Max Weber maupun "bapak" manajemen ilmiah Frederick W. Taylor; "membuat struktur organisasional dan kerja sedemikian rupa sehingga satu-satunya kualitas yang dibutuhkan dari seorang pegawai adalah kepatuhan mekanistik melalui penetapan spesialisasi atas dasar hierarki dan tingkat birokrasi" (Fukuyama 1995). Jaffe (2001) mengatakan bahwa model organisasi *Taylorist* yang dibangun atas ide Weber adalah merupakan organisasi yang "asosial", dimana pegawai (tepatnya pekerja/buruh) dipandang sebagai sosok individual. Model semacam ini juga mengabaikan prinsip kesatuan dan persatuan/kepaduan (*unity and cohesiveness*). Komunikasi dibatasi secara ketat antara atasan dan pegawai individual. Model atau sistem serupa juga mengabaikan norma sosial solidaritas, loyalitas, atau komitmen. Organisasi dirancang sedemikian rupa guna mengabaikan peluang pengembangan intelektualitas maupun keahlian para pegawai. Kebanyakan organisasi dengan struktur mekanistik atas basis *the rational bureaucratic model of organization* meletakkan isu tentang dominasi organisasi sebagai sebuah instrumen penekanan dan eksploitasi. Oleh karena itu, bukan hal yang ganjil jika model organisasi semacam ini memiliki ciri *low trust-low integration* di antara anggota organisasi.

Penulis menegaskan hal ini merupakan salah satu faktor organisasional utama pembentuk perilaku korupsi. Model mekanistik telah menjadikan para agen membentuk "sistem mengasingkan diri" baik terhadap para pemilik maupun terhadap sesama anggota

organisasi. Relasi dan komunikasi yang buruk oleh tingkat kepercayaan yang rendah antar anggota mendorong para agen untuk memperlakukan pihak luar (pemilik) sebagai "orang asing". Panjang rentang birokrasi telah menghasilkan birokrasi yang bersifat negatif, birokratisasi, yang sering pula disebut *red tape*. Pada titik tertentu, birokratisasi akan menjadi "sejumlah rintangan (*constraints*)" yang dibangun oleh para agen untuk melanggengkan posisi kekuasaan melalui pembentukan sistem pendelegasian kekuasaan dan kewenangan atas dasar kolusi dan nepotisme yang dilakukan melalui jalur klik mereka. Model organisasi "padat karya" seperti di negara kita yang memiliki "banyak meja" untuk menyelesaikan masalah menjadikan pemilik sulit untuk memantau secara jelas proses pencapaian tujuan bersama. Pemilik seolah menjadi "bukan pemilik organisasi" yang "inferior" terhadap "superioritas" para agen pengelola, yang merasa menjadi "penguasa" atas organisasi. Model organisasi mekanistik bersifat tidak transparan dalam memperlihatkan secara "riil" tindakan keseharian (*daily action*) dari para agen dalam mencapai tujuan bersama. Model demikian lebih terlihat transparan dalam menumbuhkan perilaku korupsi. Di Indonesia, kebanyakan korupsi dilakukan oleh para agen yang mengelola organisasi negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dan dapat kita temukan fakta bahwa tingkat korupsi tertinggi dilakukan oleh organisasi-organisasi yang memiliki ciri mekanistik, dan memiliki tingkat hierarkhi yang tinggi serta rentang birokrasi yang panjang.

Struktur organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi budaya organisasi. Budaya organisasi berasal dari interaksi empat faktor: karakteristik personal dan profesional pemilik dan pengelola organisasi (*personal and professional characteristics of people*), etika organisasi (*organizational ethics*), sistem pelimpahan hak kepemilikan dan penggunaan sumber daya organisasi kepada para pengelola (*the property rights*), dan struktur organisasi (*organizational structure*). Interaksi keempat faktor ini menghasilkan budaya yang berbeda bagi setiap organisasi dan menyebabkan perubahan-perubahan terhadap budaya organisasi sepanjang waktu (Jones 2001:138-148).



Gambar 3. Faktor-faktor Pembentuk Budaya Organisasi
 Sumber: (Jones, 2001:138).

Menurut Sathe (1983), penelitian menunjukkan bahwa budaya ini mempunyai pengaruh terhadap kehidupan organisasi. Budaya organisasi memberikan penekanan pada perwujudan nyata sejumlah kehendak serta persepsi bawah sadar yang dimiliki oleh para anggota suatu organisasi. Tujuan dari perwujudan tersebut adalah pembentukan hubungan interaksi yang paling baik antar anggota organisasi. Budaya organisasi mencerminkan kehendak pembentukan model manajerial dalam organisasi oleh para pendiri/para pemilik. Dengan demikian, budaya organisasi mencakup keseluruhan

kebijaksanaan manajemen, prosedur, tujuan, strategi dan tindakan untuk mengatur, mengendalikan, serta mengarahkan tindakan para anggota organisasi.

Budaya perusahaan dapat digambarkan dengan menggunakan sebuah pendekatan struktural/fungsional (Martin dan Powers, 1983), sebagai berikut:

1. Budaya menyediakan suatu interpretasi dari sejarah organisasi yang dapat digunakan oleh para anggotanya untuk menganalisa harapan-harapan mereka atas perilaku masa depan.
2. Budaya dapat mempengaruhi ketaatan terhadap tata nilai perusahaan atau filosofi manajemen, sehingga karyawan merasa mereka bekerja untuk sesuatu yang mereka percayai.
3. Budaya dapat menyediakan mekanisme bagi pengawasan organisasi yang secara formal menerima atau melarang beberapa perilaku.
4. Beberapa tipe budaya perusahaan dapat dihubungkan dengan peraih produktivitas yang lebih tinggi dan profitabilitas yang lebih besar.

Budaya organisasi yang buruk, sebagai hasil bangun struktur organisasi yang tidak efektif dan efisien, akan menghasilkan lingkungan kerja yang tidak mendukung proses peraih keseimbangan pencapaian dua tujuan. Secara intuitif, kita mengetahui dan dapat meyakini serta menegaskan bahwa budaya organisasi yang terdapat di sejumlah besar organisasi di negara kita adalah budaya yang buruk. Sehingga budaya yang buruk tersebut menghasilkan sistem pewarisan tata nilai yang buruk pula, dimana cerminan tertingginya adalah perilaku korupsi.

E. Solusi Teori dan Perilaku Organisasi atas Korupsi

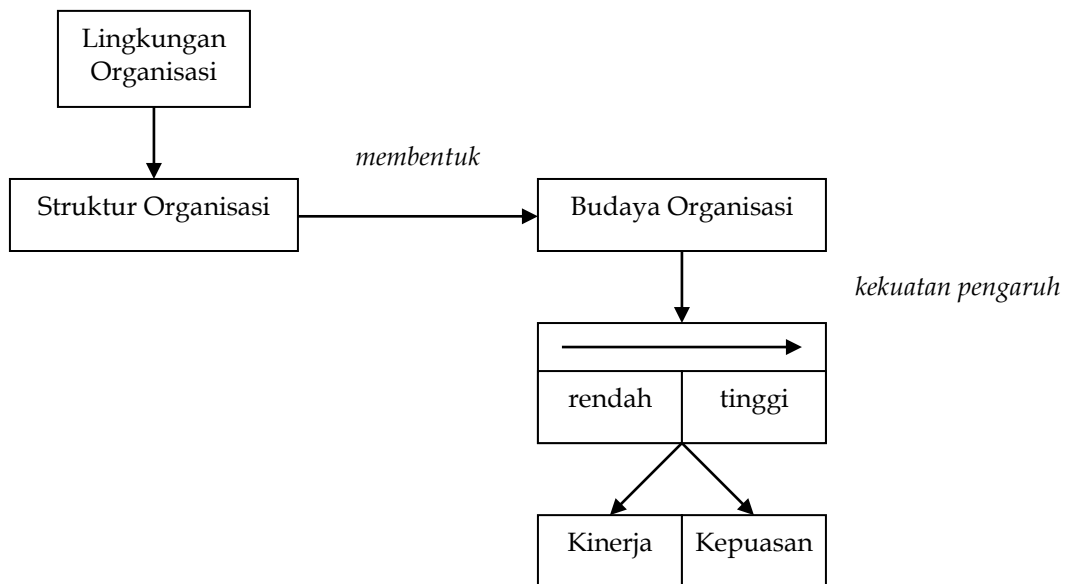
Solusi apa yang diberikan kedua disiplin atas masalah korupsi? Mengingat bahwa perilaku para agen dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh, terutama sekali faktor kekuatan lingkungan dan eksternal organisasi, maka mendesain ulang struktur organisasi serta budayanya dapat diajukan sebagai solusi yang paling memuaskan. Restrukturisasi dan debirokratisasi merupakan konsep yang diajukan untuk membuat sebuah organisasi sehat. Dua konsep tersebut dapat dikatakan sebagai antitesis dari strukturisasi dan birokratisasi yang cenderung dapat menumbuhsuburkan mekanisme hubungan antar agen (hubungan intraorganisasi) dan hubungan agen-pemilik (hubungan interorganisasi) berlangsung secara asimetris (*asymmetrical relations*); dimana hubungan semacam ini lebih terlihat jelas dalam model struktur organisasi mekanistik. Model hubungan asimetris terbukti telah menciptakan kondisi ketertutupan informasi manajerial dan organisasional dari pihak luar. Ketertutupan informasi ini telah membantu menyuburkan perilaku korupsi. Pemahaman atas ide ini sesungguhnya berangkat dari pertanyaan: "Jika pemilik organisasi dapat mengetahui setiap saat tindak perilaku setiap agen pengelola, maka, apakah para agen akan melakukan penyimpangan tindak perilaku?" Jawabannya tentu tidak. Oleh karenanya, hubungan asimetris muncul oleh sulitnya pemilik/pihak luar mengetahui apa yang terjadi dalam organisasi setiap saat.

Sedang kondisi transparansi (keterbukaan akses informasi kepada para pemilik) akan mempermudah para pemilik organisasi untuk selalu memantau tindakan dan perilaku para agen. Informasi tepat waktu (*real time information*) yang merupakan dasar utama dari suatu komunikasi yang efektif merupakan dasar bagi terciptanya hubungan simetris (*symmetrical relations*) antara pemilik dan pengelola organisasi. Hubungan simetris ini hanya dapat berjalan bila organisasi memiliki desain struktur organisasi yang lebih terbuka dan fleksibel. Ide ini sama dengan strategi "hukuman yang segera dilakukan" guna mencegah terjadinya penyimpangan perilaku. Prinsip dasar hukuman berbunyi: "Hukuman yang efektif adalah tindakan disiplin yang dilakukan dengan segera".

Kenyataan menunjukkan bahwa perilaku korupsi muncul karena agen merasa "yakin" bahwa penyimpangan tindakannya tidak dapat diketahui para pemilik, dan para pelakunya merasa aman dari ketidakhadiran hukuman yang bersifat segera. Hubungan simetris berdasarkan relasi kerja atas prinsip kontrak sosial dapat diperbaiki dengan merancang ulang desain dan struktur organisasi. Rancang ulang desain struktur organisasi (ditambah perubahan faktor lainnya), akan secara otomatis mengubah budaya organisasi (gambar 3).

Rancang ulang budaya organisasi dengan demikian akan menjadi pokok perhatian utama bila perilaku korupsi hendak diminimalkan. Budaya organisasi merupakan kumpulan sejumlah nilai yang dibagi (*shared values*) dan sejumlah norma (*norms*) yang mengatur interaksi setiap anggota organisasi dan mengatur interaksi anggota organisasi dengan orang di luar organisasi. *Shared values* merupakan sejumlah kriteria umum, standar, atau prinsip panduan yang digunakan untuk menentukan tipe sikap atau perilaku tertentu yang diinginkan atau tidak diinginkan. Budaya organisasi juga berperan sebagai "alat" pengatur, pengubah nilai kepercayaan, kebutuhan, dan keinginan para agen. Budaya organisasi sebagai kreasi manusia memberikan panduan bertindak, panduan bagi para agen organisasi kala menyelesaikan tugas. Budaya organisasi yang baik akan membantu terwujudnya struktur organisasi dan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong munculnya semangat dari para agen guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terdorongnya semangat kerja merupakan indikasi terciptanya lingkungan internal organisasi yang kondusif bagi peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Kondisi tersebut merupakan prasyarat bagi tercapainya keseimbangan pencapaian tujuan guna menghindari penyimpangan tindakan dan perilaku. Dengan demikian, budaya organisasi dapat dikatakan sebagai "*causa/stimulus*" bagi "*effect/response*" terciptanya lingkungan kerja yang sehat.

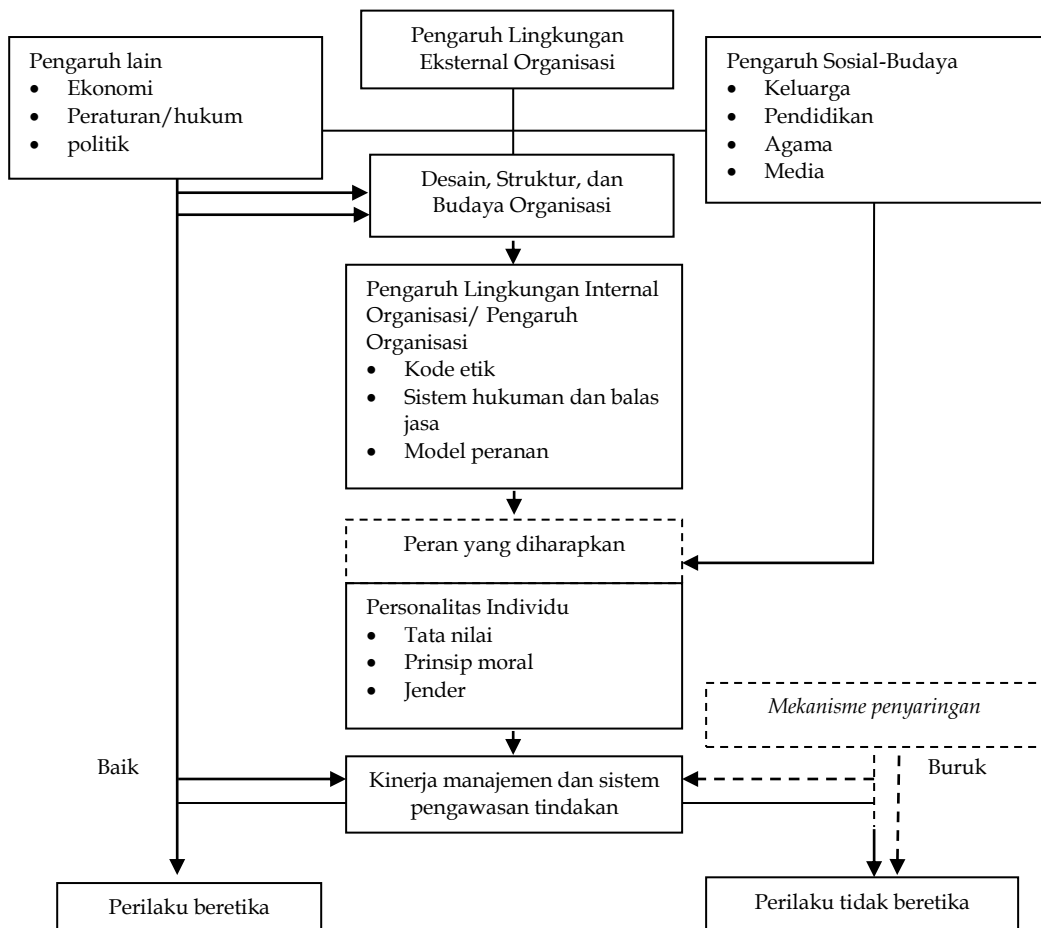
Gambar 4 memperlihatkan budaya organisasi sebagai sebuah variabel antara (*intervening variable*). Lingkungan ketidakpastian organisasi membentuk struktur organisasi yang akan mempengaruhi persepsi, sikap, dan perilaku para agen.



Gambar 4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan

Para agen pengelola organisasi membentuk sejumlah persepsi subyektif atas pencapaian tujuan organisasi yang didasarkan atas beberapa faktor, seperti: tingkat toleransi terhadap risiko, orientasi pada pembentukan kerja tim, serta dukungan dari kelompok. Keseluruhan persepsi ini akan menjadi sebuah budaya baru organisasi, selain dari budaya yang telah dibangun oleh para pemilik. Persepsi yang diinginkan maupun yang tidak diinginkan ini akan dipandang sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi akan memiliki pengaruh, rendah sampai tinggi. Kekuatan pengaruh tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja (*performance*) dan kepuasan (*satisfaction*). Perubahan budaya dengan demikian menjadi proses sosial yang tidak saja dilakukan oleh para pemilik, namun cenderung lebih besar dilakukan oleh para agen. Model struktur organisasi menjadi sebuah wahana bagi para agen dalam mengubah dan membentuk budaya organisasi. Struktur yang kuat akan menghasilkan budaya yang kuat. Budaya yang kuat akan menghasilkan pilar pendukung sistem dan struktur organisasi yang efektif dan efisien, dan demikian pula sebaliknya.

Budaya organisasi berperan penting dalam mengubah cara pandang terhadap pentingnya etika, serta mendorong perubahan sikap dan perilaku para agen untuk selalu menjunjung prinsip-prinsip etika dan moralitas dalam pencapaian tujuan. Suatu organisasi "*zero-growth-corruption*" dapat dipastikan memiliki budaya organisasi yang menjunjung tinggi penerapan pertimbangan-pertimbangan etika dalam mewujudkan keseimbangan pencapaian tujuan.



Gambar 4. Model Perilaku Beretika
Sumber: Kreitner dan Kinicki, 1998:79 (perubahan pen. RDS).

Korupsi yang merupakan pencerminan perilaku tidak beretika dapat juga dikatakan sebagai fungsi tidak berjalannya fungsi pengawasan kinerja manajemen dan sistem pengawasan tindakan dan perilaku dalam suatu organisasi. Padahal kinerja manajemen dan sistem pengawasan tindakan dan perilaku adalah mekanisme penyaringan yang berperan besar dalam mereduksi kecenderungan untuk melakukan penyimpangan. Berdasarkan gambar tersebut kita dapat melihat relasi kausalitas antara desain, struktur dan budaya organisasi terhadap kinerja dan keberhasilan penerapan nilai-nilai etika dalam pengelolaan organisasi. Kajian manajemen modern lebih mengenal tema penerapan nilai etika dalam pengelolaan organisasi sebagai konsep tata kelola yang baik lagi bersih (*clean good governance*). Konsep ini hanya dapat diterapkan dengan baik bila seluruh pengelola, bekerja sama dengan pemilik, menciptakan budaya organisasi yang tinggi. Budaya organisasi yang tinggi akan menghasilkan hubungan kerja berciri kesatuan kerja (*working unity*). Dimana dalam model hubungan kerja semacam ini pemilik organisasi dapat mempercayai sepenuhnya (*fully trust*) para agen bahwa agen tidak akan melakukan penyimpangan pencapaian tujuan. Semenjak budaya organisasi yang menghasilkan kesatuan kerja adalah budaya yang didasarkan atas prinsip: "Keanekaragaman dalam kesatuan (*unity in diversity*)". Artinya, model dan budaya organisasi yang berprinsip pada konsep semacam ini adalah organisasi yang didasarkan atas persaudaraan, organisasi yang diikat oleh prinsip kesatuan dan persatuan atas dasar tingkat rasa saling kepercayaan yang tinggi.

Untuk organisasi pemerintahan atau BUMN Indonesia, model desain, struktur, dan budaya organisasi yang khas dan "asli" Indonesia dapat diciptakan melalui penggalan secara mendalam atas warisan tata nilai bangsa yang sebagian termaktub dengan jelas pada Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila. Korupsi yang ditunjukkan para agen pada dasarnya dapat direduksi melalui penciptaan model organisasi beserta manajemennya yang khas Indonesia. Prinsip Bhinneka Tunggal Ika, sebagai contoh, dapat dijadikan pilar dasar utama penopang bangun organisasi khas Indonesia, semenjak prinsip tersebut telah mencerminkan kehadiran prinsip kesatuan dan persatuan atas dasar keanekaragaman. Prinsip termaksud juga dapat menciptakan tingkat kepercayaan yang tinggi di antara pemilik dan pengelola organisasi. Dimana tingkat kepercayaan yang tinggi merupakan dasar bagi penciptaan hubungan timbal balik atas dasar penghormatan hak dan kewajiban antara pemilik dan para agen. Prinsip atas dasar kesatuan dan persatuan merupakan dasar bagi terbentuknya relasi sosial yang saling menguntungkan (*win-win solution*). Bahkan sejarahpun memberikan pelajaran penting bahwa kemerdekaan (*vision*) hanya dapat diraih bila hubungan simetris antara "seluruh rakyat Indonesia (*stakeholders/principals*) dan para pemimpin bangsa (*agents*)" berlangsung atas penegakan prinsip "Bersatu kita teguh, bercerai kita runtuh" secara konsekuen.

Penulis meyakini bahwa masalah korupsi dapat diminimalkan, atau bahkan dihilangkan, dengan merancang ulang desain, struktur dan budaya organisasi secara menyeluruh atas dasar prinsip-prinsip dan tata nilai luhur warisan bangsa. Organisasi yang baik diharapkan tidak akan sedikitpun menyisakan ruang bagi sistem pewarisan nilai-nilai buruk kepada generasi agen pengelola yang datang kemudian. Tentunya strategi tersebut juga harus didukung oleh sistem hukum yang baik dan kepemimpinan yang tegas.

F. Penutup

Korupsionologi sebagai suatu "ilmu tentang korupsi" bertujuan untuk menjelaskan sampai ke akar masalah munculnya korupsi yang dilakukan terutama sekali oleh para agen pengelola organisasi baik organisasi bisnis maupun non bisnis. Pada naskah ini, objek yang ditelaah adalah para agen pengelola organisasi milik negara. Memang bukan hal yang mudah untuk menjelaskan fenomena "seolah budaya" korupsi ini. Pendekatan multidisiplin atas dasar paradigma naturalistik bersifat filosofis lebih penulis dahulukan, semenjak kajian tentang organisasi yang bersifat menyeluruh tidak mungkin dilakukan dengan menggunakan pendekatan positivistik (kuantitatif). Kesulitan utama terletak pada pencarian jawab atas pertanyaan: "Adakah yang bersedia menjadi sampel penelitian untuk bidang korupsi?"

Pada naskah ini, korupsi dipandang sebagai perilaku yang muncul oleh keburukan rancang bangun desain struktur dan budaya organisasi. Teori keagenan dan teori kontrak sosial penulis gunakan untuk menggambarkan betapa ikatan sosial antar pemilik organisasi dan para agen pengelolanya sesungguhnya adalah lemah. Artinya pada kasus korupsi, pemilik organisasi tidak dapat mempercayai sepenuhnya bahwa agen akan melakukan tindakan pencapaian visi dan misi sesuai dengan kehendak para pemilik. Tingkat kepercayaan yang rendah ini mendorong pemilik untuk menetapkan sejumlah kontrak kerja yang mengikat (memiliki konsekuensi hukum yang jelas). Namun sayangnya hal tersebut sulit terwujud. Adanya minat bersama yang terselubung (*common vested interest*) di antara sebagian agen mendorong mereka untuk membuat *clique*. Dengan memanfaatkan sejumlah kelemahan yang terdapat di organisasi, terutama sekali ukuran organisasi yang "besar lagi gemuk", maka kelompok kepentingan tersebut melanggengkan posisi kekuasaan mereka dan menjadikan perilaku korupsi sebagai sebuah "kebijakan sosial yang perlu diwariskan".

Berdasarkan disiplin yang penulis gunakan, teori dan perilaku organisasi, maka korupsionologi memberikan gambaran sekaligus solusi organisasional tentang: perlunya mendesain ulang organisasi, melakukan strategi restrukturisasi dan debirokratisasi, pembentukan ulang budaya organisasi. Adapun tujuan utama dari melakukan strategi besar-besaran perubahan organisasional dan manajemen ini adalah mereduksi kemunculan masalah keagenan. Korupsi merupakan pencerminan utama dari masalah keagenan ini. Penanggulangan masalah keagenan melalui solusi organisasional di atas akan membantu penerapan perilaku beretika secara baik, membentuk sistem kepemimpinan yang kuat, menerapkan prinsip transparansi, serta menolong terbentuknya penerapan prinsip tata kelola yang baik. Perubahan revolusioner organisasional akan membentuk "organisasi yang berlandaskan etika (*ethical-based-organization*)", dan bukan sekedar "organisasi yang begitu saja (*just-ordinary-organization*)". Bila ini berhasil dilakukan, maka kita dapat berharap sistem hukum dan peradilan dan kepolisian yang berada "di luar organisasi tidak lagi berperan" secara aktif menangani kasus korupsi. Karena setiap agen telah membentuk Sistem Keseimbangan Keagenan (*Equilibrium System of Agency, ESA*) yang berlandaskan pada prinsip Pengembangan Keunggulan Sumber Daya Insani/Manusia Secara Otomatis (*Automatic Human Advantage Development, AHAD*). Kedua sistem tersebut berangkat dari hipotesis: bila setiap agen telah memiliki karakter kemanusiaan atau telah menjadi manusia seutuhnya (*human being*) atas landasan keseimbangan kecerdasan spiritual, emosional, intelektual, serta "kecerdasan beragam (*multiple intelligence*)", memiliki kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk selalu menyeimbangkan pencapaian hak-kewajiban, maka tidak diperlukan lagi adanya "polisi dan hukum". Bahasa agama mengenal hal ini sebagai prinsip "pengawasan melalui Mata Sang Pemerhati (*Eyes of The Beholder*)".

Pembentukan manusia seutuhnya yang selalu meyakini akan kesementaraan karir dan jabatan, meyakini kefanaan kemakmuran dan kesejahteraan atas landasan materialisme, meyakini ketidakkekalan kebahagiaan atas dasar prinsip utilitas-hedonis berlandaskan pada pandangan ekonomi, hanya mungkin terwujud bila organisasi yang dimasukinya-atau yang membentuk karakter dan perilakunya-adalah organisasi yang melampaui sejumlah prinsip ala "organisasi pembelajaran (*learning organization*)". Pembentukan "model organisasi yang berbudaya lagi mendidik (*An Educating-Cultured Organization*)"-dimana pandangan-pandangan spiritual yang utuh adalah prinsip utama (*axial principles*) penegak cara pandang, sikap dan perilaku para agen-nampaknya selaras dengan tujuan-tujuan normatif dari perubahan revolusioner organisasional, yaitu membentuk "model organisasi yang berlandaskan etika dan moralitas (*ethical-based-organization*)", dan bukan sekedar "organisasi yang begitu saja (*just-ordinary-organization*)".

Bila setiap agen telah menyadari bahwa kekuasaan dan kewenangan hanyalah titipan yang bersifat sementara, serta pencapaian hak dan kewajiban haruslah seimbang, dan keseimbangan tersebut merupakan moralitas dan kebajikan individual-sosial tertinggi, maka perilaku korupsi tidak akan ada, dan tidak akan ada pula istilah "budaya korupsi" atau "korupsi yang membudaya".

Sekilas Tentang Penulis

Rizky Dermawan Soemanagara, SE, MM menyelesaikan program pendidikan jenjang S-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Bandung dan Program Magister Manajemen di Universitas Gadjah Mada. Saat ini penulis bekerja sebagai dosen di Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Indonesia. Naskah ini adalah versi rangkuman yang diperkaya atas naskah buku hasil penelitian penulis dengan tema yang sama. Untuk kontak personal dapat menggunakan alamat berikut: soemanagara@yahoo.com atau rd_soemanagara@yahoo.com

Referensi

- Dermawan, R., (2003), *Teori Perwakilan: Suatu Pembangunan Teori Melalui Pendekatan Naturalistik-Filosofis, Naskah Buku Tidak Diterbitkan, Bandung.*
- Fukuyama, F., (1995), *Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity*, Edisi Terjemahan, *Trust: Kebajikan Sosial dan Penciptaan Kemakmuran 2002*, Yogyakarta, Penerbit Qalam.
- Jaffe, D., (2001), *Organizational Theory; Tension and Change*, Singapore, McGraw-Hill Higher Education.
- Jensen, M., C., and Meckling. W. H., (1976), *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost, and Ownership Structure*, *Journal of Financial Economics*, Oktober, p. 305-360.
- Jones, G., R., (2001), *Organizational Theory: Text and Cases*, Third Edition, New Jersey Prentice-Hall, Inc, Upper Saddle River.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A., (1998), *Organizational Behavior*, 4th Edition, New York, The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Martin J., dan M., Powers, (1983), *Truth or Corporate Propaganda: The Value of a Good War Story*, di L. R. Pondy, P. J. Frost, G. Morgan dan T. C. Dandridge (eds), *Organizational Symbolism*, No. 1. JAI Press.

- Robbins. S. P, 2001, *Organizational Behavior*, 9th Edition, Prentice-Hall, Inc, Upper Saddle River, New Jersey.
- Rollinson. D, dan A. Broadfield, 2002, *Organizational Behaviour and Analysis: An Integrated Approach*, Pearson Education Limited Edinburgh Gate Harlow Essex. Great Britain.
- Sathe. V, 1983, *Implications of Corporate Culture: A Managers Guide to Action, Organizational Dynamics*, American Management Association (Autumn)
- Weber. M, 1978, *Economy and Society: An Outline of Interpretative Sociology*, Berkeley University of California Press. California.