



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era persaingan perusahaan yang sangat kompetitif saat ini, praktek perusahaan di Indonesia tidak terlepas dari praktek manajemen perusahaan di negara lain, khususnya negara-negara yang telah maju. Salah satu praktek yang cukup terkenal di dunia adalah program kepemilikan saham bagi karyawan, atau yang lebih sering dikenal dengan ESOP (*Employee Stock Ownership Program*).

ESOP (*Employee Stock Ownership Program*) adalah rencana penangguhan keuntungan karyawan dengan mendapatkan saham perusahaan (Klein, 1987). Lebih mudahnya ESOP merupakan program yang memberikan hak kepada karyawan atas kepemilikan saham (Finansialku, 2013). Praktek ESOP ini pertama kali dilakukan pada tahun 1950 di Amerika Serikat dan saat ini telah dilakukan di berbagai Negara maju dan berkembang (Thirthayatra, 2006). Program ini dijalankan dalam rangka memberikan apresiasi berupa opsi saham kepada para karyawan setelah mencapai *goal* atau pencapaian tertentu. Di Indonesia, program ini dikenal dengan sebutan program kepemilikan saham bagi karyawan (PKSK). Praktek ESOP ini diatur dalam PSAK nomor 53 (IAI, 2002) yang berlaku efektif 1 Oktober 1998 dan Peraturan Undang-Undang dalam Pasal 43 ayat (3) huruf a UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT). Lebih jauh Pasal tersebut menyebutkan:

Yang dimaksud dengan “saham yang ditujukan kepada karyawan perseroan, antara lain saham yang dikeluarkan dalam rangka ESOP (*employee stocks option program*) Perseroan dengan segenap hak dan kewajiban yang melekat padanya.”

Berdasarkan survey Dewan Konferensi terhadap 520 perusahaan besar di Amerika Serikat, praktek ESOP merupakan cara terpopuler kedua di dunia (Schuler & Jackson, 1999). Beberapa perusahaan global ternamapun seperti Apple, General Motor, Exxon, Chevron, Google, Ford Motor, Microsoft, dan United Technologies Corp. telah menerapkan program ESOP terhadap karyawannya. Namun untuk di Indonesia, penerapan ESOP masih belum optimal di kalangan perusahaan lantaran belum adanya hukum pasti yang secara khusus menangani ESOP (BAPEPAM, 2002). Hal ini dibuktikan dari masih sedikitnya perusahaan yang menerapkan ESOP. Berikut daftar perusahaan dalam negeri dan multinasional yang menyelenggarakan ESOP di Indonesia:

Beberapa Perusahaan Dalam Negeri yang Menyelenggarakan ESOP

Tabel 1.1 Perusahaan yang menggunakan ESOP

No	Nama Perusahaan	Tahun
1	Astra International	2000
2	Trimegah Securities	2000
3	Astra Graphia	2001
4	Astra Otoparts	2001
5	Astra Agro Lestari	2001
6	BCA	2001
7	Bimantara Citra	2001
8	Metrodata Elc.	2001
9	Lapindo Packaging	2002
10	Centrin Online	2002
11	Indoexchange Dotcom	2002
12	Indofarma	2002
13	Kimia Farma	2002
14	United Tractors	2002
15	Dypnaplast	2002
16	Indofood Sukses Makmur	2002
17	Sari Suhada	2004
18	Apexindo	2005

Sumber: Warta BAPEPAM, edisi 13 januari 2006 p.7

Pada tabel 1.1 diatas menampilkan 18 perusahaan dalam negeri yang telah melakukan ESOP sampai tahun 2006. Terlihat bahwa Apexindo adalah perusahaan terakhir yang terdaftar di BAPEPAM yang melakukan ESOP.

Beberapa Perusahaan Multinasional di Indonesia yang Telah Menyelenggarakan ESOP

Tabel 1.2 Perusahaan Multinasional yang menggunakan ESOP

No	Nama Perusahaan
1	Cisco System (Hk) Indonesia
2	Deutsche Bank AG, Jakarta
3	IBM Indonesia
4	Holding AG

Sumber: Warta BAPEPAM edisi 13 januari 2006 p.8

Pada tabel 1.2 diatas menampilkan perusahaan multinasional yang telah melakukan ESOP di Indonesia dan Data diatas diambil sampai tahun 2006 oleh BAPEPAM. Sampai tahun 2015 tercatat beberapa perusahaan lain yang telah melakukan praktek ESOP ini. Taksi Express, XL, Telkom, dan MNC adalah beberapa contoh perusahaan yang telah menjalankan program ini. Meskipun baru sedikit perusahaan yang melakukan praktek ESOP ini, namun dari data diatas menunjukkan bahwa praktek tersebut terus mengalami perkembangan sampai sekarang. Perusahaan mulai menyadari bahwa praktek ESOP memiliki dampak yang sangat positif bagi internal dan eksternal perusahaan dalam jangka panjang seperti meningkatkan kinerja dan menggenjot likuiditas saham bagi perusahaan (Wibawa, 2014). Beberapa hal lain yang juga turut mempengaruhi perkembangan ESOP di Indonesia adalah faktor kebijakan pemerintah, perubahan dalam organisasi lingkungan kerja serta persaingan mendapatkan tenaga kerja yang sangat kompetitif (BAPEPAM, 2002).

Pada dasarnya praktek ESOP tidak hanya memberikan keuntungan kepada karyawan, tetapi juga memberikan manfaat secara tidak langsung kepada perusahaan. Beberapa manfaat tersebut antara lain meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan, sebagai sarana mempertahankan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendapatkan sumber keuangan baru dari dalam perusahaan (*internal funding*) (BAPEPAM, 2002).

ESOP merupakan program pemberian *reward* yang unik. Karena tidak seperti reward pada umumnya, program ini memberikan penghargaan yang dapat menimbulkan *sense of belonging* bagi para karyawan sehingga dapat meningkatkan performa perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini diharapkan akan menimbulkan kepercayaan dan kesan yang positif bagi para calon investor yang mana akan memberikan manfaat bagi perusahaan itu sendiri (BAPEPAM, 2002).

Dari sedikit perusahaan yang menerapkan praktek ESOP, PT. Telkom adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang mempraktekannya. PT Telkom adalah perusahaan telekomunikasi dan penyedia layanan jaringan milik Negara Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, keputusan PT. Telkom untuk menyelenggarakan praktek ESOP telah menjadi daya tarik tersendiri. Penetapan ESOP PT. Telkom diputuskan pada Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan (RUPST) pada April 2013 (Sinaga, 2013). Penetapan ESOP ini pun bukan hanya sebagai sarana penghargaan bagi karyawan Telkom, namun juga sebagai strategi mempertahankan karyawan-karyawannya dari para pesaing Telkom seperti Indosat, XL, Indovision, dan lain-lain. Ini bisa terjadi

karena dengan adanya program ESOP ini, perusahaan diharuskan untuk melakukan keterbukaan informasi terkait finansial perusahaan kepada para partisipan ESOP. Yang mana hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaannya.

Berdasarkan wawancara penulis dengan salah satu karyawan Telkom BSD yang menerima ESOP, bapak Udin Saefudin mengatakan bahwa saham ESOP yang diterimanya memberikan banyak manfaat baginya. Beliau menjadi karyawan Telkom sejak 1991 dan sekarang menjadi PIC *marketing* Indihome. Beliau menerima saham ESOP sebanyak 40 lot pada tahun 2013. Beliau menjelaskan kalau saham ESOP ini bisa dijadikan sebagai sarana investasi dan tabungan jika sewaktu-waktu membutuhkan uang dalam jumlah yang besar. Beliau pun menjelaskan bahwa beliau selalu mendapatkan dividen setiap tahunnya. Hal yang sama diungkapkan pula oleh bapak Ahmad Darmawan, *Officer 2 Sales* di PT. Telkom BSD. Beliau telah bekerja di Telkom sejak 1997 dan menerima saham ESOP sebanyak 78 lot. Beliau mengaku belum menjual saham ESOP nya karena belum memiliki kebutuhan yang mendesak dan sebagai sarana untuk berinvestasi. Beliau pun mengaku telah mendapatkan dividen dari saham ESOPnya tersebut. Beliau menambahkan bahwa saham ESOP ini sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaannya.

Namun tak jarang beberapa fenomenapun terjadi di perusahaan yang menyelenggarakan ESOP. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Mukhsin. Beliau telah bekerja di Telkom sejak tahun 1985 dan sekarang menjabat sebagai Manajer regional Tangerang di PT. Telkom BSD. Pada tahun 2013 beliau menerima saham esop sebanyak 35 lot. Beliau mengatakan bahwa

beberapa karyawan yang menerima saham ESOP telah menjual kembali saham ESOPnya. Karyawan-karyawan tersebut menganggap ESOP sebagai reward yang ditahan, bukan sebagai investasi. Mereka lebih tertarik kepada *reward* yang instan seperti *cash*, elektronik, dan lain-lain.

Hal ini diperkuat dengan hasil *interview* yang penulis lakukan dengan salah satu karyawan Telkom BSD lainnya, ibu Sitiyana. Ibu Sitiyana adalah karyawan yang telah bekerja selama 32 tahun di Telkom dari tahun 1983 dan sekarang menjabat sebagai *Officer 2 Sales* di Telkom BSD. Pada tahun 2013 beliau menerima saham ESOP sebanyak 12 lot. Beliau adalah salah satu karyawan yang menerima saham ESOP dan telah menjualnya kembali. Beliau menerangkan bahwa alasan beliau menjual saham ESOPnya adalah karena masalah *financial*. Beliau menjelaskan lebih setuju apabila *reward* yang diberikan kepada karyawan Telkom BSD tidak sepenuhnya dalam bentuk ESOP. Beliau berharap *reward* yang diterimanya dapat berupa separuh saham dan separuh *cash*. Beliau mengatakan bahwa menerima *reward* dalam bentuk *cash* akan lebih praktis sehingga akan lebih mudah digunakan bila ada kebutuhan mendesak.

Pada umumnya *reward* bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan kinerja yang baik. Penghargaan inipun diberikan perusahaan agar karyawannya puas terhadap pekerjaan yang dia kerjakan sehingga diharapkan jika karyawan tersebut telah merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan menimbulkan berbagai respon positif lainnya.

Menurut Locke dalam Judge & Klinger (1976) kepuasan kerja adalah emosi positif atau kesenangan yang dihasilkan dari penghargaan dari satu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan aspek yang

sangat penting bagi karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula motivasi dan performa mereka terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Kepuasan kerja juga membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan ini dapat timbul dari beberapa hal seperti pemberian *reward* dan kompensasi.

Setelah PT. Telkom BSD melakukan praktek ESOP pada tahun 2013, penulis merasa tertarik untuk mengetahui hubungan pemberian *reward* ini dengan tingkat kepuasan kerja karyawannya. Penulis telah melakukan *interview* ke beberapa karyawan terkait dengan pemberian ESOP dan tingkat kepuasan kerja mereka. penulis melakukan *interview* dengan bapak Muhammad Makmur, *assistant manager communication and secretariate* di PT. Telkom BSD. Beliau telah menjadi karyawan Telkom sejak tahun 1984 dan menerima ESOP pada tahun 2013 sebanyak 35 lot. Beliau mengatakan bahwa pemberian ESOP kepada karyawan sangat bagus karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinvestasi. Penulispun melakukan *interview* dengan bapak Sutisna, *Assistant Manager Sales and Partnership* witel Banten Timur. Beliau telah menjadi karyawan Telkom sejak tahun 1991 dan menerima ESOP pada tahun 2013 sebanyak 100 lot dan telah dijual semua. Meskipun telah menjual seluruh saham ESOPnya pada tahun 2014, beliau mengatakan bahwa program ESOP memberikan rasa loyalitas kepada karyawan terhadap perusahaannya. hal ini dikarenakan mereka akan lebih merasa memiliki perusahaan dengan adanya program ini.

Penulis juga melakukan *interview* dengan bapak Prihadi, *Marketing* Indihome di Telkom BSD. Beliau telah bekerja di Telkom selama 31 tahun dan

menerima ESOP pada tahun 2013 sebanyak 5 lot yang mana telah terjual semua. Beliau mengatakan alasan menjual saham ESOPnya karena pada saat itu beliau memprediksi bahwa harga saham akan turun, sementara pada kenyataannya saham Telkom justru meningkat. Beliau pun mengaku bahwa beliau tidak akan menjual sahamnya jika ternyata harganya akan naik. Beliau mengatakan bahwa saham ESOP sangat bagus untuk mendukung karyawan untuk berinvestasi dan jika perlu, PT. Telkom harus melakukan *buyback* saham yang dimiliki pihak luar agar diganti dengan program ESOP. Hal yang serupa juga disampaikan oleh bapak Amin Sutisna, *Officer 3 Sales* Indihome. Beliau telah menjadi karyawan Telkom sejak 1995 dan menerima saham ESOP pada tahun 2013 sebanyak 15 lot. Beliau merasa memiliki saham ESOP sangat menguntungkan karena pada saat menjual sahamnya, nilai sahamnya telah naik dari harga yang telah disubsidi sebesar Rp.7000 menjadi Rp. 13.700. Bapak Amin mengatakan bahwa beliau menjual saham ESOPnya untuk keperluan finansial yang mendadak sehingga mengharuskannya untuk menjual saham ESOPnya. Beliau menerangkan bahwa beliau merasa senang telah memiliki kesempatan untuk memiliki saham ESOP dan merasakan keuntungannya. Namun tidak semua karyawan mengatakan bahwa mereka senang memiliki saham ESOP. Ibu Sitiyana menerangkan bahwa saham ESOP tidak memberikan efek apapun terhadap performa dan kepuasannya. Meningkatnya kepuasan kerja bisa dilihat dari emosi positif berupa kesenangan yang dikatakan oleh beberapa karyawan setelah mendapatkan saham ESOP.

Setelah melakukan *interview* dengan beberapa karyawan Telkom, penulis mengambil kesimpulan bahwa terdapat beberapa karyawan yang meningkat kepuasan kerjanya setelah diberikan saham ESOP dan ada juga yang tidak

terpengaruh. Maka dari itu pula tingkat kepuasan karyawan terhadap program ESOP ini pun menjadi tanda tanya. Berdasarkan data-data tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang *Pengaruh Empowerment from Ownership dan Employer Commitment Terhadap ESOP Satisfaction dan Job Satisfaction Karyawan Telaah pada PT. Telkom BSD.*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif antara *Empowerment from Ownership* dengan *Job Satisfaction*?
2. Apakah ada pengaruh positif antara *Employer Commitment to the ESOP* dengan *Job Satisfaction*?
3. Apakah ada pengaruh positif antara *Empowerment from Ownership* dengan *ESOP Satisfaction*?
4. Apakah ada pengaruh positif antara *Employer Commitment to the ESOP* dengan *ESOP Satisfaction*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *Empowerment from Ownership* dengan *Job Satisfaction* di PT. Telkom

2. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *Employer Commitment to the ESOP* dengan *Job Satisfaction* di PT. Telkom
3. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *Empowerment from Ownership* dengan *ESOP Satisfaction* di PT. Telkom
4. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *Empowerment from Ownership* dengan *ESOP Satisfaction* di PT. Telkom

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Dapat memberikan kontribusi berupa informasi dan referensi kepada pembaca mengenai *Reward ESOP* dalam PT.Telkom dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward ESOP* terhadap PT.Telkom.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan gambaran, informasi, pandangan, dan saran yang berguna bagi para pelaku dalam perusahaan mengenai *Reward ESOP* terhadap PT.Telkom.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian kali ini penulis memberikan batasan dalam penelitian yaitu:

1. Penulis akan melakukan penelitian pada PT. Telkom cabang BSD
2. Jumlah karyawan sebanyak 250 karyawan untuk semua divisi

3. Penelitian dilakukan dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada 80 orang karyawan.
4. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 20

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibagi menjadi 5 bab dan diharapkan dapat menjadi pedoman bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjabarkan mengenai teori-teori terkait dengan penelitian yang penulis lakukan. Teori ini dijadikan landasan penulis dalam menganalisis penelitian. Teori-teori tersebut diantaranya adalah teori *Human Resource Management*, *Reward*, *ESOP*, dan *Job Satisfaction*.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang penjelasan mengenai kerangka berpikir sebagai metodologi penelitian. Metode penelitian dan pengumpulan data yang digunakan, metode pemilihan sampel, serta metodologi penelitian yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil yang diperoleh dari metodologi penelitian dari topic yang dibahas pada Bab III untuk kemudian dianalisis hingga mendapat hasil pengujian dan implementasinya.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh melalui hasil penelitian, dan beberapa saran yang dianggap perlu dan bermanfaat bagi beberapa pihak-pihak yang berkepentingan.



UMN