

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kementerian Keuangan Republik Indonesia berdasarkan laporan *US News and World Report* mengatakan bahwa Indonesia merupakan negara berpredikat dengan investasi terbaik kedua di dunia pada tahun 2018 yang menyurvei lebih dari 21.000 orang di seluruh dunia terhadap 80 negara berbeda (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2018). Hal ini merupakan prestasi yang patut dibanggakan karena Indonesia diperhitungkan oleh pembuat kebijakan di dunia usaha global. Akan tetapi, perluasan dominasi asing terhadap kepemilikan perusahaan di Indonesia masih menjadi evaluasi penting, mengingat sebanyak 67% saham di pasar modal, termasuk di dalamnya 50% lebih saham perbankan, telah di kuasai pemodal asing. Kondisi ini akan berimplikasi pada dana surplus perusahaan, akan lari ke luar negeri (Santosa, 2018).

Efek dari dominasi asing yang meluas terhadap status kepemilikan perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia, apabila dilihat dari aspek penawaran kerja, serta ketergantungan terhadap modal asing, hal ini dapat menyebabkan melemahnya posisi kesempatan kerja. Lemahnya posisi kesempatan kerja salah satunya karena penerimaan pegawai yang ternyata kurang sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang sudah ditentukan perusahaan. Relasi produksi menjadi tidak demokratis dan makin timpang pada saat yang sama, kondisi perusahaan yang tidak demokratis akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang kondusif.

*Problem solving* ketika pengambilan keputusan di perusahaan dan kontrol perusahaan oleh asing juga semakin di luar jangkauan dari partisipasi kerja karena dilakukan oleh pemilik modal yang jauh berada di luar negeri sehingga menjadi kurang efektif dan kondusif.

Santosa (2018) mengemukakan bahwa:

“Relasi dikotomis telah menghasilkan struktur alokasi yang timpang di dalam perusahaan. Hal ini yang menyebabkan kemiskinan pekerja Indonesia di tambah lagi merosotnya nilai upah riil pada tahun terakhir”.

Hal tersebut dapat menjadi penyebab kurangnya kesejahteraan pekerja di Indonesia. Pekerja sampai saat ini dipandang hanya sebagai salah satu alat produksi saja, bukan sebagai aset perusahaan. Padahal aset terpenting dalam suatu perusahaan maupun organisasi yang sebenarnya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan nilai perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau individu yang merupakan hasil dari daya tenaga fisiknya dan daya berpikirnya (Hasibuan, 2016). SDM adalah salah satu asset yang *Intangible* atau tidak dapat diukur secara moneter (Purnawanto, 2010). Indikator pengukuran SDM yang berkualitas salah satunya yaitu melalui kinerja, sehingga kinerja faktor penting guna keberlangsungan organisasi.

Kinerja adalah ketika individu melaksanakan fungsi-fungsi yang dituntutnya melalui suatu perbuatan, dapat berupa pameran umum keterampilan, atau prestasi (Whitmore, 1997). Dalam bahasa Inggris dikenal dengan *performance*. *Perfomance* atau kinerja merupakan aksi hasil kerja yang diraih oleh individu

maupun sekelompok orang di suatu perusahaan yang sesuai atas wewenang serta tanggung jawabnya sebagai bentuk upaya atas pencapaian tujuan lembaga, dan tidak bertentangan dengan moral, etika, serta tidak melanggar hukum (Rivai & Basri, 2005).

Penilaian kinerja yakni pengukuran atas kontribusi-kontribusi setiap individu di dalam instansi saat menjalankan kegiatan usahanya. Poin penting atas penilaian kinerja yaitu dari penentuan seberapa besar tingkat kontribusi setiap individu pada perusahaan ditempat mereka bekerja atau kinerja yang diekspresikannya, namun dominasi kepemilikan asing terhadap perusahaan di Indonesia sudah menjadi cikal bakal minimnya kontribusi dari setiap karyawan dalam pengambilan keputusan dan kepemilikan perusahaan.

Dari perkara di atas, pada dasarnya Indonesia memiliki UUD 1945 pasal 33 ayat 1 yang berbunyi “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan”. Kemudian dalam UU No 21 th 2000 pasal 4 ayat 2 poin f tentang serikat pekerja yang mengamanatkan bahwa “Salah satu fungsi serikat pekerja yakni sebagai wakil pekerja atau buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan” (ILO, 2002).

Usaha bersama bermakna perlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan dan kontrol secara bersamaan menjadi urgensi yang perlu untuk dikaji. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti ingin mengkaji tentang *Employee Stock Ownership Program* pada Lembaga Keuangan Syariah yang akan berencana *Initial Public Offering* (IPO). Obyek penelitian yang akan di lakukan bertempat pada PT Bank Syariah Mandiri Area Yogyakarta sebagai bentuk pembaharuan

yaitu penelitian tentang penerapan ESOP di perusahaan yang berencana akan *Initial Public Offering* (IPO). Program ini terbilang belum banyak diterapkan dalam perusahaan pada umumnya dan sebagian hanya dijadikan sebagai program alternatif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai suatu program yang belum banyak dikembangkan, maka dari itu penelitian-penelitian tentang ESOP menjadi urgensi yang perlu dikaji secara berkelanjutan untuk menganalisa sejauh mana fenomena ESOP di Indonesia.

Berdasarkan salah satu artikel dari situs media kontan.co.id, dinyatakan oleh Direktur Utama induk perusahaan yakni PT Bank Mandiri Tbk rencana penawaran saham pertama atau IPO (*Initial Public Offering*) PT Bank Syariah Mandiri memang sudah direncanakan dan akan diimplementasikan pada awal tahun 2020. Pernyataan serupa juga dinyatakan oleh Direktur Keuangan PT Bank Syariah Mandiri bahwa pada kuartal IV 2019 Bank tersebut akan melakukan *road show* untuk menjaring calon investor, sehingga kedepannya akhir dari penelitian ini memungkinkan sekali untuk diterapkan program ESOP pula pada perseroan yang dijadikan peneliti sebagai obyek penelitian (Laurentius, 2019).

Banyak yang masih meragukan tentang kinerja karyawan yang dinilai kurang kompeten sebagai karyawan lembaga keuangan syariah, dan hal ini diindikasikan oleh karena adanya ketidaksesuaian kompetensi SDM dengan pasar kerja (Asnaini, 2008). Demikian juga diungkapkan bahwa adanya ketidakseimbangan SDM memadai dan mumpuni, utamanya karena melihat disiplin ilmu dari SDM tersebut, sehingga menyebabkan lambatnya perkembangan bank syariah di lingkungan masyarakat (Fitri, 2014). Harapannya, dengan adanya program ini

dapat meningkatkan kinerja karyawan, peningkatan komitmen organisasi, penerapan demokrasi ekonomi sesuai dengan asas perbankan syariah, dan nantinya di ikuti dengan peningkatan citra perusahaan pula, sehingga dari latar belakang masalah inilah peneliti tertarik untuk mengkaji terkait ***“Employee Stock Ownership Program sebagai Alternatif Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”***.

Realitanya, peneliti melihat dalam pengambilan keputusan perusahaan manajemen justru menghibahkan hak pengajuan pendapatnya kepada pemilik saham umum yang tidak setiap hari dapat merasakan bekerja pada perusahaan tersebut. Sehubungan dengan realita di atas ESOP dapat meningkatkan kinerja karyawan karena melalui ESOP, karyawan dapat berkontribusi dalam pengambilan keputusan perusahaan, sehingga menjadi nilai tambah bagi karyawan itu sendiri dan membantu perusahaan dalam mengembangkan nilai perusahaan, selain itu, karyawan juga akan memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan agar bersemangat dalam bekerja di perusahaannya sendiri.

Penerapan program saham untuk pekerja (ESOP) bisa dibilang menjadi media investasi bagi karyawan yang dapat mensejahterakan pegawai serta meningkatkan produktivitas perekonomian negara. Program ESOP juga dapat menjadi pencegahan dan solusi lain dalam mengatasi krisis perusahaan berupa pemecatan pegawai sehingga tidak mengurangi nilai kinerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Penerapan *Employee Stock Ownership Program* sebetulnya belum diterapkan pada PT Bank Syariah Mandiri, namun demikian, peneliti akan mengamati sehingga peneliti dapat menganalisis sejauh mana daya pengaruh ESOP terhadap tingkat kinerja karyawan di lembaga tersebut nantinya, penilaian kinerja karyawan akan dilihat sesuai indikator keterampilan kerja, kreativitas, kedisiplinan, kerjasama, dan tanggung jawab.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan dalam latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: **Bagaimana *Employee Stock Ownership Program* dapat Berpengaruh dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Area Yogyakarta?**

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis *Employee Stock Ownership Program* dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Area Yogyakarta.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis :
  - a. Secara empiris, penelitian ini dapat membuktikan sejauh mana pengaruh kinerja karyawan sebelum dan sesudah menerapkan program ESOP di PT Bank Syariah Mandiri.

- b. Sebagai bentuk *action research* yaitu setelah diadakannya penelitian dapat berimplikasi menyadarkan akan perlunya kepemilikan saham oleh pekerja (ESOP) dan perluasan kepemilikan saham oleh pekerja (ESOP).
2. Manfaat Praktis :
    - a. Bagi Lembaga Keuangan Syariah, dapat menjadi informasi tentang konsep ESOP, sehingga kedepannya peneliti berharap dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai yang berkaitan dengan ESOP. Di sisi lain, sebagai metode guna mengubah kondisi kesenjangan relasi (struktur) organisasi serta prioritas di dalam lembaga perseroan.
    - b. Kepada investor, sebagai bahan pertimbangan untuk berinvestasi di Lembaga yang *listing* di Daftar Efek Syariah (DES) dan pengoptimalan sumber keuangan (permodalan) dalam negeri.
    - c. Bagi pekerja, sebagai solusi terhadap peningkatan kinerja produktif secara keseluruhan.
    - d. Sebagai pengamalan amanat konstitusi UUD 1945 ayat 1 dan UU No. 21 tahun 2000 pasal 4 ayat 2.

## **E. Sistematika Penulisan**

Peneliti merangkai uraian bahasan penelitian dalam lima bab pembahasan dengan klasifikasi sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Di klasifikasi ini peneliti menjabarkan hal-hal terkait landasan awal batasan penelitian yang berisikan latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan penelitian.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI**

Bab ini sebagai klasifikasi dari uraian sistematis hasil penelitian terdahulu yang peneliti ambil guna sebagai acuan dalam pembahasan penelitian serta kerangka berpikir yang peneliti jabarkan dalam bentuk teori-teori terkait dan relevan yang sudah ada.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pemaparan yang ditulis oleh peneliti pada bab ini berupa identitas pokok penelitian dalam bentuk gambaran model penelitian, metode yang digunakan yang terdiri dari jenis penelitian yang digunakan, ulasan obyek penelitian, deskripsi populasi, sampel, dan data penelitian, serta teknik pengambilannya. Peneliti juga menguraikan teknik keabsahan data dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Klasifikasi yang ditulis pada bab ini menjabarkan pembahasan hasil penelitian serta analisisnya terkait tentang ide penelitian yang tertuang pada bab-bab sebelumnya.

## BAB V: PENUTUP

Peneliti merangkai bab penutup dengan kesimpulan yang didapat dari hasil analisis, temuan-temuan yang dapat menjelaskan terkait keterbatasan dari penelitian terdahulu, serta point-point yang dapat dijadikan bahan pertimbangan penelitian lanjutan.

