

MODEL DEMOKRATISASI PERUSAHAAN : STUDI KASUS DI NEGARA SKANDINAVIA

Awan Santosa dan Sumiyarsih

Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email : satriaegalita@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study is to identify models of democratization companies in the Scandinavian countries, what is the purpose and the factors behind its implementation, as well as its association with the industry structure and the labor market

This study found that the model commonly used in Scandinavian countries in implementing democratization is a pattern company stock to employees, which can be done through the provision, purchase, option, ESOP, and SARs. The purpose of the democratization of the company in the Scandinavian countries is recruitment and retention, increase cash flow, Motivation and Performance, Cultural Development Group, Providing for the stock market founders, and the anticipation of expropriation Tool

Keyword: economic democracy, employee share ownership

a. Latar Belakang

Demokrasi ekonomi, yang memiliki ciri produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua, di bawah pimpinan atau kepemilikan anggota-anggota masyarakat, sebenarnya di Indonesia sudah diakui dan dirumuskan sebagai amanat konstitusi (Pasal 33 UUD 1945). Dalam lingkup mikro-perusahaan, tujuannya adalah untuk meningkatkan partisipasi pekerja dalam ketiga mode ekonomi tersebut. Hal ini berupa pembagian hasil-hasil produksi yang lebih adil dan pemberian kesempatan yang luas kepada pekerja (karyawan) untuk ikut memiliki perusahaan. Dalam arti khusus, realisasi amanat konstitusi tersebut ditempuh dengan melakukan "Demokratisasi Perusahaan".

Realitas menunjukkan bahwa Model produksi kapitalis masih berlaku, di

mana terdapat dikotomi antara buruh dan majikan, yang cenderung makin meningkatkan konsentrasi kekayaan dan akumulasi keuntungan (*profit*) pada segelintir pemilik modal. Dalam Model ini, pekerja dianggap sebagai faktor produksi yang kompensasinya hanya sebatas dinilai melalui biaya operasional dalam proses produksi (sebagai biaya tenaga kerja langsung dan biaya tenaga kerja tidak langsung). Apresiasi yang berlebihan terhadap modal, dan sebaliknya terhadap pekerja sebagai seorang manusia, berpotensi mengukuhkan ketimpangan ekonomi (pendapatan) yang menjadi asal-mula terjadinya krisis hubungan industrial dan konflik sosial.

Pekerja semestinya diperlakukan sebagai mitra perusahaan yang perlu diperhatikan ekspresi politik dan ekonominya. Pekerja bukan sekedar faktor

produksi, melainkan “aktor produksi” yang jelas berperan vital dalam menciptakan nilai bagi perusahaan. Oleh karena itu peningkatan partisipasi finansial pekerja melalui pengembangan Model-Model bagi hasil (*profit sharing*) dan kepemilikan saham oleh pekerja (*employee share-ownership*), seperti yang umum berlaku di negara-negara maju (khususnya negara Skandinavia) menjadi makin penting. Hal ini tidak sebatas sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mengikis ketimpangan yang ada, melainkan juga sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas pekerja (*staff*), dan kinerja keuangan perusahaan.

Mode produksi perusahaan umumnya berwujud relasi dikotomik antara buruh (konsumen) dengan pemilik modal. Keadaan perusahaan di negeri kita pun tidak jauh dari sifat demikian. Koperasi, dengan relasi produksi demokratisnya, masih menjadi perusahaan marjinal yang peranannya kian dikerdilkan. Perusahaan yang mempraktekkan relasi produksi serupa melalui pola kepemilikan saham oleh pekerja (*employee share ownership program/ESOP*) atau konsumen, seperti pada pola Grameen Bank di atas, pun seolah masih seperti buih di lautan, tidak signifikan.

Stakeholder perusahaan perlu diyakinkan bahwa terdapat berbagai pola transformasi kepemilikan saham oleh pekerja yang sangat mungkin diterapkan.

Di samping itu, juga tersedia cukup potensi (sumber finansial) untuk merealisasikannya. Alternatif pelepasan saham kepada pekerja di antaranya adalah berupa pemberian gratis, pembelian langsung, hak opsi saham, dan pola khas lainnya. Khusus dalam bentuk (pola) pembelian saham, mekanisme pembayarannya dapat saja melalui lembaga yang ditunjuk pekerja (*Trustee*), potong gaji langsung, intermediasi perbankan, atau mekanisme lain yang disepakati bersama.

Berpijak pada kerangka pemikiran di atas, maka perlu upaya-upaya serius dan sistematis untuk mendorong penyelenggaraan Demokratisasi Perusahaan (perusahaan). Sebagai tahap awal, perlu dilakukan upaya penggalian kondisi aktual (*existing condition*) dan manfaat penerapan demokrasi ekonomi dalam wujud Model bagi hasil (*profit sharing*) dan kepemilikan saham oleh pekerja (*employee share-ownership*), yang selanjutnya diikuti dengan upaya untuk mengkaji kemungkinan perluasan penerapannya di setiap tingkatan. Upaya ini terkait dengan agenda khusus untuk mengkaji realisasi kebijakan Pemerintah Republik Indonesia yang memiliki komitmen dalam penyelenggaraan ekonomi kerakyatan (demokrasi ekonomi). Untuk itulah kami memandang perlunya Penelitian Demokratisasi Perusahaan pada perusahaan di negara-negara Skandinavia.

b. Rumusan Masalah

Beberapa pertanyaan mendasar yang menjadi acuan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana model-model demokratisasi perusahaan (tempat kerja) untuk meningkatkan partisipasi pekerja pada perusahaan di negara-negara Skandinavia?
2. Apa orientasi dan tujuan demokratisasi perusahaan (tempat kerja) di negara-negara Skandinavia?
3. Faktor-faktor apakah yang mendorong perusahaan di negara-negara Snadinavia untuk menerapkan (tidak menerapkan) demokrasi ekonomi di tempat kerja?
4. Bagaimana keterkaitan (hubungan) antara struktur industri dengan pelaksanaan demokratisasi perusahaan di negara-negara Skandinavia?

c. Tujuan Penelitian

Penelitian Demokrasi Ekonomi di Tempat Kerja pada Perusahaan di negara-negara Skandinavia ini bertujuan untuk :

1. Mengidentifikasi model-model demokratisasi perusahaan (tempat kerja) untuk meningkatkan partisipasi pekerja pada perusahaan di negara-negara Skandinavia

2. Mengidentifikasi orientasi dan tujuan demokratisasi perusahaan (tempat kerja) di negara-negara Skandinavia
3. Mengidentifikasi faktor-faktor apakah yang mendorong perusahaan di negara-negara Snadinavia untuk menerapkan (tidak menerapkan) demokrasi ekonomi di tempat kerja
4. Mengidentifikasi keterkaitan (hubungan) antara struktur industri dengan pelaksanaan demokratisasi perusahaan di negara-negara Skandinavia

d. Kerangka Teoritik

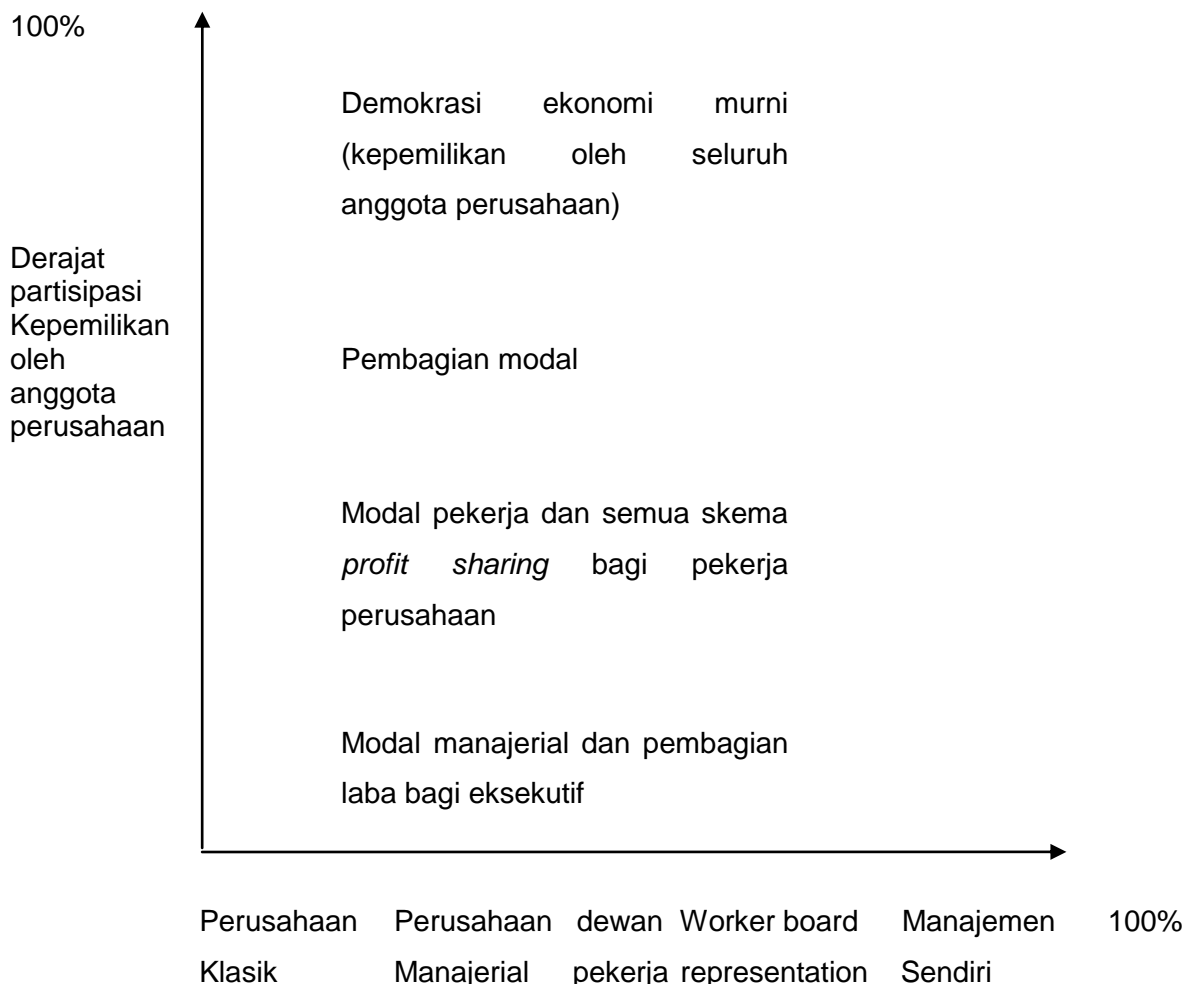
1. Teori Demokrasi Organisasi

Walaupun terdapat perbedaan pengertian antara demokrasi ekonomi dan demokrasi industrial, namun terdapat hubungan di antara keduanya. Ini tidak hanya karena kepemilikan merupakan kunci dari pengawasan organisasi produksi dan divisi pekerja, tetapi juga karena kemungkinan yang nyata bahwa kedua bentuk demokrasi di tempat kerja itu saling memajukan satu sama lain. Sebagai konsekuensinya, dalam teori demokrasi partisipasi kepemilikan dan pengambilan keputusan dalam sebuah perusahaan dapat dibentuk.

Teori demokrasi organisasi yang dikembangkan di sini mengacu pada pendekatan "*favourable conjuncture*". Pendekatan ini memuat penghambat dari faktor-faktor utama yang

memperhitungkan peningkatan demokrasi ekonomi dan industrial. Untuk lebih mudahnya, pendekatan ini menampilkan trend perubahan perusahaan jangka panjang, namun juga menampilkan sebuah Model sejarah yang tidak kontinyu.

Berikut ini merupakan derajat partisipasi oleh anggota perusahaan yang dirumuskan oleh Abell (1985: 51):



Sumber : Abell (1985: 51)

Ramsay dan Haworth mengemukakan dua pendekatan dalam pengembangan demokrasi organisasional, yaitu pendekatan siklus dan pendekatan kebersamaan yang diharapkan :

a. Pendekatan Siklus

Menurut sudut pandang ini, ide mengenai perubahan jangka panjang dalam masyarakat modern yang meningkat secara konsisten pada demokrasi organisasi masih

diperdebatkan. Untuk pendekatan siklus, era terkini tidak menguntungkan bagi kemajuan demokrasi organisasi.

b. Pendekatan Kebersamaan Kondusif (*Favourable Conjunctures*)

Favourable

conjuncture merupakan dugaan dari suatu hal tidak seimbang tetapi dapat mempercepat penerapan Model yang sangat tergantung pada variasi dan situasi antar negara-negara tertentu. *Favourable conjuncture* juga memerlukan pengenalan bentuk spesifik dari partisipasi yang dapat naik dan turun dalam periode berbeda. Adapun yang mempengaruhi siklus itu adalah:

- 1) Periode resesi
- 2) Perusahaan mengalami penurunan sektor industri
- 3) Depresi atau pembatasan perekonomian suatu wilayah
- 4) Posisi negara dunia ketiga yang berada

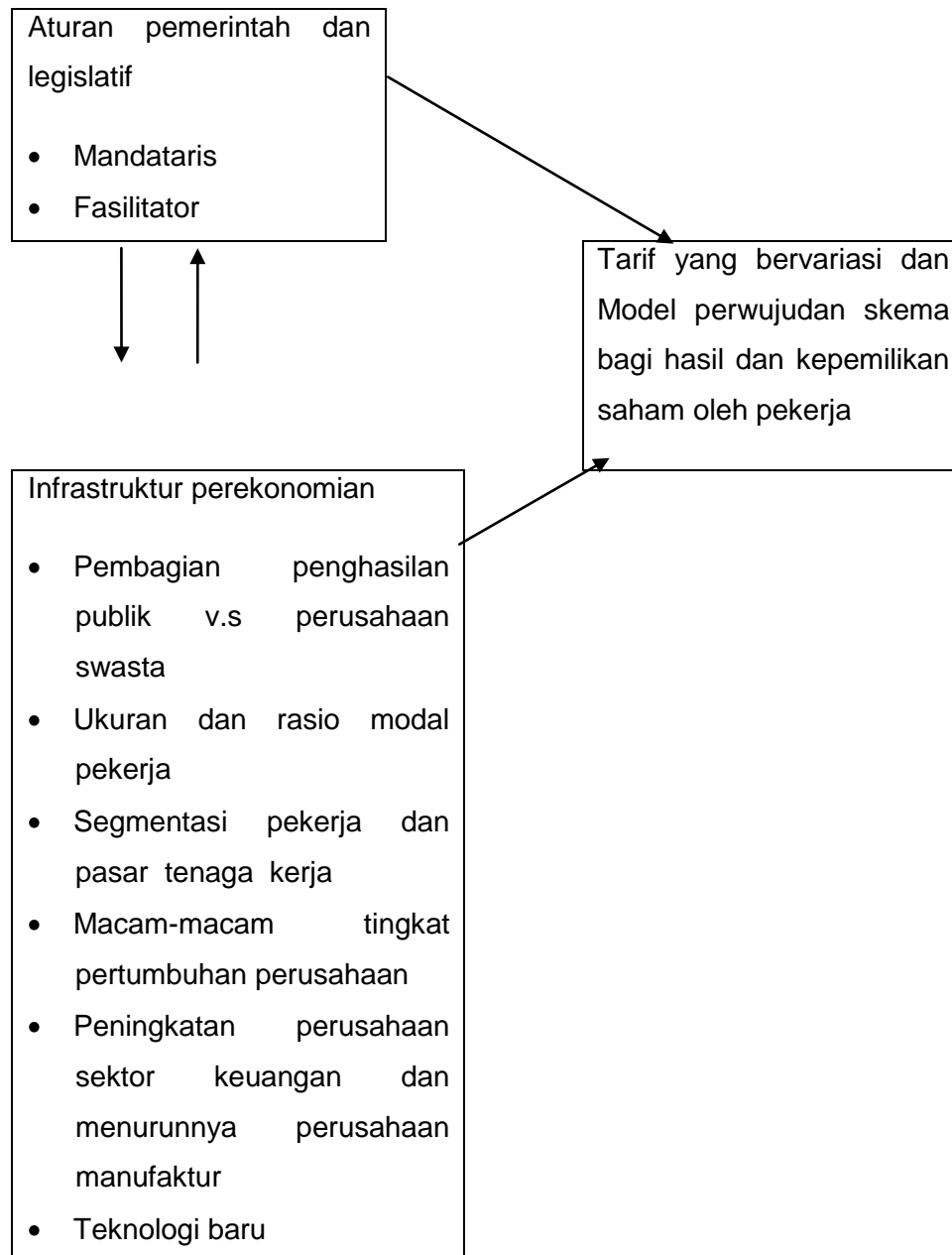
pada level terendah pembangunan.

c. Sudut Pandang Untuk Melakukan Analisis Atas Partisipasi Keuangan Oleh Pekerja

Ada dua model sudut pandang dalam membicarakan masalah bagi hasil dan pemilikan modal oleh pekerja, yaitu (Poole, 1986: 25):

1) Model strukturalis

Model ini lebih menekankan bahwa keputusan penerapan Model partisipasi keuangan oleh pekerja merupakan hasil dari aksi (kebijakan) pemerintah dan kondisi (infrastruktur) perekonomian yang ada. Jadi, kekuatan seorang pekerja atau anggota organisasi sangatlah kecil. Model ini memperlihatkan suatu kondisi di mana perkembangan partisipasi keuangan oleh pekerja sangat tidak dipengaruhi oleh keputusan yang manusiawi.



2) Model aksi

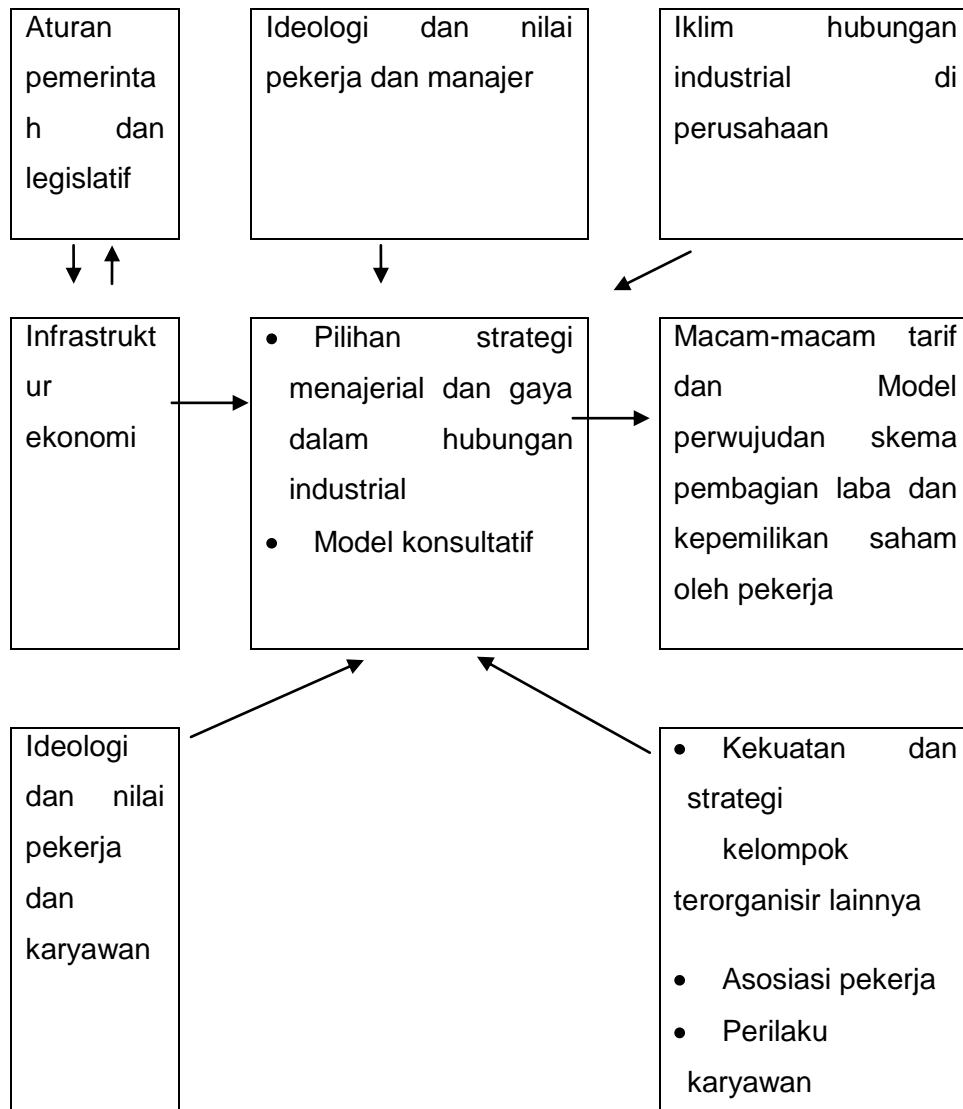
Model ini berdasarkan dalil dan fokus dari sebuah pilihan dari orang yang paling berpengaruh dalam organisasi. Model ini mengakui pengaruh inisiatif pemerintah dan infrastruktur perekonomian sebatas sebagai fasilitator ataupun penghambat, namun tidak secara langsung berpengaruh di dalamnya. Manajer adalah orang penting dari

pengambilan keputusan mengenai skema pembagian laba dan keterlibatan karyawan dalam keuangan perusahaan. Tapi keputusannya sangatlah dipengaruhi oleh:

- a) Ideologi dan nilai-nilai pribadinya mengenai isu ini

b) Elemen iklim hubungan industrial lainnya.

c) Kekuatan dan strategi dari kelompok terorganisir lainnya.



d. Metode Penelitian

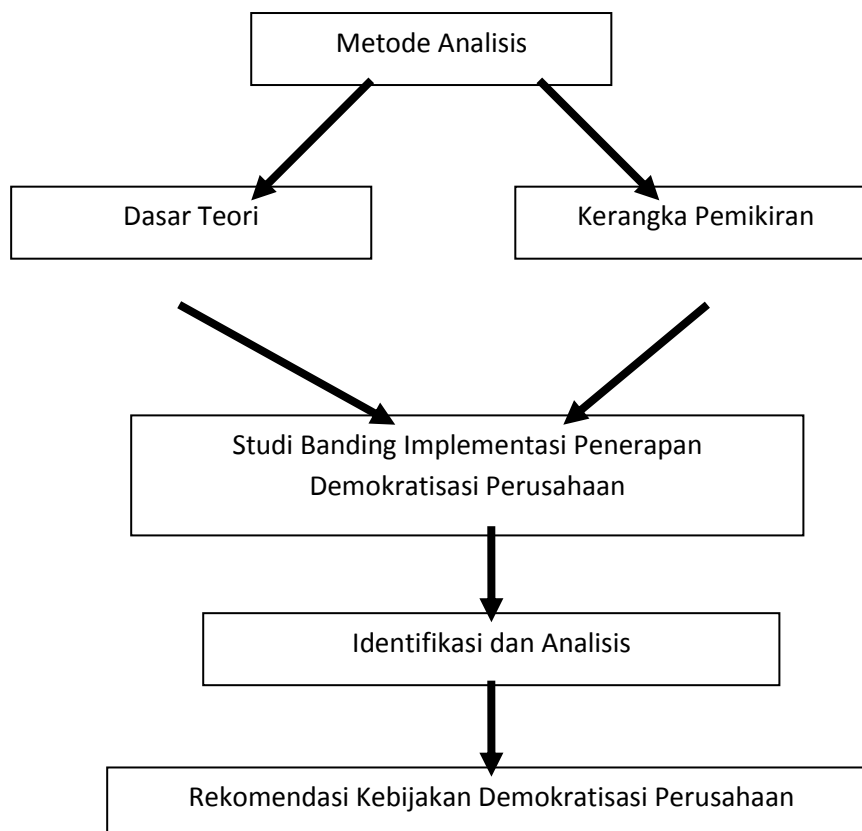
1. Data, Objek, dan Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan ilmu ekonomi dalam melihat kepustakaan (data sekunder) berupa pelaksanaan demokrasi ekonomi di tempat kerja di negara-negara Sandinavia.

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang didapat dari kepustakaan, *web-site*, jurnal dan dilihat dari tujuannya penelitian ini dilakukan untuk memperoleh deskripsi dan gambaran mengenai pelaksanaan demokrasi ekonomi di tempat kerja di negara-negara Skandinavia dilihat dari realitas

penerapan, manfaat penerapan dalam memperbaiki kondisi dan kesejahteraan pekerja perusahaan, manfaat penerapan dalam mendorong kemajuan industri (perusahaan), serta faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam menerapkan (tidak

menerapkan) demokrasi ekonomi di tempat kerja. Studi banding secara komprehensif dilakukan untuk dapat mengidentifikasi karakteristik pelaksanaan demokrasi di tempat kerja di masing-masing negara.



2. Analisis Data

Metode analisis yang dilakukan studi banding (*comparative study*) dengan melakukan kajian kepustakaan mengenai penerapan demokrasi ekonomi di tempat kerja, dari data-data sekunder tersebut diharapkan dapat diidentifikasi dan dianalisis.

Dari masing-masing tahapan identifikasi dan analisis tersebut akan dapat diklasifikasikan:

- a. Realitas penerapan demokrasi ekonomi di tempat kerja
Indikator:
(1) Bagaimana derajat partisipasi kepemilikan oleh pekerja (demokrasi modal)?

- (2) Bagaimana Model pengambilan keputusannya sebagai bentuk demokrasi organisasional?
- (3) Bagaimana strategi sehingga demokrasi ekonomi di tempat kerja dapat terwujud?
 - a) regulasi pemerintah
 - b) aksi pekerja
 - c) kesadaran pihak manajemen
- b. Manfaat penerapan dalam memperbaiki kondisi dan kesejahteraan pekerja perusahaan
Indikator kondisi kesejahteraan pekerja:
 - (1) *Income* per kapita buruh
 - (2) Daya beli buruh
 - (3) Tingkat pendidikan
 - (4) Kesehatan
- c. Manfaat penerapan dalam mendorong kemajuan industri (perusahaan)
Indikator kemajuan industri (perusahaan):
 - (1) Makro
 - a) Pertumbuhan jumlah industri
 - b) Pertumbuhan jumlah pekerja
 - (2) Mikro
 - a) Peningkatan laba
 - b) *Omset/market share*
 - c) Inovasi/kemajuan teknologi

- d) Aset
- d. Faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam menerapkan (tidak menerapkan) demokrasi ekonomi di tempat kerja.
 - (1) Apakah karena peran pemerintah dan legislatif lewat regulasi?
 - (2) Apakah karena peran pekerja?
 - (3) Apakah karena peran manajemen?

e. Hasil dan Pembahasan Model-model Demokratisasi Perusahaan

Dalam studi di Negara Skandinavia (di antaranya Denmark, Norwegia, dan Swedia), terdapat beberapa pendekatan yang tersedia bagi perusahaan dalam rangka demokratisasi perusahaan, yang pada umumnya dilakukan melalui program kepemilikan saham oleh pekerja. Penggunaan masing-masing model dan pendekatan didasari oleh kebutuhan dari masing-masing perusahaan dan setiap pendekatan tersebut memiliki ketentuan yang khusus.

- a. **Pemberian Saham (*Stock Grants*)**
Pendekatan paling sederhana adalah suatu perusahaan dapat menghibahkan saham perusahaan kepada karyawan-karyawan yang terpilih. Seringkali, hal ini dilakukan sebagai suatu bentuk kompensasi

bonus sebagai penghargaan kepada karyawan atas kinerja yang tinggi, untuk mengenalkan pentingnya seorang karyawan kunci, atau sistem penggajian baru di suatu organisasi. Hibah ini dapat berupa tanpa pembatasan (*“non restricted”*) atau dengan pembatasan (*“restricted”*). Pemberian saham tanpa pembatasan adalah suatu pemberian penghargaan berupa saham, biasanya diberikan kepada karyawan kunci untuk mencapai tujuan keuangan atau tujuan strategis.

Penghargaan ini mirip dengan suatu bonus kas tradisional tetapi penghargaannya dalam bentuk saham. Pemberian saham dengan pembatasan adalah suatu penghargaan yang terikat dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi karyawan. Pembatasan yang paling umum adalah suatu jadwal tunggu berdasarkan waktu, yang mengharuskan karyawan untuk tetap di perusahaan selama suatu jangka waktu tertentu sebelum seluruh kepemilikan atas seluruh sahamnya ditransfer. Pengunduran diri atau pemutusan hubungan kerja karyawan sebelum memenuhi ketentuan tersebut akan berakibat pada hilangnya hak atas pemberian saham yang belum terlewati masa tunggunya dan akan dikembalikan ke perusahaan.

Kelebihan model *stock grant* adalah:

- Dengan dibubuhkannya ketentuan *vesting*, *stock grant* dapat menjadi suatu alat retensi karyawan yang efektif;
- Sederhana untuk diimplementasikan dan mudah difahami oleh karyawan;
- Memberikan suatu cara bagi perusahaan untuk membayar insentif yang terkait dengan kinerja tanpa menggunakan sumber daya kas;
- Memberikan karyawan suatu partisipasi modal di perusahaan.

Kekurangan model *stock grant* adalah:

- Memberikan hak suara kepada karyawan;
- Karyawan tidak merasakan nilai kepemilikan yang sebenarnya karena tidak menginvestasikan kas pribadi;
- Dapat diharuskan menyebabkan masalah arus kas bagi karyawan sebagai akibat dari pajak penerimaan *stock grant*;

- Mengakibatkan pengakuan beban kompensasi bagi perusahaan.

b. Program Pembelian Saham Oleh Karyawan (*Direct Employee Stock Purchase Plans*)

Program pembelian saham oleh karyawan memungkinkan karyawan membeli saham perusahaan dengan persyaratan yang menguntungkan. Keputusan karyawan untuk membeli saham yang tersedia untuknya adalah sukarela.

Dengan program ini karyawan dapat membayar sahamnya melalui pemotongan gaji. Karena karyawan diharuskan membayar di muka atas saham yang mereka beli.

Program ini tidak menghasilkan tingkat partisipasi yang tinggi karena biasanya kurang dari 25% dari karyawan yang memenuhi syarat. Program ini juga tidak akan merubah ekuitas perusahaan dalam jumlah besar kepada tenaga kerjanya bila dibandingkan dengan program kepemilikan saham yang lain. Karena karyawan menginvestasikan uangnya sendiri ketika mereka memperoleh saham melalui suatu *direct purchase plan*,

perusahaan harus memastikan bahwa saham yang ditawarkan termasuk dalam kualifikasi untuk pengecualian dari ketentuan registrasi (pernyataan pendaftaran). Pengecualian tersebut secara umum tersedia untuk penjualan yang dibatasi kepada karyawan.

Kelebihan dan Kekurangan Pembelian Saham adalah sebagai berikut :

Kelebihan dari model *direct purchase plan* :

- Dapat meningkatkan modal perusahaan;
- Relatif sederhana untuk dilaksanakan dan mudah bagi karyawan untuk memahaminya;
- Dapat mengembangkan jiwa investasi para karyawan.

Kekurangan dari model *direct purchase plan*:

- Biaya investasi dapat menghambat karyawan untuk berpartisipasi;
- Ketentuan Pernyataan Pendaftaran mungkin merupakan suatu pokok persoalan bagi perusahaan tertutup;
- Program ini mengharuskan dibentuknya struktur

administrasi untuk mengumpulkan dana, membeli saham dan mengawasi ketaatan dengan peraturan yang sesuai.

c. Program Opsi Saham (*Stock Option Plans*)

Dalam program opsi saham, suatu perusahaan memberikan kepada karyawan secara perorangan hak, kontraktual (atau opsi) untuk membeli suatu jumlah tertentu atas saham perusahaan sepanjang periode waktu tertentu, membayar dengan harga yang ditetapkan pada saat tanggal pemberian. Periode waktu tertentu tersebut biasanya antara 5 (lima) sampai 10 (sepuluh) tahun dimulai pada tanggal pemberian dan harganya biasanya sama dengan harga pasar wajar saham pada saat pemberian.

Konsep dibalik opsi ini adalah bahwa jika harga saham perusahaan meningkat dalam tahun-tahun setelah pemberian, karyawan mendapatkan keuntungan dengan membeli saham pada harga lebih rendah yaitu harta yang berlaku pada waktu pemberian dan kemudian menjualnya dengan harga yang

lebih tinggi, setelah harga meningkat. Nilai suatu opsi saham bagi karyawan sifatnya terkait pada kinerja perusahaan di masa yang akan datang. Perusahaan dapat mengaitkan pemberian opsi kepada kinerja kelompok atau individual dalam berbagai cara. Sebagaimana dengan bonus kas, perusahaan bebas untuk memutuskan kepada siapa mereka akan memberikan opsi dan berapa banyaknya opsi yang akan mereka berikan kepada masing-masing individu. Pada masa lalu, perusahaan biasanya membatasi pemberian opsi saham hanya kepada manajemen, dan pada beberapa perusahaan, program opsi saham masih menggunakan cara tersebut. Namun sekarang terdapat kecenderungan perusahaan-perusahaan memberikan opsi saham kepada seluruh karyawan. Opsi dapat menjadi suatu motivator yang lebih efektif dibandingkan suatu bonus kas, karena tidak seperti kas, opsi terus menerus berlaku sebagai suatu insentif yang baik bagi karyawan setelah mereka diberikan opsi, karena nilai sebenarnya akan ditentukan dengan kinerja

perusahaan di masa yang akan datang.

Pertimbangan utama pemberian opsi saham kepada karyawan adalah perusahaan “bebas” dari segi pelaporan keuangan. Suatu perusahaan harus mengakui beban kompensasi atas nilai estimasi opsi hanya dalam situasi tertentu. Ini termasuk jenis opsi dengan jumlah saham atau harga pelaksanaan tidak diketahui atau kontinjen dengan kejadian yang akan datang.

Kelebihan dari model opsi saham:

- Opsi saham mengaitkan imbalan kepada karyawan dengan keberhasilan yang akan datang karena opsi tersebut hanya menjadi bernilai jika harga saham perusahaan meningkat;
- Opsi dapat menjadi alat yang efektif untuk mempertahankan karyawan karena adanya waktu tunggu;
- Dari sudut pandang akuntansi, opsi secara umum tidak dipertimbangkan sebagai beban pada buku perusahaan.

Kekurangan model opsi saham:

- Sulit dimengerti oleh karyawan karena kompleksitasnya;
- Kas keluar yang diperlukan pada saat pelaksanaan, dapat dipandang sebagai suatu hal yang negatif oleh karyawan;
- Jika harga saham turun di bawah harga pelaksanaan, opsi tersebut tidak memberikan insentif keuangan bagi karyawan.

d. *Employee Stock Ownership Plans (ESOPs)*

ESOPs merupakan suatu jenis program pensiun yang dirancang untuk menerima kontribusi perusahaan pada suatu pengelola dana yang akan melakukan investasi pada saham perusahaan untuk kepentingan karyawan.

ESOPs non leveraged dirancang untuk investasi terutama dalam saham perusahaan yang mendukungnya. Dengan suatu *ESOPs non leveraged*, perusahaan membuat suatu kontribusi kepada suatu akun Trust setiap tahun atas nama masing-masing karyawan, kebanyakan perusahaan akan

mengkontribusi ke suatu program pensiun.

e. ***Phantom Stock and Stock Appreciation Rights (SARs)***

Selain pendekatan-pendekatan di atas, terdapat beberapa pendekatan lain untuk membagi ekuitas dengan para karyawan yang secara teknis tidak mengakibatkan transfer kepemilikan saham kepada para karyawan. Sering kali disebut sebagai “*synthetic equity*” programs (program ekuitas sintesis). Program jenis ini dapat dipakai apabila transfer aktual atas kepemilikan ekuitas kepada karyawan adalah tidak memungkinkan atau tidak diinginkan.

Stock Appreciation Rights (SARs) dan *Phantom Stock* adalah penangguhan kompensasi yang khusus dan alat kompensasi insentif yang dirancang untuk memberikan karyawan keuntungan ekonomis atas kepemilikan saham tanpa disertai terjadinya transfer saham sesungguhnya. SARs merupakan sebuah hibah kepada seorang karyawan yang memberikannya hak pada suatu waktu tertentu di masa yang akan datang untuk menerima penghargaan berupa

kas sebesar kenaikan dalam nilai dari sejumlah tertentu bagian saham perusahaan. *Phantom Shares* merupakan bagian-bagian dari nilai yang berkaitan dengan jumlah ekuivalen saham. Sebagaimana dengan SARs, nilai dari suatu penghargaan *Phantom Stock* biasanya dibayar kepada karyawan dengan kas, meskipun penghargaan tersebut dapat juga dalam bentuk saham.

Pertimbangan yang dapat mendukung penggunaan jenis program ini dibandingkan program ekuitas yang sesungguhnya adalah ketentuan pernyataan pendaftaran (*securities registration requirement*), perlakuan akuntansi dan pajak, dan fleksibilitas yang berkaitan dengan penghargaan untuk aspek khusus dari usaha perusahaan (seperti suatu divisi yang tidak secara terpisah berbentuk badan hukum). SARs dan *Phantom Stock* populer bagi perusahaan milik keluarga dimana keluarga tidak menginginkan untuk melepaskan kepemilikan sahamnya.

Program-program ini juga dapat digunakan untuk

memberikan ekuitas seperti insentif yang dikaitkan dengan kinerja dari suatu divisi perusahaan atau anak perusahaan. dan juga dapat digunakan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan asing yang dikarenakan kompleksitas hukum dan administrasi dari hukum negara asalnya membuatnya sulit untuk diberikan penghargaan berupa surat berharga.

Kelebihan SARs and *Phantom Stock* :

- Dengan ketentuan jadwal waktu tunggu, SARs dan *Phantom Stock* dapat memberikan metode yang efektif untuk mempertahankan karyawan;
- SARs dan *Phantom Stock* tidak mendilusi kendali suara dan hak-hak kepemilikan lainnya dari pemilik yang ada;
- Pernyataan pendaftaran tidak berlaku untuk jenis program ini jika pembayarannya dibuat hanya dengan kas.

Kekurangan SARs and *Phantom Stock*:

- Menyebabkan suatu potensi penurunan kas yang signifikan bagi

perusahaan ketika nilai dari penghargaan dibayarkan;

- Mungkin lebih sulit untuk mencapai tingkat motivasi yang tinggi karyawan pada perusahaan pada saat pemberian. Dan harus disesuaikan secara periodik (tidak boleh kurang dari satu tahun) untuk menggambarkan perubahan dalam harga penghargaan;
- Karyawan dikenakan pajak pada tarif penghasilan biasa atas total nilai penghargaan.

Tujuan Pelaksanaan Demokratisasi Perusahaan

▪ Perekrutan dan Retensi.

Persaingan pasar tenaga kerja meningkat untuk tenaga terampil dan karyawan yang cakap. Ketika berusaha merekrut karyawan potensial, kemampuan untuk menjanjikan mereka suatu penyertaan modal dapat menjadi suatu sarana. Peluang keuangan berupa kepemilikan modal akan menarik bagi sebagian besar orang cerdas dan berbakat yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu, mempertahankan karyawan

yang ada juga akan lebih mudah jika mereka memiliki penyertaan modal.

▪ **Peningkatan arus kas.**

Kompensasi ekuitas seringkali dapat mengganti sebagian kompensasi kas. Program-program seperti *stock grant* dan program opsi saham dapat membuat suatu perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja tanpa harus membayar gaji yang tinggi. 401 (k) plan, suatu bentuk program dana pensiun di Amerika, yang menawarkan kontribusi yang sesuai (*matching contribution*) dalam saham perusahaan dapat menjadi suatu program tabungan pensiun yang menarik, juga tanpa memerlukan kontribusi kas sebagaimana dalam program pensiun lainnya. Sebuah program pembelian saham oleh karyawan dapat secara nyata meningkatkan arus kas perusahaan, pada saat karyawan membayar kas atas saham yang mereka terima.

▪ **Motivasi dan Kinerja.**

Ekuitas hanya akan bernilai jika kinerja perusahaan membuatnya bernilai. Oleh karena itu, karyawan yang

memiliki kepentingan modal signifikan dalam perusahaannya akan memiliki insentif yang kuat untuk mencurahkan karya terbaiknya dalam memaksimalkan kinerja perusahaan dan nilai saham. Dengan demikian, kepemilikan saham oleh karyawan menyelaraskan kepentingan karyawan dengan para pemegang saham. Selain itu, hal ini akan memperlakukan karyawan secara adil ketika mereka diberi penghargaan ekuitas dengan proporsi sesuai dengan kontribusi mereka kepada kinerja perusahaan.

▪ **Pengembangan Budaya Kelompok.**

Perusahaan-perusahaan dengan pengalaman kepemilikan karyawan jangka panjang telah menemukan bahwa hal tersebut memberikan dasar yang kuat dalam membangun budaya kerja yang kuat. Apabila dikembangkan dengan tepat, kepemilikan saham oleh karyawan dapat meningkatkan jiwa kebersamaan dan kerja tim, dimana seluruh karyawan

bekerjasama memfokuskan pada tujuan kinerja perusahaan. Karyawan menjadi lebih peka terhadap kebutuhan perusahaan dan mulai berpikir dan bertindak seperti seorang pemilik.

- **Memberikan pasar bagi saham sendiri.**

program kepemilikan saham oleh pekerja dapat memberikan pasar yang menarik bagi saham dari perusahaan tertutup.

- **Alat antisipasi pengambil-alihan.**

Perusahaan-perusahaan yang mempertahankan diri dari pengambilalihan secara tidak bersahabat, menggunakan program kepemilikan saham oleh pekerja untuk hal itu. Dalam hal penawaran pengambilalihan telah dilakukan, penggunaan program kepemilikan saham oleh pekerja sebagai alat bela diri menjadi agak terlambat. Namun, apabila program kepemilikan saham oleh pekerja telah dilaksanakan sebelum dimulainya usaha pengambilalihan, program kepemilikan saham oleh pekerja menjadi alat yang

efektif untuk mempertahankan diri.

Aspek-aspek yang Mempengaruhi Pelaksanaan Demokratisasi Perusahaan

a. Peraturan

Sebagian besar negara telah mempunyai perangkat hukum yang khusus mengatur tentang kepemilikan saham oleh karyawan. Ketentuan hukum memberi kepastian kepada perusahaan dalam melaksanakan program kepemilikan saham oleh karyawan. Bagi karyawan, dengan adanya perangkat hukum tersebut memberikan perlindungan atas hak mereka. Selain itu, dengan perangkat hukum lainnya (perpajakan dan sekuritas) memberikan kepastian bagi perusahaan dan karyawan tentang manfaat dari program ini dan memberikan acuan dalam penyusunan program khususnya tentang kesesuaian dengan ketentuan kewajiban melakukan Pernyataan Pendaftaran mengingat terdapat beberapa pengecualian kewajiban tersebut.

b. Model

Secara garis besar model atau sarana dari keikutsertaan karyawan dalam suatu perusahaan ada 3 (tiga), yaitu kepemilikan karyawan melalui pembelian saham perusahaan secara langsung (*direct purchase plan*), pemberian opsi atas saham perusahaan kepada karyawan untuk membeli sejumlah saham (*stock option plans*) dan program pengelolaan dana (*trust*) yang dirancang untuk investasi terutama dalam saham perusahaan (ESOPs).

c. Sumber Saham

Sumber saham yang diterbitkan dalam program kepemilikan saham oleh karyawan berhubungan dengan tujuan dari program tersebut apakah untuk kompensasi atau peningkatan dana modal. Sumber saham yang digunakan untuk program kepemilikan saham oleh karyawan dapat berasal dari saham pendiri, saham baru, *treasury stock*, atau saham yang telah beredar.

d. Perlakuan di bidang Pajak

Ada dua macam perlakuan pajak terhadap program ini,

yakini pengenaan pajak tanpa kemudahan dan pengenaan pajak dengan kemudahan. Kemudahan di bidang pajak dapat berupa penangguhan, pengurangan, maupun pembebasan pajak. Kemudahan di bidang pajak merupakan salah satu pendorong meningkatnya pelaksanaan kepemilikan saham oleh karyawan.

e. Hak Suara

Hak suara atas saham dalam program kepemilikan saham oleh karyawan tergantung dari model yang dilaksanakan oleh perusahaan tersebut. Hak suara dapat diwakilkan pada Trustee, masih dipegang oleh pihak penjual, ataupun berada di tangan karyawan sebagai pemilik saham.

f. Sumber Dana

Sebagian besar ketentuan di negara-negara yang mengatur kepemilikan saham karyawan memperbolehkan pemberian bantuan kepada karyawan. Dalam hal ini, karyawan diberikan pinjaman baik secara langsung ataupun melalui kontribusi pembagian keuntungan yang diberikan oleh perusahaan. Ada pula mekanisme yang

menetapkan bahwa perusahaan tidak memberikan potongan atas harga saham.

g. Pengurusan

Pengurus atau pengelola saham yang dialokasikan kepada karyawan dapat diberikan kepada Trust, badan hukum lain, atau jasa komite.

h. Keterbukaan Informasi

Keterbukaan informasi merupakan hal yang penting bagi karyawan, pemegang saham, maupun pihak lain yang terlibat dalam program program kepemilikan saham oleh pekerja. Hal ini terkait dengan tingkat pemahaman peserta akan program yang digulirkan perusahaan, sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi. Keterbukaan informasi dapat dibuat melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), brosur, info memo, maupun pernyataan pendaftaran yang dilampiri *legal opinion*.

i. Harga Pelaksanaan

Harga pelaksanaan merupakan salah satu faktor yang paling menentukan bagi karyawan apakah akan mengeksekusi atau tidak opsi yang dimilikinya. Jika harga

pelaksanaan menguntungkan (di bawah harga pasar wajar untuk perusahaan terbuka), maka kemungkinan besar karyawan akan melakukan eksekusi. Nilai harga pelaksanaan ada beberapa macam, antara lain harga pasar wajar saat pemberian, rata-rata harga 5 hari perdagangan, rata-rata harga 25 hari bursa, nilai nominal, maupun harga pelaksanaan yang ditentukan oleh keputusan direksi.

j. Persetujuan Pelaksanaan Program

Pemegang saham merupakan salah satu pihak yang paling concern atas dilaksanakannya program kepemilikan saham oleh karyawan, karena program tersebut dapat menimbulkan potensi dilusi atas kepemilikan sahamnya di perusahaan. Oleh karena itu, persetujuan para pemegang saham atas pelaksanaan program tersebut biasanya harus diperoleh terlebih dahulu. Persetujuan ini dapat berupa RUPS maupun RUPS Luar Biasa (RUPSLB).

k. Pelaporan Keuangan

Sisi pelaporan keuangan juga merupakan faktor

pendorong bagi perusahaan dalam melakukan suatu program kepemilikan saham oleh karyawan. Ada yang dibebaskan dari pelaporan, ada juga yang diwajibkan melaporkan dalam Laporan Keuangan. Hal ini tergantung pada Standar Akuntansi Keuangan masing-masing negara.

f. Kesimpulan dan Rekomendasi

A. Kesimpulan

1. Model-model demokratisasi perusahaan di Negara Skandinavia dilakukan melalui pola-pola kepemilikan saham oleh pekerja dengan skema utamanya meliputi: Pemberian saham, Program pembelian saham oleh karyawan (ESOP), Program opsi saham, Employee stock ownership plan, Phantom Stock and Stock Appreciation Rights (SARs)
2. Tujuan pelaksanaan demokratisasi perusahaan di negara Skandinavia adalah: Perekrutan dan Retensi, Peningkatan arus kas, Motivasi dan Kinerja, Pengembangan Budaya Kelompok, Memberikan pasar bagi saham pendiri, Alat antisipasi pengambil-alihan
3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Pelaksanaan Demokratisasi Perusahaan adalah: Peraturan,

Model Sumber Saham, Perlakuan di bidang Pajak, Hak Suara, Sumber Dana, Pengurusan, Keterbukaan Informasi, Harga Pelaksanaan, Persetujuan Pelaksanaan Program, dan Pelaporan Keuangan

4. Hubungan Antara Struktur Industri dan Demokratisasi Perusahaan adalah:
 - a. Perbedaan antara perusahaan publik dan swasta
 - b. Ukuran dan rasio modal pekerja
 - c. Segmentasi pekerja dan pasar tenaga kerja
 - d. Perbedaan tingkat pertumbuhan antarsektor dalam perekonomian
 - e. Turunnya sektor manufaktur dan berkembangnya sektor jasa, terutama jasa keuangan
 - f. Dampak kemajuan teknologi dan kebutuhan sumber daya manusia yang menjalankannya.

B. Rekomendasi

1. Perusahaan Indonesia perlu lebih serius mengkaji pola-pola demokratisasi ekonomi di tempat kerja, di antaranya melalui penerapan pola profit sharing dan kepemilikan saham oleh pekerja dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja. Hal ini juga dilakukan untuk membangun iklim dan kondisi ketenagakerjaan yang

mendukung dan mengingat beragam manfaat yang diperoleh dari penerapan pola tersebut termasuk kaitannya dengan pengembangan perusahaan yang mestinya dikelola secara demokratis.

2. Perusahaan Indonesia perlu lebih meningkatkan pemahaman pekerja terhadap kondisi perusahaan dan penerapan pola PS dan ESOP yang diterapkan melalui media-media sosialisasi, komunikasi, dan informasi yang efektif. Perusahaan juga perlu meningkatkan keterlibatan pekerja dalam proses pengambilan keputusan sehingga kebijakan yang diambil dapat lebih mengakomodasi aspirasi pekerja dan mengurangi resiko resistensi mereka.
3. Perusahaan Indonesia dapat memanfaatkan diterapkan pola PS dan ESOP untuk membangun citra positif di mata publik sebagai perusahaan yang demokratis dan memenuhi hak-hak pekerja. Hal ini penting di tengah persaingan yang makin menonjolkan inovasi berbasis pengetahuan.
4. Kesadaran kolektif perlu dibangun untuk meyakinkan publik di Indonesia dan Indonesia pada umumnya bahwa kepemilikan saham oleh pekerja mengandung setidaknya lima peran (misi) strategis. *Pertama*, realisasi amanat konstitusi utamanya Pasal 33 UUD 1945. *Kedua*, cara untuk merombak ketimpangan relasi (struktur) produksi dan alokasi dalam perusahaan. *Ketiga*, upaya untuk mempertahankan perusahaan dari pengambil-alihan oleh korporasi (investor) luar negeri. *Keempat*, cara optimalisasi sumber keuangan (permodalan) domestik. *Kelima*, sebagai solusi bagi peningkatan motivasi, tanggungjawab, dan produktivitas pekerja dan perusahaan secara keseluruhan.
5. Stakeholder perusahaan Indonesia perlu diyakinkan bahwa terdapat berbagai pola transformasi kepemilikan saham oleh pekerja yang sangat mungkin diterapkan. Di samping itu, juga tersedia cukup potensi (sumber finansial) untuk merealisasikannya. Alternatif pelepasan saham kepada pekerja di antaranya adalah berupa pemberian gratis, pembelian langsung, hak opsi saham, dan pola khas lainnya. Khusus dalam bentuk (pola) pembelian saham, mekanisme pembayarannya dapat saja melalui lembaga yang ditunjuk pekerja (*Trustee*), potong gaji langsung, intermediasi perbankan, atau mekanisme lain yang disepakati bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abell, P, (1985), Industrial Democracy : has it a future? The West European Experience, *Journal of General Management* 10:50-62
- Arief, Sritua, (2000), *Ekonomi Kerakyatan : Mengenang Bung Hatta*, Surakarta, UMS-Press
- Baswir, Revrison, (2005), *Ekonomi Kerakyatan : Ekonomi Rakyat dan Koperasi Sebagai Soko Guru Perekonomian*, makalah dalam *KEEP 2005* di FE-UGM, Yogyakarta
- Blanchflower, D.G., and Oswald, A.J., (1987), "Profit-sharing-can it work?", *Oxford Economic Papers* 39: 1-19
- D'Art, Daryl, (1992), *Economic Democracy and Financial Participation : A Comparative Study*, New York, Routledge
- Dahl, Robert A., (1992), *Demokrasi Ekonomi : Sebuah Pengantar*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia
- Gurdon, M.A., (1985), "Equity Participation by Employees : the Growing Debate in West Germany", *Industrial Relations* 24: 13-29
- Mattews, D., (1988), "The British Experience of Profit Sharing : 1880-1980", *Economic History Review*
- Mubyarto, (2005), *Ekonomi Terjajah*, Yogyakarta, Aditya Media
- Poole, Michael, (1989), *The Origins of Economic Democracy : Profit-sharing and employee-shareholding schemes*, London and New York, Rourledge
- Ramsay, H, dan Haworth, N., (1984) "Worker capiatlists? Profit sharing, capital sharing, and juridicial forms of socialism, *Economic and Industrial Democracy* 5: 295-324
- Schweickart, David, *Economic Democracy : A Worthy Socialism That Would Really Work : Science and Society*, Spring 1992, v56 n1, pp. 9-38
- Smith, G.R., (1986), Profit Sharing and Share Ownership in Britain, *Employment Gazette* 94: 380-385
- Smith, J.W, (1999), *Economic Democracy : The Political Struggle of The Twenty-First Century*, New York, M.E. Sharpe
- Woodworth, Warner P, (2002), *Economic Democracy: Essay and Research on Workers' Empowerment*, Pittsburgh, Sledgehammer.