

kenaikan ini hanya menunjukkan jumlah saham yang menyusut di pasar.

Tidak ada yang salah dari cara ini. Namun, hal ini menunjukkan *buyback* rupanya menjadi satu-satunya cara yang dilakukan perusahaan untuk menaikkan nilai saham di pasar.

Di poin ini, Peltz mengkritik langkah manajemen. Seharusnya, manajemen P&G lebih produktif menggunakan dana, dengan cara mengakuisisi merek-merek yang inovatif.

Pasar pun menilai langkah transformasi yang diambil oleh Taylor tergolong lamban. Meski mengusung jargon "mengubah perusahaan", agaknya sang CEO khawatir jika mendorong terlalu keras, organisasi itu malah bisa rusak. Sebaliknya, sebagai investor aktivis, Peltz cenderung mendorong perusahaan jauh lebih keras ketimbang CEO manapun, tapi tetap terkendali.

Beberapa investor justru memiliki pandangan berbeda. Menurut mereka, satu-satunya cara untuk memperbaiki kinerja P&G adalah dengan memecah perusahaan. Kepada *Fortune*, Ali Dibadj, Analis Sanford C. Bernstein, mengatakan, David Taylor memang sudah berusaha mengubah kondisi perusahaan. Sayangnya, Taylor ditunjuk menjadi pemimpin perusahaan yang seharusnya sudah berubah sejak sepuluh tahun lalu. "Memecah perusahaan menjadi solusi terbaik bagi para pemegang saham," ujar Ali kepada *Fortune*.

Menurut Ali Dibadj, perusahaan-perusahaan besar seringkali berargumen bahwa sinergi dan skala ekonomi yang terbaik bisa dicapai dengan banyaknya

bisnis yang dinaungi. Namun, Ali Dibadj menyebut hal ini sebagai ilusi. Sebab kenyataannya, merek seperti Clairol, Wella, dan Covergirl yang dijual P&G kepada Coty tahun 2016 silam justru mencapai skala ekonomi dan kinerjanya yang bagus.

Meski Peltz tidak pernah menyatakan akan memecah perusahaan, namun ia mengirimkan sinyal ke pasar bahwa ia menghendaki re-organisasi dalam tubuh P&G dengan merampingkannya. Ia berencana mengurangi 10 lini bisnis P&G

Buyback menjadi satu-satunya cara perusahaan untuk menaikkan nilai saham di pasar.

menjadi tiga unit bisnis yang berdiri sendiri. Menurut Peltz, merampingkan dan membuat unit usaha lebih independen bakal membangkitkan inovasi dan produktivitas.

Apakah langkah ini bisa diwujudkan? Semua menunggu saat Peltz benar-benar aktif di Dewan Direksi P&G efektif per Maret 2018 mendatang.

Yang jelas, pasar justru bergairah kala seorang investor berhasil menyeruak masuk ke dalam jajaran manajemen suatu perusahaan. Apakah hal ini pertanda baik atau buruk? Kenyataannya, saat ini pasar lebih mempercayai Peltz ketimbang manajemen P&G. □

Sang Investor Aktivis Merebut P&G

Di Indonesia, nama Nelson Peltz bisa jadi kurang dikenal. Namun di Amerika Serikat (AS), reputasinya sudah tersohor. Lahir di New York, Peltz merupakan salah satu pendiri Trian Fund Management, sebuah perusahaan manajer investasi yang berbasis di New York, AS, yang saat ini mengelola dana sebesar US\$ 12,7 miliar.

Peltz dijuluki sebagai investor aktivis, yang didefinisikan sebagai seorang investor yang membeli sejumlah besar saham perusahaan publik dengan tujuan mendapatkan kursi di dewan direksi untuk memengaruhi dan membawa perubahan dalam perusahaan. Sebuah perusahaan dapat menjadi target bagi investor aktivis jika diyakini telah salah kelola atau memiliki struktur biaya yang berlebihan. Seorang investor aktivis meyakini dirinya mampu memperbaiki kondisi perusahaan tersebut.

Beberapa langkah Peltz sudah terlihat di Wendy's, Mondelez International, serta General Electric. Yang terakhir ini, ia melakukan hal serupa dengan cara membeli saham General Electric senilai US\$ 2,5 miliar.

Keinginan Peltz masuk dalam lingkaran manajemen P&G sudah diutarakan sebelumnya pada bulan Juli 2017, disertai dengan kritiknya terhadap kondisi P&G. Namun, rencana itu ditolak oleh manajemen P&G. Kritik yang diungkapkan Peltz adalah masalah birokrasi yang mencekik dalam tubuh P&G, serta tidak efektifnya kegiatan operasional P&G, terutama karena ada terlalu banyak merek yang diusung oleh P&G. "Jika Anda terlalu banyak punya merek, maka Anda cenderung mulai menjadi komoditas dan akan kehilangan pangsa pasar," ujar Peltz saat diwawancarai *CNBC*.

Dus, keinginan Peltz masuk ke jajaran Dewan Direksi P&G ini menimbulkan pertarungan proksi. Pertarungan proksi atau *proxy fight* merupakan istilah saat ada suatu grup pemegang saham membujuk pemegang saham lainnya untuk bergabung dan menghasilkan cukup banyak suara demi memenangkan suara perusahaan. Istilah *proxy fight* ini sering diasosiasikan dengan mengambil alih kendali perusahaan. Lewat pertarungan proksi, pemegang saham yang menang bisa menunjuk wakil di jajaran manajemen. Dengan jumlah saham senilai US\$ 3,5 miliar, Peltz maju dalam pertarungan proksi ini.

Setelah mengeluarkan dana US\$ 25 juta untuk meraih dukungan dan sempat dinyatakan kalah pada bulan Oktober 2017, Peltz akhirnya masuk dalam dewan direksi P&G, usai dilakukan penghitungan ulang di bulan November 2017. □

Refleksi

Mengenal Seksisme

Apakah seksisme itu? Saya tidak seksis, mungkin demikian Anda berujar. Semoga benar. Sekarang, mari kita kenali apa saja tanda-tanda seksisme. Siapapun Anda, baik laki-laki maupun perempuan, perlu mengenali apa yang dimaksud seksisme, diskriminasi, pelecehan, dan misogini.

Tujuannya agar saling respek diterapkan di mana pun kita berada. Jika kita tidak suka didiskriminasi, janganlah melakukan hal yang sama pada orang lain. Apa saja contoh-contohnya. Kenali apakah terjadi di lingkungan Anda? Bagaimana sebaiknya bersikap ketika itu terjadi pada diri Anda? Dan bagaimana sebaiknya kebijakan perusahaan dirancang dan diterapkan untuk mengurangi bahkan mengikis habis segala bentuk seksisme, diskriminasi, pelecehan, dan misogini?

Seksisme terjadi ketika ada praduga mengenai seorang perempuan, termasuk *stereotyping* atau mendiskriminasi atas dasar jenis kelamin/gender perempuan belaka. Sebagai catatan, penulis menggunakan istilah jenis kelamin dan gender sebagai sinonim, walaupun sesungguhnya mempunyai gradasi makna berbeda.

Dan bentuk-bentuknya bisa berupa diskriminasi, pelecehan (*assault* atau *abuse*) dan misogini. Istilah "misogini" mungkin kurang dikenal pembaca. Misogini diterjemahkan secara bebas sebagai "ketidaksukaan akan gender perempuan yang mendalam," sehingga dapat terbaca dalam tindakan maupun pembicaraan. Misalnya, seorang laki-laki yang mengomunikasikan kebencian akan beberapa elemen perempuan, bisa dipastikan ia adalah seorang misoginis.

Apa contohnya? Perempuan itu pemboros. Perempuan itu tidak tahan godaan. Perempuan itu lemah. Pandangan-pandangan tersebut berdasarkan kerangka "perempuan itu standar dibandingkan dengan laki-laki."

Seorang manajer laki-laki yang tidak hanya menggoda perempuan anggota timnya, namun juga memegang payudara dan bokongnya, dapat dipastikan telah melakukan pelecehan sosial. Namun, ia belum tentu seorang misoginis tulen. Karena untuk menjadi seorang misoginis, perlu ada unsur "kebencian."

Berisiko pada karier

Lantas, bagaimana bentuk-bentuk diskriminasi di tempat



Jennie M. Xue
Kolumnis Internasional dan Pengajar
Bisnis, tinggal di California, AS.
www.jennixue.com

kerja? Misalnya, suatu posisi hanya dapat diberikan pada laki-laki atau perempuan yang menarik. Sering penulis temukan untuk posisi sekretaris, *employer* hanya bersedia mempekerjakan mereka yang "tampak menarik."

Sebanyak 60% perempuan pekerja pernah mengalami pelecehan di kantor.

Bentuk-bentuk diskriminasi lainnya: perbedaan gaji antara laki-laki dan perempuan, alasan-alasan mengapa seorang pegawai perempuan tidak dipilih untuk aktivitas-aktivitas tertentu, menempatkan perempuan di posisi-posisi tertentu dengan alasan "ini posisi untuk perempuan," meledek (*cat calling*) perempuan yang tampil beda untuk suatu acara, mengucapkan lelucon-lelucon



yang membuat jengah perempuan, dan sebagainya.

Seperti apa lelucon-lelucon yang membuat jengah perempuan? Apabila ada unsur-unsur seksual yang men-stereotipkan, menghina, melecehkan, dan membenci perempuan.

Bagaimana di negara maju? Seksisme di tempat kerja sangat umum dan sangat sulit diberantas. Namun Hukum Anti Diskriminasi dan Anti Pelecehan Seksual diterapkan dalam kasus-kasus yang dilaporkan oleh korban.

Perusahaan-perusahaan besar memilih sangat ketat dalam hal *sexual harassment*, mengingat begitu banyak gugatan atas dasar ini. Setiap beberapa bulan sekali, HR Department biasanya melakukan *training anti-sexual harassment* pada para pegawai untuk mengingatkan bahaya dan risiko bagi karier mereka.

Di Nordstrom Department Store, misalnya tiga kali teguran diberikan, sebelum seorang pelaku *sexual harassment* dipecat tanpa ampun. Bentuk *sexual harassment* yang paling umum bukan yang "memegang-megang" namun "secara verbal." Ini sekarang sangat mudah dibuktikan dengan aplikasi perekam suara (*audio recording*) *smartphone*. Di Inggris, satu dari delapan pegawai mengundurkan diri karena mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. Sebanyak 60% perempuan pekerja pernah mengalami pelecehan di kantor.

Bagaimana dengan Anda, wahai pekerja perempuan? Jika Anda laki-laki, pernahkah Anda melecehkan perempuan? Bahkan dalam bentuk gurauan?

Jika Anda menjadi korban pelecehan, apa yang perlu dilakukan? Tegur dan laporkan kepada yang berwenang. Apabila yang berwenang tidak mendukung Anda, lakukan tindakan hukum melalui LBH atau LSM pro perempuan.

Apabila Anda mengalami bentuk seksisme "ringan" seperti meledek, *cat calling*, dan gurauan-gurauan tidak senonoh, tegurlah mereka. Ingatkan bahwa ibu, istri, adik/kakak, dan anak mereka perempuan.

Jika masih tidak mempan, tinggikan nada suara Anda dan tunjukkan kekuatan Anda sebagai perempuan mandiri, cerdas, dan respek terhadap diri sendiri. Ajaklah pelaku untuk bertemu dengan HR Department untuk membicarakan pelatihan *anti-sexual harassment* di tempat kerja. □