

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Persaingan bisnis dalam era globalisasi sangat kompetitif, para pelaku bisnis juga semakin menyadari untuk meningkatkan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk mengembangkan bisnis yang di geluti, baik dari inovasi terbaru untuk menarik perhatian pasar dan investor hingga pembenahan struktural dari dalam perusahaan itu sendiri. Tujuan utamanya agar menambah kepercayaan baik dari masyarakat atau investor dan meningkatkan kinerja perusahaan. Semua itu bertujuan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan dan menambah modal yang berasal dari eksternal perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mengembangkan bisnis yang dijalani dengan modal yang diterimanya. Akan tetapi untuk meningkatkan kinerja keuangan sebuah perusahaan (peningkatan modal khususnya) tidak hanya dari modal asing juga dapat diperoleh dari internal perusahaan sendiri, Yaitu dengan cara menjual saham kepada internal perusahaan (karyawan perusahaan). Kepemilikan saham oleh karyawan atau dikenal dengan istilah ESOP (*Employee Stock Ownership Program*).

ESOP sendiri merupakan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan berupa kepemilikan saham perusahaan oleh internal atau karyawan perusahaan itu sendiri dengan tujuan untuk memperoleh modal dan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Menurut pendapat (Klein, 1987) ESOP *Employee Stock Ownership Program* adalah rencana penangguhan keuntungan karyawan dengan mendapat

keuntungan perusahaan. Perusahaan yang menyelenggarakan ESOP menyumbangkan saham atau dana kas untuk membeli saham yang di masukan dalam akun *trust*. Akun *trust* adalah akun yang diperuntukkan bagi karyawan, dimana perusahaan memberikan saham atau kas perusahaan untuk membeli saham perusahaan berdasarkan gaji dan pengabdian yang dilakukan karyawan tersebut.

ESOP merupakan suatu program yang bertujuan untuk meningkatkan *sense of beloing*, yaitu rasa memiliki perusahaan oleh para karyawan. menurut (Herdinata : 2007) Pada tahap selanjutnya. *Sense of beloing* mendorong karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerja sehingga menimbulkan peningkatan kinerja perusahaan. Tidak hanya peningkatan kinerja, penerapan ESOP memberikan pengaruh dalam peningkatan loyalitas karyawan. Yaitu dengan mempertahankan memotivasi karyawan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan harapan membuat karyawan lebih terpacu lagi dalam meningkatkan produktifitasnya. sehingga akan berdampak pada kinerja produktifitas dan profitabilitas perusahaan, Selain itu hubungan ESOP dengan kinerja perusahaan termasuk dalam teori keagenan atau *agency costs*. Menurut (William N Pugh, 2000) yaitu biaya yang terjadi oleh pemegang saham yang mempercayakan perusahaan pada manajer perusahaan untuk mengatur perusahaan agar dapat memaksimumkan pengembalian. Hal itu dapat dikurangi dengan sedikit meningkatkan kepemilikan saham oleh manajemen. Dengan begitu manajemen akan merasakan langsung manfaat dari keputusan yang diambilnya, Dengan kata lain kepemilikan tersebut akan mensejajarkan kepentingan manajemen dan pemegang saham.

Keinginan, motivasi dan utilitas yang tidak sama antara manajemen dan pemegang saham secara tidak langsung memungkinkan bagi manajemen untuk bertindak merugikan pemegang saham, antara lain berperilaku tidak etis dan cenderung melakukan kecurangan akuntansi. Hubungan keagenan merupakan suatu kontrak antara pemilik (*principal*) dengan manajer (*agent*). inti dari hubungan keagenan menurut (Sutedi 2011:14) adalah adanya pemisahan antara kepemilikan investor dan pengendalian manajer. sebagai *agent* seorang manajer secara moral harus bertanggung jawab dengan profesional untuk memaksimalkan kinerja demi peningkatan kinerja perusahaan dan keuntungan para pemilik, sebagai imbalannya akan memperoleh kompensasi sesuai dengan kontrak. Dengan demikian terdapat dua kepentingan yang berbeda dalam perusahaan hal ini sangat penting bagi kinerja perusahaan kedepannya agar tidak terjadi kesewenangan dari pemilik saham dalam mengambil keputusan terutama tentang pengambilan deviden dari keuntungan perusahaan. Bagi manajer perusahaan agar terus bekerja secara profesional dan tidak melakukan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan, seperti kasus keagenan yang banyak terjadi pada perusahaan besar dengan manajemen yang kurang baik. Contoh Enron adalah perusahaan di Amerika Serikat yang bergerak di bidang energi. Dengan cakupan bisnis di antaranya adalah listrik, gas alam, *pulp*, kertas, komunikasi, dan lain-lain. Enron mengumumkan kebangkrutan pada akhir tahun 2002. Dalam kasus Enron diketahui terjadinya perilaku moral hazard diantaranya manipulasi laporan keuangan dengan mencatat keuntungan 600 juta dollar AS padahal perusahaan mengalami kerugian. Untuk itu perlu di terapkan kebijakan yang mampu membuat hubungan antara pemilik dan manajemen perusahaan menjadi lebih baik. Salah satu cara untuk membuat hubungan pemilik dan

manajemen perusahaan menjadi solid dan bekerja secara profesional adalah dengan meningkatkan saham perusahaan oleh manajemen. Dengan begitu manajer akan dapat merasakan langsung manfaat dari keputusan yang diambil. Kepemilikan ini akan mensejajarkan kepentingan manajemen dengan kepentingan pemegang saham ( Jensen, 1976 ). Sedangkan dari pandangan para ahli sendiri tentang penerapan ESOP dalam sebuah perusahaan juga bervariasi, baik yang berpendapat Penerapan ESOP mampu meningkatkan kinerja perusahaan, tidak sedikit yang beranggapan bahwa kepemilikan dapat membuat kinerja perusahaan menurun. penelitian yang dilakukan oleh Liza borzant dan Thomas J.Z (1995) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang berarti atau signifikan terhadap kinerja perusahaan, Hal senada juga di ungkapkan oleh Mc Hugh (2005) menyatakan bahwa karyawan secara individual akan melalaikan kompensasi yang di rancang. Karena pemberian kompensasi ini menggunakan sistem kelompok. Kedua pernyataan tersebut di perkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartiono dan Wibowo (2014) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan baik sebelum dan sesudah penerapan ESOP tidak berbeda secara signifikan yang mengindikasikan program ESOP di Indonesia belum mampu mendorong kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

William N Pugh (2000) menyebut bahwa aspek keuangan yang lebih baik dari karyawan karena ESOP dapat menguatkan insentif manajer untuk membuat keputusan yang lebih baik untuk kepentingan perusahaan dan akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja perusahaan. secara tidak langsung ESOP juga meningkatkan efisiensi manajemen, Hal ini di dukung dengan penelitian yang di lakukan pada perusahaan ESOP (PT Telkom) dan perusahaan non ESOP (PT. PLN) oleh Rahmawati (2013) yang menjelaskan adanya peningkatan kinerja PT

Telkom dari berbagai rasio kinerja keuangan di bandingkan rasio kinerja perusahaan non ESOP, Dan di perkuat oleh penelitian dari Iqbal (2001) yang menyatakan bahwa kepemilikan karyawan mendorong peningkatan kinerja perusahaan apabila terdapat peningkatan signifikan terhadap kinerja keuangan dan harga sahamnya.

Dari pendapat dan hasil penelitian para ahli tersebut menunjukkan bahwa penerapan ESOP dalam sebuah perusahaan masih menimbulkan tanda tanya besar bagi para ahli sendiri dan pemilik perusahaan khususnya, yaitu tentang kinerja perusahaan setelah penerapan ESOP, apakah memiliki perbedaan yang cukup signifikan. Di Indonesia sendiri masih sangat kurang jika dilihat dari jumlah perusahaan terdaftar dalam BEI hanya sebagian kecil perusahaan yang menerapkan kebijakan ESOP pada perusahaan mereka. Belum optimalnya penerapan ESOP di Indonesia karena tidak adanya perangkat hukum yang mengatur ESOP secara khusus, baik ditinjau dari aspek pasar modal, perpajakan, maupun ketenagakerjaan. Hal ini mengakibatkan penerapan ESOP di Indonesia di batasi oleh rambu-rambu hukum yang sesungguhnya tidak secara khusus di desain untuk ESOP. Selain itu, untuk perusahaan tertutup yang belum *go public* tetapi ingin melakukan program ini masih dibatasi dengan ketentuan penawaran umum mengingat belum adanya ketentuan khusus tentang ESOP. Padahal penerapan ekonomi secara kekeluargaan sudah tercantum dalam UUD 1945 yang menjelaskan tentang kesejahteraan karyawan dan pemilik perusahaan yaitu. Pada UUD 1945 pasal 33 ayat 1 “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan” pasal ini menjelaskan tentang penolakan dikotomi pekerja dan pemilik modal dalam relasi produksi di tempat kerja. Usaha bersama

bermakna melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan untuk ikut memiliki perusahaan.

Dari uraian diatas yang menjelaskan tentang pentingnya *Employee Stock Ownership Program* pada sebuah perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah Penerapan ESOP memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, dan membuktikan apakah terjadi peningkatan atau penurunan kinerja keuangan pada perusahaan yang menerapkan ESOP. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja Perusahaan Sebelum Dan Sesudah Menerapkan *Employee Stock Ownership Program* Pada Perusahaan Yang Terdaftar Dalam Bursa Efek Indonesia periode 2007-2016”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dari penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kinerja Keuangan perusahaan sebelum dan sesudah menerapkan ESOP *Employee Stock Ownership Program*?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Perumusan masalah yang di uraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk :

1. Mengetahui perbedaan yang signifikan pada kinerja Keuangan perusahaan baik sebelum menerapkan ESOP *Employee stock Ownership Program* dan sesudah Menerapkan ESOP.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu :

1. Manfaat Akademis

Memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan teori, terutama mengenai penerapan ESOP *Employee stock Ownership Program* yang berkaitan dengan pengaruhnya terhadap kinerja keuangan perusahaan. Secara empiris mengenai perbedaan kinerja perusahaan sebelum dan sesudah menerapkan ESOP.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Manajemen Perusahaan.

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi manajemen mengenai ESOP sehingga dapat diterapkan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang ESOP di masa mendatang.

- b. Bagi investor

Sebagai informasi dan pengetahuan tentang ESOP sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan investasi diperusahaan kedepannya.