

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis pada era sekarang semakin kompetitif, para pebisnis juga semakin menyadari untuk lebih meningkatkan kinerja perusahaan dari waktu-kewaktu. Berbagai upaya dapat dibuat perusahaan guna mengembangkan bisnis yang di geluti, baik dari segi pemasaran, inovasi terbaru guna menarik perhatian pasar dan para inverstor. Namun seringkali tujuan perusahaan dan tujuan pribadi manajer berbeda. Konflik antara manajer dan pemegang saham dapat diminimumkan yaitu dengan mensejajarkan kepentingan keduanya (Jensen dan Meckling, 1976). Dikarenakan itu terbentuklah sebuah alternatif untuk mengurangi terjadinya perbedaan tujuan antara pemegang saham, manajer, dan karyawan perusahaan, yaitu dengan menerapkan program kepemilikan saham oleh karyawan (*Employee stock ownership program*, ESOP).

Setiap perusahaan yang berbentuk PT (Perseroan Terbatas) yang sudah terdaftar di bursa efek indonesia, sering terjadi pemisah antara pengelola perusahaan (pihak manajemen) dengan pemilik perusahaan/pihak pemegang saham menurut : Husnan & Pudji astuti (2015: 10). Maka dari itu, tanggung jawab pemegang saham hanya terbatas pada modal yang diberikan/disetor.

Jika perusahaan tersebut bangkrut maka kekayaan pribadi pemegang saham tersebut tidak dijadikan jaminan untuk menutupi kerugian tersebut. Berbeda dengan pihak manajemen, tanggung jawab pihak manajemen adalah kehilangan pekerjaannya, jabatan, dan pendapatan yang sejauh ini memenuhi menjadi rutinitas para pihak manajemen. Perbedaan tersebut yang dapat memicu konflik antara pemegang saham dan manajemen perusahaan (*agency problem*).

Untuk itu alternatif yang diambil dengan melakukan penerapan program kepemilikan saham ESOP (*Employee stock ownership program*) merupakan strategi meminimalkan konflik (*agency problem*). Namun jika perbedaan pendapat ini di biarkan antara pemegang saham dan pengelola perusahaan tentu saja dapat berpengaruh pada kinerja kerja perusahaan.

Menurut Pugh (2000) dalam Isbanah (2015) menyebutkan bahwa aspek kepemilikan saham oleh karyawan (ESOP / *Employee stock ownership program*) ini dapat menguatkan insentif manajer untuk membuat keputusan yang terbaik guna kepentingan karyawan/pemilikinya. Juga dapat secara langsung meningkatkan profitabilitas melalui produktifitas tenaga kerja. Dapat dikatakan jika terdapat sebuah program kepemilikan saham oleh karyawan ini dapat meningkatkan efektifitas manajemen dalam menjalankan bisnis yang dijalani.

Wiratma dan Suryo (2010) menambahkan bahwa faktor penting yang mendorong seorang karyawan agar berkomitmen terhadap perusahaan adalah dengan diberikan kompensasi baik berupa finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji/upah, bonus, tunjangan, dan juga kepemilikan saham perusahaan bagi karyawan contohnya *employee stock ownership program*. Sedangkan kompensasi nonfinansial seperti kesehatan dan

keamanan. *Employee stock ownership program* merupakan kepemilikan saham yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan jumlah terbatas.

ESOP adalah suatu program yang bertujuan meningkatkan *sense of belonging*, yaitu rasa memiliki perusahaan oleh para karyawan. Menurut Pada tahap selanjutnya, *sense of belonging* mendorong karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerja sehingga menimbulkan peningkatan kinerja perusahaan. Tidak hanya untuk peningkatan kinerja, penerapan ESOP (*Employee stock ownership program*) juga memberikan pengaruh dalam peningkatan loyalitas karyawan yaitu dengan mempertahankan, memotivasi karyawan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan harapan membuat karyawan lebih terpacu 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 memaksimalkan 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 dapat mensejajarkan kepentingan manajemen dan pemegang saham.

Pelaksanaan ESOP dibagi berdasarkan beberapa tahapan (*event*) yaitu tahap pengumuman, tahap hibah opsi dan tahap eksekusi saham. Harga eksekusi merupakan harga yang memiliki potensi keuntungan dijadikan sebagai pedoman dasar untuk mebandingkan dengan harga pasar di tahun berikutnya, sehingga karyawan yang sudah menerima ESOP secara otomatis mereka merasa sudah

memiliki saham perusahaan dan berusaha meningkatkan harga pasar saham dengan cara meningkatkan kinerja perusahaan tempat mereka bekerja.

Indikator yang dapat dipakai dalam mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan / laba adalah menggunakan rasio profitabilitas, rasio ini mencerminkan kinerja keuangan perusahaan dalam mengukur efektivitas manajemen secara keseluruhan yang ditunjukkan besar kecilnya laba yang diperoleh, hubungannya dengan penjualan maupun investasi (Fahmi, 2012: 68) dimana semakin baik rasio profitabilitas maka semakin baik kemampuan memperoleh keuntungan. Rasio profitabilitas yang digunakan adalah *net profit margin* dan *return on assets*, karena akan terdapat perbedaan hasil peneliti menambah *sales growth* yang diduga mengalami peningkatan atau penurunan penjualan setelah mengadopsi ESOP (Wiratma & Kristanto: 2010).

Rosen *et.al.*, 2015 menyimpulkan bahwa *Employee stock ownership program* (ESOP) dan *management stock owneship plan* (MSOP) didefinisikan sebagai program yang memberikan kesempatan untuk karyawan dan manajemen untuk berhak memiliki sejumlah lembar saham perusahaan. Selain menghindari *agency theory*, penerapan ESOP adalah salah satu strategi yang dijalankan oleh perusahaan guna meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab karyawan atau manajemen terhadap perusahaan.

Steven F. Freeman., 2007, menyatakan setelah melakukan penelitian selama 30 tahun terhadap pengaruh ESOP menyimpulkan bahwa ESOP memiliki dampak positif terhadap meningkatnya kinerja keuangan perusahaan karena melekatkan insentif uang pada pertambahan produktivitas merupakan perangsang yang cukup ampuh guna menaikkan motivasi tenaga kerja untuk lebih produktif.

Harga eksekusi merupakan harga yang memiliki potensi keuntungan yang dijadikan sebagai pedoman dasar untuk membandingkan dengan harga pasar di tahun berikutnya, sehingga karyawan yang sudah menerima ESOP secara otomatis mereka merasa sudah memiliki saham perusahaan dan berusaha meningkatkan harga pasar saham dengan cara meningkatkan kinerja tempat mereka bekerja.

Employee stock ownership program (ESOP) berarti suatu program kepemilikan saham dimana perusahaan memberikan atau menjual sahamnya kepada karyawan dengan jumlah yang terbatas. Anwar & Baridwan (2006) menyatakan bahwa ESOP diindikasikan mampu mengantisipasi perpindahan kepemilikan.

Berdasarkan fakta adanya beberapa penelitian yang menunjukkan hasil berbeda tentang penerapan ESOP terhadap kinerja keuangan perusahaan, maka penelitian ini dilakukan dan bertujuan untuk meneruskan penelitian sebelumnya serta membuktikan apakah penerapan ESOP memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, apakah terjadi perubahan atau dampak dari penerapan *Employee Stock Ownership Program* terhadap kinerja keuangan sebelum dan sesudah menerapkan ESOP.

Berdasarkan penjelasan latar belakang permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Sebelum dan Sesudah Menerapkan *Employee Stock Ownership Program* (ESOP) Pada Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2018)”

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada perbedaan kinerja keuangan sebelum dan sesudah menerapkan *Employee stock ownership program* pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2013-2018?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis kondisi kinerja keuangan sebelum dan sesudah menerapkan *Employee stock ownership program* (ESOP).

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu :

1. Manfaat Akademis

Memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan teori, terutama tentang penerapan *Employee stock ownership program* / ESOP yang berkaitan dengan perbedaannya terhadap kinerja keuangan perusahaan. Secara empiris mengenai perbedaan kinerja perusahaan sebelum dan sesudah menerapkan ESOP.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Manajemen Perusahaan.

Memberikan tambahan informasi dan pengetahuan bagi manajemen mengenai ESOP sehingga dapat diterapkan dan dapat dijadikan sebagai

bahan pertimbangan pengambilan keputusan tentang ESOP di masa mendatang.

b. Bagi investor

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