

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan dan perusahaan merupakan pihak – pihak yang saling membutuhkan dan mempunyai tujuan. Sebagai manusia, karyawan juga mempunyai tujuan sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan perusahaan dengan tujuan karyawan. Agar tujuan perusahaan tercapai, maka dibutuhkan komitmen karyawan kepada perusahaan. Tingginya komitmen karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, sehingga karyawan akan bekerja lebih produktif.

Tingginya komitmen karyawan juga harus didukung dengan pemberian imbalan (kompensasi) yang cukup. Agar kerjasama yang baik antara karyawan dan perusahaan tercapai, maka perusahaan harus menetapkan manajemen kompensasi yang adil. Adanya program kompensasi manajemen diharapkan dapat mengurangi konflik kepentingan antara prinsipal dengan agen.

Praktek manajemen yang ada pada suatu emiten tersebut salah satunya adalah diperkenalkannya salah satu program manajemen sumber daya manusia yang berupa program kepemilikan karyawan dalam saham perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Program tersebut dikenal dengan nama program

kepemilikan saham oleh karyawan (*Employee Stock Ownership Program, ESOP*). Program ini mulai diperkenalkan oleh perusahaan oleh perusahaan di Indonesia dalam rangka *Good Corporate Governance*. Padahal program ini di luar Indonesia, seperti AS, Inggris, Hongkong, Jepang merupakan program yang lumrah diterapkan di banyak perusahaan sebagai perangkat yang tepat.

Dalam Jurnal Media Akuntansi, No.7/Th.I/Maret 2000 hal.27 disebutkan, di Amerika Serikat, perusahaan publik yang telah melakukan program *ESOP* mencapai 90%, sedangkan di Inggris lebih dari 80% perusahaan yang bergabung dalam indeks FTSE-100 juga telah menjalankan program ini. Kemudian diikuti dengan negara – negara seperti Jepang, Hongkong, Korea Selatan, Singapura yang 50% lebih perusahaan publiknya juga melaksanakan program *ESOP* ini.

Lalu, Pada tanggal 4 September 1998, Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) mengeluarkan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang mulai berlaku efektif tanggal 1 Oktober 1998 melalui Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.53, opsi saham yang ditawarkan kepada karyawan sebagai imbalan jasa karyawan diukur dan diakui sebesar nilai wajar opsi saham yang bersangkutan.

Kepemilikan saham bagi karyawan dalam perusahaan dapat terpenuhi dalam berbagai cara. Karyawan dapat membeli bursa saham secara langsung, diberikan kepada mereka sebagai bonus, dapat menerima saham pilihan, atau memperoleh bursa saham melalui pembagian keuntungan yang telah direncanakan dan disusun oleh perusahaan.

Hubungan *ESOP* dengan kinerja perusahaan dapat dijelaskan dengan teori keagenan. Teori keagenan menyebutkan adanya —*agency costs* yang merupakan biaya yang terjadi oleh pemegang saham yang mempercayakan perusahaan kepada manajer perusahaan untuk mengatur perusahaan supaya dapat memaksimalkan pengembalian. Salah satu alternatif untuk mengurangi *agency cost* 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.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Tim Studi Penerapan *ESOP* pada tahun 2002 menemukan bahwa *ESOP* ini merupakan strategi positif yang dapat membuat perusahaan lebih kuat, memberi imbalan pada karyawan dan pada akhirnya meningkatkan nilai partisipasi pemilik perorangan dalam perusahaan. Dengan adanya fenomena yang terjadi tersebut di atas, perusahaan tersebut memperoleh keuntungan daripada sebelumnya.

Penelitian *ESOP* terhadap *sales growth* dilakukan oleh Quarrey dan Rosen (1987) menemukan bahwa perusahaan pelaksana *ESOP* memiliki *sales growth* 3,6% lebih cepat dibanding perusahaan serupa yang tidak melaksanakannya. Penemuan tersebut didukung oleh penelitian Kruse dan Blasi (2001) yang meneliti 343 perusahaan pelaksana *ESOP* dan yang tidak melaksanakannya. Hasilnya menunjukkan bahwa *ESOP* meningkatkan *sales growth* lebih cepat.

Dedi Iswandi (2009) juga melakukan penelitian *ESOP* terhadap kinerja perusahaan, ia menggunakan *Sales Growth*, *Return On Assets (ROA)* dan *Earning Per Share (EPS)*. Hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat peningkatan kinerja perusahaan dan untuk signifikansi yang lebih besar sesudah pelaksanaan *ESOP* hanya *Sales Growth*, sedangkan *EPS* dan *ROA* tidak signifikan.

ESOP telah mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat karena karyawan merasa bahwa perusahaan adalah miliknya, sehingga perusahaan memperoleh peningkatan keuntungan. Dalam sebuah situs web milik *National Center for Employee Ownership (NCEO)* (http://www.nceo.org/library/esop_perf.html) menyebutkan bahwa salah satu penelitian baru-baru ini menemukan atas rencana kepemilikan saham bagi karyawan dalam perusahaan milik swasta menemukan bahwa *ESOP* meningkatkan penjualan, perekrutan, dan penjualan per karyawan sebesar 2,3% setahun.

Dari sini maka dapat dikatakan bahwa penerapan *ESOP* memiliki hubungan yang erat dengan tingkat produktivitas karyawan. Kinerja perusahaan akan meningkat seiring dengan peningkatan produktivitas karyawan. Peningkatan ini tentunya sangat berkaitan dengan kinerja dari karyawannya, sehingga penerapan *ESOP* secara tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

ESOP dapat dikatakan berhasil, jika perusahaan yang menerapkan memperoleh peningkatan keuntungan. Dalam sebuah jurnal *Omaha World-*

Herald, 26 Januari 1997, hal. 46 disebutkan, dalam sebuah penelitian terhadap lebih dari 1.100 perusahaan dengan *ESOP*, sekitar 60% diantaranya mengatakan bahwa produktivitas meningkat dan 68% mengatakan bahwa kinerja keuangan juga lebih tinggi sejak diterapkannya *ESOPs*.

Pertumbuhan penjualan (*sales growth*) merupakan perubahan penjualan per tahun pada laporan keuangan. Pertumbuhan penjualan mencerminkan prospek perusahaan dengan rentang aktu lebih panjang dari profitabilitas, karena pertumbuhan penjualan mencerminkan tingkat produktivitas terpasang yang siap beroperasi, mencerminkan kapasitas saat ini yang dapat diserap pasar dan juga mencerminkan peningkatan penerimaan (Putra, 2006).

Jika pertumbuhan penjualan per tahun meningkat, investor akan percaya terhadap perusahaan bahwa perusahaan akan memberikan keuntungan dimasa yang akan datang. Hal ini menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan posisi ekonominya sehingga memberikan peluang kepada perusahaan dalam meningkatkan laba dan mempertahankan kelangsungan hidup usahanya.

Jika *ESOP* dapat diterapkan dengan baik, maka kinerja keuangan perusahaan akan meningkat. Berkaitan dengan pertumbuhan penjualan, penerapan *ESOP* ini mempunyai pengaruh dengan kinerja perusahaan. Penerapan *ESOP* dapat berjalan dengan baik jika kinerja dan produktifitas karyawan meningkat seiring meningkatnya kinerja perusahaan yang tercermin dengan peningkatan pertumbuhan penjualan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk membuktikan pengaruh penyelenggaraan *ESOP* dengan kinerja perusahaan yang diukur dengan *sales growth*. Dalam penelitian ini akan mencoba membuktikan apakah terdapat pengaruh penerapan *ESOP* terhadap kinerja keuangan perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dibuat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya masalah keagenan
2. Kurangnya komitmen karyawan
3. Kompensasi yang kecil
4. Kurangnya produktivitas karyawan
5. Kinerja perusahaan yang menurun

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai identifikasi masalah di atas, maka peneliti hanya membatasi masalah yang menyangkut apakah terdapat pengaruh penerapan *Employee Stock Ownership Program (ESOP)* terhadap kinerja perusahaan dengan menggunakan *sales growth* sebagai pengukur kinerja perusahaan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat pengaruh penerapan *ESOP* terhadap kinerja perusahaan?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pihak yang berkepentingan yaitu sebagai berikut ini:

1. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan adalah untuk membuktikan secara empiris mengenai pengaruh penerapan program *ESOP* terhadap kinerja perusahaan.
2. Bagi perusahaan-perusahaan, yaitu untuk memberikan informasi mengenai *ESOP* sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai yang berkaitan dengan *ESOP*.
3. Bagi investor, sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan investasi di perusahaan-perusahaan.