

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kinerja perusahaan merupakan hal penting terutama di era globalisasi yang informasinya dibutuhkan oleh para *stakeholder* perusahaan, informasi tersebut bisa dilihat salah satunya pada laporan keuangannya. Suatu perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya tidak hanya untuk mempertahankan kelangsungan usahanya, namun juga untuk memenangkan persaingan bisnis yang semakin ketat. Penilaian prestasi atau kinerja suatu perusahaan diukur karena dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan baik pihak internal maupun eksternal.

Dalam pengambilan keputusan suatu perusahaan, seringkali memiliki perbedaan pendapat antara pemilik saham (*principal*) dengan manajer perusahaan (*agent*). Masing-masing pihak memiliki berbagai karakter dan kepentingan yang berbeda, sehingga memicu terjadinya konflik dan munculnya biaya *agency*. Hampir mustahil sebuah perusahaan tidak memiliki biaya *agency* yang dapat menjamin manajer dalam mengambil keputusan yang optimal dari pandangan *shareholders* akibat adanya perbedaan kepentingan *agent principal*.

Konflik kepentingan antara *agent* dan *principal* dapat diminimalkan melalui beberapa cara antara lain pemberian insentif kepada *agent* atas tindakannya sesuai dengan kepentingan *principal*. Salah satu bentuk

insentif yang dapat diterapkan adalah memberikan pihak agent kesempatan untuk menjadi *principal*, hal ini dikarenakan apabila pihak *agent* diberikan kesempatan menjadi *principal* maka kepentingan pihak *agent* akan sejalan dengan kepentingan *principal*.

Beberapa cara yang dapat dilakukan dalam mengurangi masalah keagenan salah satunya adalah dengan meningkatkan *insider ownership*. Dengan adanya peningkatan kepemilikan manajer di perusahaan akan bisa mensejajarkan kepentingan antara manajer dan pemegang saham. Manajer akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan lebih bertanggung jawab dalam memakmurkan pemegang saham. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah program manajemen 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*) atau biasa disingkat ESOP.

Program tersebut merupakan salah satu alternative untuk meminimalisir konflik agency dan mengurangi biaya agency yang terjadi. ESOP merupakan suatu program perusahaan yang memungkinkan para karyawan untuk turut serta memiliki saham dari perusahaan tempat mereka bekerja. Tujuan dari program ini selain sebagai sarana bagi perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya, diharapkan juga dapat menciptakan keselarasan kepentingan antara pemegang saham perusahaan dengan manajemen

dan karyawan perusahaan tersebut. Pada dasarnya program ESOP merupakan program pemberian kompensasi langsung dalam bentuk insentif berupa ekuitas saham yang diberikan kepada karyawan kunci sebagai bentuk penghargaan atau *reward* atas kinerja dan prestasi dari karyawan tersebut.

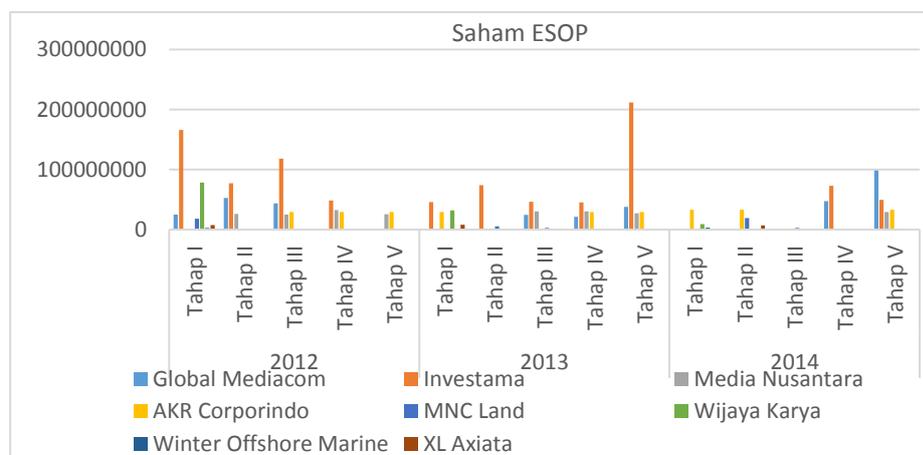
Program ini pada awalnya dipelopori oleh Amerika Serikat dan kemudian berkembang di negara-negara di dunia. Di Indonesia sendiri praktek opsi saham ini telah mulai ada sebelum tahun 1998 yang telah diterapkan oleh beberapa perusahaan *non-public*, namun semakin berkembang setelah tahun 1998 setelah ada peraturan yang mengatur sedikit tentang penerapan opsi saham ini, yaitu dimuat pada PSAK No.53 tahun 1998.

Dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada pembahasan tentang perbandingan pada perusahaan yang menerapkan ESOP dan perusahaan yang tidak menerapkan program ESOP, pada sektor industri jasa. Dipilihnya industri jasa adalah selain dalam industri tersebut terdapat perusahaan yang menerapkan program ini, industri jasa merupakan salah satu industri utama dalam system perekonomian nasional yang berperan dalam majunya perekonomian di bidang pertanian maupun manufaktur yang merupakan kekuatan yang sangat penting, terutama dalam menghadapi tantangan perekonomian di era globalisasi sehingga program penunjang kinerja diperlukan. Perusahaan-perusahaan non ESOP dalam penelitian ini merupakan

perusahaan-perusahaan yang berskala besar dan termasuk dalam perusahaan yang memiliki ukuran dan jumlah karyawan kurang lebih sebanding dengan perusahaan-perusahaan yang menerapkan ESOP. Perusahaannya antara lain yaitu PT ABM Investama Tbk, PT Bakrie and Brothers Tbk, PT United Tractors Tbk, PT Bumi Serpong Damai Tbk, PT Elang Mahkota Tbk, PT Bakrie Telkom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.

Berikut ini gambaran umum tentang perusahaan-perusahaan di Indonesia yang telah menerapkan sistem ESOP :

**Grafik 1.1**  
**Jumlah Saham Program ESOP**  
**Perusahaan Jasa Periode 2012-2014**



Sumber : Diolah (*Microsoft Excel*)

Dari grafik diatas terlihat jumlah saham yang dikeluarkan oleh setiap perusahaan berbeda-beda. Terlihat dari grafik tersebut perusahaan menerapkan program ESOP secara bertahap. Setiap tahunnya tahap-tahap yang dilakukan perusahaan tergantung dari masing-masing perusahaan. Ada yang 2 tahap, 3 tahap, 4 tahap dan adapun yang hanya memberikan 1 tahap. Untuk PT Global Mediacom

Tbk pada tahun 2012 sebanyak 3 tahap, tahun 2013 sebanyak 4 tahap, tahun 2014 sebanyak 2 tahap. Pada PT MNC Investama Tbk memberikan sahamnya untuk program ESOP selama 2012-2014 masing-masing sebanyak 4 tahap, 5 tahap, 2 tahap. Pada PT Media Nusantara Citra Tbk memberikan sahamnya masing-masing sebanyak 4 tahap untuk 2012, 3 tahap untuk 2013, 4 tahap dan untuk 2014. Pada PT AKR Corporindo Tbk memberikan sahamnya masing-masing sebanyak 3 tahap 2012, 3 tahap untuk 2013, 3 tahap 2014. Dan untuk PT MNC Land Tbk memberikan sahamnya masing-masing sebanyak 1 tahap untuk 2012, 2 tahap untuk 2013, 4 tahap untuk 2014. Untuk PT Wijaya Karya meberikan saham untuk program ESOP hanya sekali setiap tahunnya seperti terlihat pada grafik. Untuk PT Winter Offshore Marine juga memberikan saham ESOP hanya sekali setiap tahunnya, dan hal yang sama dilakukan pada PT XL Axiata satu tahap setiap tahunnya.

Untuk jumlah saham yang diterbitkan setiap perusahaan pada grafik diatas untuk program ESOP mengalami fluktuasi setiap tahunnya, banyaknya jumlah saham yang diberikan perusahaan dalam program ESOP bergantung pada ketentuan masing-masing perusahaan dalam menerbitkan saham untuk karyawannya yang ditentukan pada saat rapat umum pemegang saham.

Banyaknya jumlah saham yang diterbitkan oleh perusahaan pada program ESOP tidak terlalu berdampak pada kinerja karyawan, yang

menjadi perhatian utama oleh karyawan adalah lebih kepada harga eksekusi saham yang diberikan perusahaan. Harga eksekusi saham program ESOP biasanya lebih kecil dibandingkan dengan harga pasar, sehingganya karyawan yang mendapatkan opsi saham tersebut akan berusaha memperbaiki kinerjanya yang pada akhirnya akan membuat harga saham perusahaan meningkat. Harga pasar saham perusahaan yang meningkat, mengakibatkan semakin tingginya potensi keuntungan yang akan diperoleh karyawan yang mengikuti program ESOP.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja Perusahaan yang Menerapkan *Employee Stock Ownership Program* (ESOP) dan Perusahaan yang Tidak Menerapkan Program ESOP (Studi Perusahaan Sektor Perdagangan di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2014).

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, dapat diidentifikasi masalah yang muncul antara lain :

1. Dilihat dari jumlah perusahaan yang menerapkan ESOP masih terbilang sedikit dibandingkan dengan yang tidak menerapkan. Padahal jika dilihat banyak manfaat yang diberikan dari program ESOP.

2. Karyawan tidak akan memperoleh keuntungan dari opsi saham yang diberikan perusahaan apabila harga pasar saham perusahaan mengalami penurunan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Adapun masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis perbandingan kinerja perusahaan pada perusahaan yang menerapkan program ESOP dan pada perusahaan yang tidak menerapkan program ESOP (Studi Perusahaan Jasa Periode 2012-2014)

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dituliskan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja perusahaan pada perusahaan yang menerapkan program ESOP dan pada perusahaan yang tidak menerapkan program ESOP (Studi Perusahaan Jasa Periode 2012-2014)

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Kegunaan teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bukti empiris pada ilmu manajemen keuangan serta dapat memperkaya konsep teori yang mendorong perkembangan ilmu pengetahuan tentang Employee Stock Ownership Program (ESOP), khususnya yang terkait dengan perbedaan kinerja perusahaan pada perusahaan yang menerapkan program ESOP dan yang tidak.

## **1.5.2 Manfaat Praktis**

### **1.5.2.1 Manfaat bagi Perusahaan yang diteliti**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi investor dalam membuat keputusan investasi serta masukan yang berarti bagi perusahaan dalam hal kebijakan insentif bagi karyawan yaitu *Employee Stock Ownership Program (ESOP)*

### **1.5.2.2 Manfaat bagi Peneliti**

Diharapkan penelitian ini bisa menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima selama perkuliahan.

### **1.5.2.3 Manfaat bagi Perguruan Tinggi**

Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi yang mungkin bermanfaat untuk bahan perkuliahan nanti di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.