



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERLAKUAN PAJAK PENGHASILAN ATAS *EMPLOYEE*
*STOCK OPTION PLAN (ESOP)***

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister
Akuntansi**

**ARIEF ENDIKA SULISTYANTO PUTRO
0606148595**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
JAKARTA
NOPEMBER 2009**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Arief Endika Sulistyanto Putro

NPM : 0606148595

Tanda Tangan :

Tanggal : Desember 2009

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Arief Endika Sulistyanto Putro
NPM : 0606148595
Program Studi : Magister Akuntansi
Judul Tesis : Perlakuan Pajak Penghasilan atas *Employee Stock Option Plan (ESOP)*

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Akuntansi pada Program Studi Magister Akuntansi Fakultas .Ekonomi Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Darussalam SE, Ak,Msi, LLM Int.Tax (.....)

Penguji : Christine, M.Int.Tax (.....)

Penguji : Hadi Susilo, M.Ak (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : Nopember 2009

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Akuntansi pada Program Studi Magister Akuntansi Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih kepada :

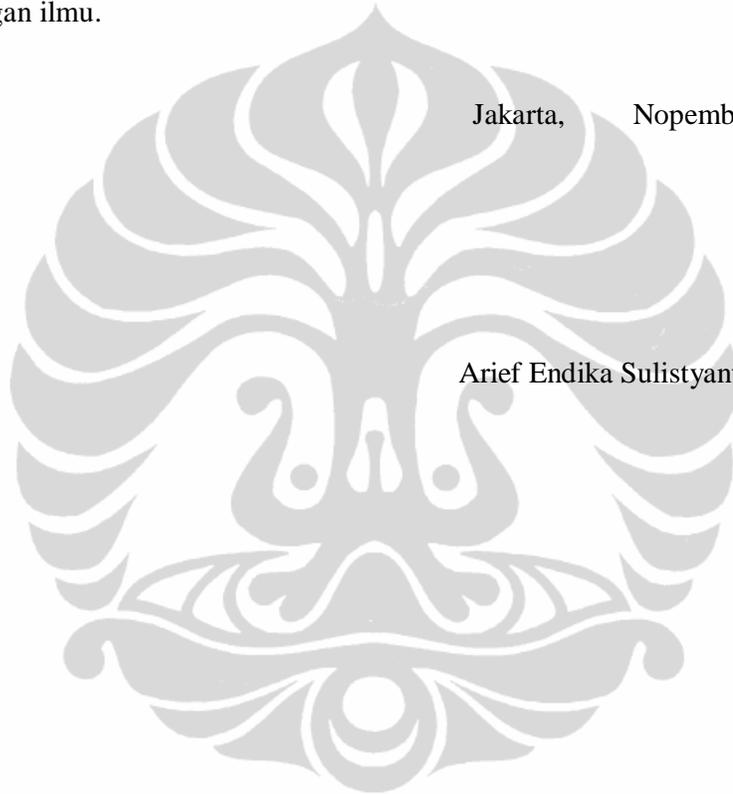
1. Ibu Dr. Lindawati Gani, Ketua Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia beserta stafnya, yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini;
2. Bapak Darussalam SE, Ak, Msi, LL.M Int.Tax, selaku pembimbing tesis, yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya disela-sela kesibukan Beliau, untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini;
3. Ibu Christine, M.Int.Tax dan Bapak Hadi Susilo, M.Ak selaku Penguji Tesis yang telah memberikan masukan demi perbaikan tesis ini;
4. Kedua orang tua dan saudara-saudaraku yang selalu memanjatkan doa kepada sang khalik untuk kesuksesan dan kebahagiaan saya;
5. Istriku Hamdayani Gusnaningsih Harahap serta anakku Muhammad Raihan, Rizky Hidayat, Michael Febrian, dan Caesar August yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Teman-teman Angkatan 2006 Program Studi Magister Akuntansi Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, kelas G/2006-2 yang telah membantu dalam penyelesaian dan penyusunan tesis ini;
7. Danny Darussalam Tax Center yang telah memberikan bantuan bahan-bahan pustaka dalam penyelesaian tesis ini.
8. Bapak Direktur Peraturan Pajak II - Ditjen Pajak, Bapak Yohanes, Msi, Ak., Bapak Vivano Yahya yang telah membantu dalam pengumpulan data dalam penyusunan tesis ini.

9. Kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Gambir Empat dan Tamansari Satu beserta rekan-rekan di KPP Pratama Jakarta Gambir Empat dimana Penulis bekerja, dalam penyusunan tesis ini;
10. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini;

Akhir kata, saya berharap Allah S.W.T berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, Nopember 2009

Arief Endika Sulistyanto Putro



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arief Endika Sulistyanto Putro
NPM : 0606148595
Program Studi : Magister Akuntansi
Departemen : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Perlakuan Pajak Penghasilan atas *Employee Stock Option Plan (ESOP)*

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : Desember 2009

Yang menyatakan

(Arief Endika Sulistyanto Putro)

ABSTRAK

Nama : Arief Endika Sulistyanto Putro
Program Studi : Magister Akuntansi
Judul : Perlakuan Pajak Penghasilan atas *Employee Stock Option Plan (ESOP)*

Sebagai penakar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan, karyawan memperoleh kompensasi. Kompensasi tersebut dapat berupa kompensasi yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Salah satu bentuk kompensasi finansial yang saat ini marak digunakan perusahaan adalah *Employee Stock Option Plan (ESOP)* atau Program Kepemilikan Saham Oleh Karyawan. Dalam program tersebut karyawan diberikan hak untuk dapat membeli saham perusahaan pada periode waktu tertentu dalam jumlah tertentu dan dengan harga tertentu, yang telah ditentukan pada awal pemberian program tersebut. Opsi tersebut memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh keuntungan jika nilai saham perusahaan meningkat. Dengan adanya opsi tersebut, akan mendorong karyawan untuk berperilaku dengan cara yang dapat meningkatkan nilai saham perusahaan.

Pada saat karyawan memperoleh keuntungan dari *stock option*, keuntungan tersebut akan dikenakan pajak penghasilan. Pemahaman perlakuan pajak penghasilan atas *stock option* menjadi sangat penting, agar penghasilan tersebut dapat dilakukan pemajakan. Jika transaksi pemberian opsi saham diperlakukan sebagai penghasilan dari hubungan kerja maka berlaku ketentuan mengenai *Dependent Personal Services*. Tetapi jika transaksi opsi saham tersebut diperlakukan sebagai penghasilan yang berupa keuntungan dari pengalihan harta (*capital gain*) maka yang berlaku adalah ketentuan mengenai *Capital Gains*.

Kata kunci : Kompensasi, *Employee Stock Option Plan*, *Dependent Personal Services*, *Capital Gains*.

ABSTRACT

Name : Arief Endika Sulistyanto Putro
Program : Master of Accountancy
Title : *Income Tax Treatment of Employee Stock
Option Plan (ESOP)*

As a return for their contribution to the company, employees receive compensation. There are many forms of compensation. It can be in cash or non-cash compensation. One of a non-cash compensation is Employee Stock Option Plan (ESOP) or employee stock ownership plan. This plan gives employees right to obtain a specific number of company's share in a certain price, and a certain period of time, which has been written in a contract. Allowing employees to gain profit as the price of company's share increases. As a result, it will encourage employees to behave in the way that can enhance the company's share value.

Since employee may gain profit from the stock option, the profit should be taxed as income tax. The understanding of the role of tax for stock option is important, thus tax can be paid appropriately. If the transaction granting of stock options be treated as income from employment relationship is applicable provisions Dependent Personal Services. But if the stock option transactions are treated as income in the form of profits from the transfer of property (capital gains) will apply the provisions of Capital Gains.

Keywords : Compensation, Employee Stock Option Plan, Dependent Personal Services, Capital Gains.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I, PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Pemilihan Judul.....	1
B. Permasalahan Penelitian	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian	4
E. Metodologi Penelitian	4
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II, LANDASAN TEORITIS DAN TINJAUAN KASUS-KASUS	
<i>EMPLOYEE STOCK OPTION PLAN (ESOP)</i>	
A. Azas Perpajakan.....	7
B. Kompensasi.....	8
C. <i>Options dan Stock Options</i>	8
D. <i>Employee Stock Ownership Plans</i>	9
E. Sarana-sarana bagi perusahaan untuk membuat kepemilikan saham oleh karyawan (<i>Employee Stock Ownership</i>)	10
F. <i>Employee Stock Options Plan</i>	13
G. Penghasilan dari Transaksi ESOP.....	16
G.1. <i>Employment Income</i>	16
G.2. <i>Capital Gain</i>	17

G.3. <i>Ordinary Income</i>	17
G.4. Dividen.....	18
H. Saat Pemajakan <i>Employee Stock Option</i>	21

BAB III PERLAKUAN PAJAK PENGHASILAN ATAS *EMPLOYEE*

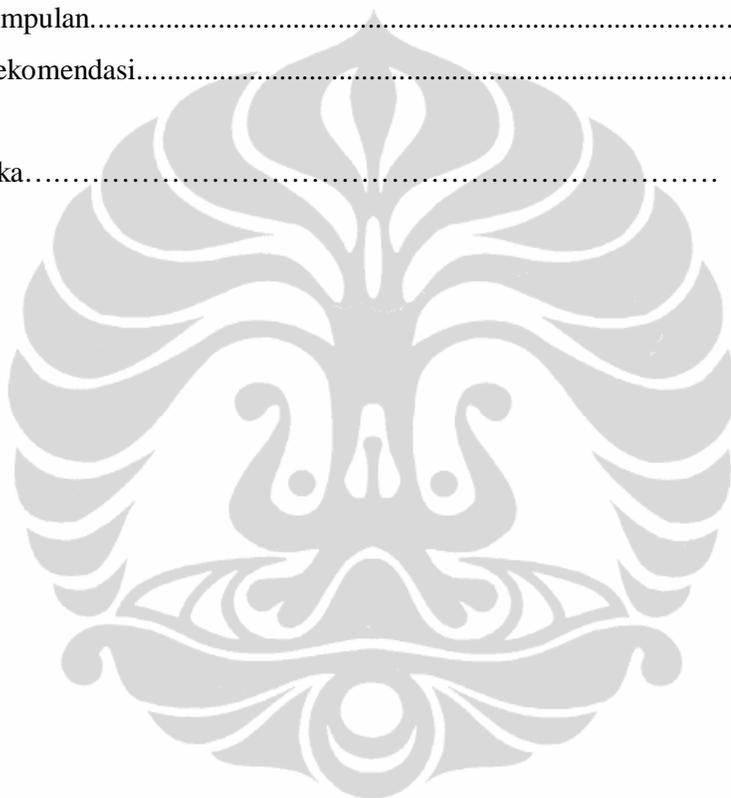
<i>STOCK OPTION PLAN</i>	22
A. Pokok Permasalahan	22
B. Analisis Saat Pengenaan Pajak yang Tepat atas ESOP	22
B.1. Saat Pengenaan Pajak untuk penghasilan dari Pekerjaan....	24
1. Pengenaan PPh pada saat ESOP diberikan (<i>grant of options</i>).....	24
2. Pengenaan PPh pada saat ESOP telah memenuhi syarat untuk dilaksanakan (<i>vesting of options</i>).....	26
3. Pengenaan PPh pada saat ESOP dilaksanakan (<i>exercise of options</i>).....	26
B.2. Pengenaan PPh pada saat saham yang diperoleh melalui ESOP dijual (<i>sale of the shares received on exercise of the options</i>).....	27
B.3. Pengenaan PPh atas Deviden	28
C. Perlakuan Pajak Penghasilan atas ESOP di Indonesia.....	28
C.1. Perlakuan Pajak Penghasilan atas penghasilan sehubungan dengan pekerjaan	29
C.2. Perlakuan Pajak Penghasilan atas keuntungan karena penjualan / pengalihan harta.....	30
C.3. Perlakuan Pajak Penghasilan atas Deviden.....	30
D. Pengakuan Kredit Pajak.....	32
E. Perpajakan Internasional	35
E.1. Ketentuan dalam perpajakan internasional yang berkaitan dengan transaksi ESOP.....	43

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN 45

A. Perlakuan Pajak Penghasilan atas <i>Employee Stock Option</i> di	
---	--

negara lain	45
B. <i>Employee Stock Options</i> di Denmark.....	45
B.1. Aspek-aspek Pajak Umum.....	45
B.2. Pengaturan Tarif Pajak <i>Stock Options</i>	46
B.3. Pengaturan Kredit Pajak <i>Stock Options</i>	48
C. <i>Employee Stock Options</i> di Jepang.....	49
C.1. Aspek Perpajakan atas <i>qualified stock option</i>	51
C.2. Penjelasan.....	52
C.3. Ilustrasi masalah dalam <i>stock option</i> di Jepang	53
D. <i>Employee Stock Options</i> di Amerika Serikat.....	55
D.1. Perlakuan Pajak Penghasilan atas ESOP di Amerika Serikat.....	57
D.2. Perlakuan Pajak Penghasilan atas ESOP berdasarkan Persetujuan Penghindaran Pajak Berganda (P3B) Indonesia-Amerika Serikat.....	58
D.2.1. Perlakuan PPh atas Penghasilan dari Pekerjaan Dalam Hubungan Kerja berdasarkan P3B Indonesia - Amerika Serikat.....	58
D.2.2. Perlakuan PPh atas Penghasilan dari Keuntungan dari Pengalihan Harta berdasarkan P3B Indonesia- Amerika Serikat.....	60
E. Isu-isu yang berkaitan dengan <i>cross border Employee Stock Option</i>	61
E.1. Contoh kasus Pengenaan pajak berdasarkan azas sumber atas <i>stock options</i>	63
E.1.1. Pembahasan	64
E.2. Contoh kasus Penyerahan Jasa yang berkaitan dengan Opsi	65
E.2.1. Pembahasan	67
E.3. Contoh kasus perpindahan tempat kedudukan antara masa pemberian (<i>grant</i>) dan masa pelaksanaan (<i>exercise</i>) opsi	68

E.3.1. Pembahasan	69
E.4. Contoh kasus Metode pembebasan pajak	72
E.4.1. Pembahasan	73
F. Analisis Karakteristik Penghasilan dari ESOP	74
G. Analisis Konflik Perpajakan Internasional atas ESOP	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	84
A. Simpulan.....	84
B. Rekomendasi.....	85
Daftar pustaka.....	xiv



DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 : <i>Tax treatment of stock option in denmark</i>	46
Tabel IV.2 : <i>stock option</i> di Jepang	53
Tabel IV.3 : Perlakuan Pajak Penghasilan atas ESOP di Denmark, dan Jepang	55
Tabel IV.4 : Perlakuan Pajak Penghasilan atas ESOP di Amerika Serikat	56
Gambar IV.5: Pengeunaan pajak <i>Employee Stock Option</i> berdasarkan azas sumber	64
Gambar IV.6: Penyerahan Jasa yang berkaitan dengan Opsi	67
Gambar IV.7: Perpindahan tempat kedudukan antara masa pemberian (<i>grant</i>) dan masa pelaksanaan (<i>exercise</i>) opsi	69
Gambar IV.8: Metode pembebasan pajak	73
Gambar IV.9 : Ilustrasi 1	80
Gambar IV. 10 : Ilustrasi 2	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Pemilihan Judul

Perusahaan memberikan balas jasa atau kompensasi kepada karyawan dalam bentuk finansial dan bukan finansial. Kompensasi dapat dalam bentuk finansial berupa gaji/upah, tunjangan, bonus dan juga kepemilikan saham perusahaan bagi karyawan (ESOPs-*Employee Stock Ownership Plans*). Sedangkan kompensasi non finansial meliputi kesehatan dan keamanan karyawan. (Wininatin Khamimah, *www.damandiri.or.id*, 2 Desember 2005, diunduh pada tanggal 07 September 2009).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan.

Kompensasi finansial yang saat ini marak digunakan perusahaan adalah *Employee Stock Option Plan* (ESOP) atau hak untuk membeli atau memperoleh saham pada saat yang ditentukan dengan harga tertentu. Dalam program tersebut karyawan diberikan hak untuk dapat membeli/memperoleh saham perusahaan pada saat yang ditentukan, dalam jumlah tertentu dan dengan harga tertentu, yang telah ditentukan pada awal pemberian program tersebut.

Pada dasarnya penyelenggaraan ESOP dilaksanakan untuk mencapai beberapa tujuan antara lain sebagai berikut (Badan Pengawas Pasar Modal, 2002) :

1. Memberikan penghargaan (*reward*) kepada seluruh pegawai, direksi, dan pihak-pihak tertentu atas kontribusinya terhadap meningkatnya kinerja perusahaan;

2. Menciptakan keselarasan kepentingan serta misi dari pegawai dan pejabat eksekutif dengan kepentingan dan misi pemegang saham, sehingga tidak ada benturan kepentingan antara pemegang saham dan pihak-pihak yang menjalankan kegiatan usaha perusahaan;
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan karena mereka juga merupakan pemilik perusahaan, sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan;
4. Menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai kunci perusahaan dalam rangka peningkatan *shareholder's value*
5. Sebagai sarana program sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan strategi bisnis perusahaan jangka panjang.

Dengan melihat status karyawan dan status perusahaan sebagai pemberi imbalan dapat menimbulkan konflik perpajakan internasional. Konflik tersebut dapat timbul karena dalam Undang-Undang Pajak Penghasilan selain tidak mengatur secara tegas mengenai perlakuan pajak penghasilan atas ESOP untuk Wajib Pajak Dalam negeri juga tidak mengatur mengenai perlakuan pajak penghasilan atas ESOP untuk Wajib Pajak Luar Negeri. Sedangkan saat ini telah banyak perusahaan yang berbasis di luar negeri menerapkan ESOP untuk karyawannya yang berada di Indonesia, selain itu tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan dalam negeri menerapkan ESOP juga atas karyawannya yang berstatus Wajib Pajak Luar Negeri.

Jika pemberian opsi saham tersebut melibatkan Subyek Pajak dari negara lain yang memiliki Persetujuan Penghindaran Pajak Berganda (P3B) dengan Indonesia maka perlakuan pajaknya akan ditentukan dengan mempertimbangkan P3B yang bersangkutan. Jika transaksi pemberian opsi saham diperlakukan sebagai penghasilan dari hubungan kerja maka berlaku ketentuan mengenai *Dependent Personal Services*. Tetapi jika transaksi opsi saham tersebut diperlakukan sebagai penghasilan yang berupa keuntungan dari pengalihan harta (*capital gain*) maka yang berlaku adalah ketentuan mengenai *Capital Gains*.

B. Permasalahan Penelitian

Suatu peraturan perpajakan harus memenuhi asas *equality* dan *equity* serta asas *certainty*. Asas *equality* dan *equity* mensyaratkan bahwa suatu peraturan senantiasa memberi perlakuan yang sama terhadap kondisi-kondisi yang sama. Sedangkan *certainty* mengharuskan suatu peraturan dapat memberikan kepastian hukum mengenai apakah suatu peristiwa merupakan peristiwa kena pajak (*taxable events*) atau bukan.

Permasalahan dalam pelaksanaan *ESOP* akan timbul jika suatu negara mengenakan pajak atas transaksi opsi saham pada saat yang berbeda. Misalnya suatu negara mengenakan pajak saat opsi di-*exercised* dan negara lain mengenakan pajak saat saham yang diperoleh melalui opsi dijual. Karena dalam *article* mengenai *Dependent Personal Services OECD Model* mengizinkan negara di mana pekerjaan dilakukan untuk mengenakan pajak tidak hanya atas penghasilan yang dibayarkan pada saat kehadiran pekerja tersebut tetapi juga atas penghasilan yang terealisasi sebelum atau sesudah kehadirannya di negara sumber (OECD Tax Policy Studies, 2005, 87).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka terdapat empat permasalahan yang memerlukan penelitian lebih lanjut, yakni:

1. Kapan pengenaan pajak penghasilan atas transaksi pemberian opsi saham kepada karyawan, pengenaan pajaknya pada saat opsi tersebut dijual atau pada saat opsi tersebut dilaksanakan (*exercise*) ?,
2. Bagaimana pengenaan pajak penghasilan atas pemberian opsi saham kepada karyawan ?,
3. Metode apa yang dipakai dalam melakukan kredit pajak atas transaksi opsi saham yang diterima karyawan ?,
4. Apa terdapat konflik yang timbul atas transaksi opsi saham dalam kaitannya dengan perpajakan internasional ?

C. Tujuan Penelitian

Studi ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman mengenai beberapa hal, yaitu:

1. Mengetahui dan menganalisis saat pengenaan Pajak Penghasilan yang tepat atas transaksi pemberian opsi saham kepada karyawan;

2. Menganalisis dan menguraikan pengenaan pajak penghasilan atas transaksi pemberian opsi saham kepada karyawan;
3. Menganalisis dan menguraikan metode yang dipakai dalam melakukan kredit pajak atas transaksi opsi saham yang diterima karyawan; dan
4. Menganalisis dan menguraikan konflik yang timbul dari transaksi opsi saham kepada karyawan dalam kaitannya dengan perpajakan internasional.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian terhadap aspek perpajakan ESOP sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku diharapkan memberi manfaat, antara lain:

1. Bagi akademisi, studi diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai bentuk-bentuk ESOP dan implikasi perpajakannya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan bahan diskusi atau penelitian lebih lanjut mengenai ESOP dan aspek perpajakannya.
2. Bagi perusahaan (wajib pajak), diharapkan dapat memberikan informasi mengenai aspek perpajakan ESOP sehingga dapat meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
3. Bagi institusi, khususnya Direktorat Jenderal Perpajakan, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penyusunan suatu peraturan perpajakan khususnya yang berhubungan dengan ESOP.

E. Metodologi Penelitian

Dalam menyusun karya akhir ini, penulis menerapkan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif cenderung bersifat deskriptif, naturalistik, dan berhubungan dengan sifat data yang murni kualitatif. Contoh metode kualitatif adalah studi kasus, observasi, dan historis. Dalam penelitian ini tidak mengenal populasi dan tidak pula sampel (Irawan, 2006).

Pemilihan jenis penelitian kualitatif disebabkan oleh:

1. Penelitian bersifat naturalistik, karena mempelajari obyek secara apa adanya tanpa bermaksud melakukan manipulasi dan intervensi;

2. Analisis dilakukan secara induktif dengan cara mendalami data untuk menemukan dimensi dan hubungan yang penting;
3. Pengumpulan data lebih bersifat longgar, fleksibel, dan dapat berubah sewaktu-waktu tergantung kebutuhan;
4. Data-data yang tersedia bersifat kualitatif dan kutipan langsung berupa ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan;

Penelitian kualitatif cenderung lebih mengandalkan interpretasi atau *critical analysis* atas objek penelitian, serta menghasilkan pemikiran yang mendalam untuk memberikan jawaban atas masalah-masalah yang diteliti.

Menurut Sekaran (2003) terdapat empat metode penelitian yaitu penemuan (*exploratory*), deskriptif (*descriptive*), pengujian hipotesis (*hypothesis testing*), dan studi kasus (*case study*). Dalam karya akhir ini, penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif (*descriptive*).

Dalam metode deskriptif, penelitian pada dasarnya ditujukan untuk memberikan/menggambarkan suatu profil atau deskripsi aspek-aspek yang relevan dengan masalah tertentu. Dengan metode deskriptif, manfaat yang dapat diperoleh antara lain:

1. Mengetahui karakteristik suatu grup pada situasi tertentu;
2. Berpikir secara sistematis tentang aspek-aspek pada situasi tertentu;
3. Memberikan ide-ide untuk melakukan pemeriksaan atau penelitian lebih jauh;
4. Membantu membuat keputusan-keputusan tertentu.

Menurut Coopers dan Schindler (1998), studi deskriptif dapat berbentuk sederhana baik ukuran, kedalaman data, dan kedalaman analisisnya, maupun dalam bentuk lengkap dengan data yang lebih luas, detail, dan analisis yang lebih mendalam pula.

Pemilihan jenis penelitian ini didasarkan atas pertimbangan bahwa dalam membahas karya akhir ini akan diuraikan dan dideskripsikan serta dilakukan analisis atas hal-hal yang berhubungan dengan perlakuan pajak penghasilan atas *Employee Stock Option Plan* (ESOP) dan dikombinasikan dengan hasil wawancara dengan praktisi, dosen, serta pejabat Direktorat

Jenderal Pajak, yang dianggap *concern* dan memahami permasalahan *Employee Stock Option Plan* (ESOP).

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan karya akhir ini adalah sebagai berikut:

Bab I **Pendahuluan**

Bagian pendahuluan memuat latar belakang pemilihan judul karya akhir, rumusan permasalahan yang dihadapi, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini dan manfaatnya, metodologi yang digunakan dalam penelitian serta sistematika penulisan karya akhir.

Bab II **Landasan Teori**

Pada bab ini akan dijabarkan bentuk-bentuk *Employee Stock Option Plan* berikut implikasi perpajakan berdasarkan literatur-literatur yang ada.

Bab III **Perlakuan Pajak Penghasilan atas *Employee Stock Option Plan***

Bagian ini menjelaskan Perlakuan atas *Employee Stock Option Plan* sesuai peraturan perpajakan yang berlaku di Indonesia saat ini. Dalam bagian ini akan diberikan contoh kasus *Employee Stock Option Plan*.

Bab IV **Analisa dan Pembahasan**

Bagian ini memuat analisa dan membahas peraturan perpajakan yang berlaku saat ini mengenai *Employee Stock Option Plan* dengan membandingkan teori-teori yang ada serta praktik-praktik yang dilakukan di negara lain.

Bab V **Simpulan dan Saran**

Bagian akhir dari karya akhir ini memuat kesimpulan apakah peraturan perpajakan *Employee Stock Option Plan* telah memenuhi rasa keadilan, memberikan kepastian hukum serta dapat mencegah praktik penghindaran pajak. Selain itu, bagian ini juga menyajikan saran kepada pihak yang kompeten untuk digunakan dalam menyempurnakan ketentuan-ketentuan yang sudah ada.

BAB II

LANDASAN TEORITIS DAN TINJAUAN KASUS-KASUS *EMPLOYEE STOCK OPTION PLAN* (ESOP)

A. Azas Perpajakan

Banyak pendapat ahli yang mengemukakan tentang asas-asas perpajakan yang harus ditegakkan dalam membangun suatu sistem perpajakan, Tjahjono dan Husein, dalam bukunya *Perpajakan* mengemukakan pendapat dari Adam Smith dalam bukunya *Wealth of Nations*. Menurut Adam Smith, pemungutan pajak hendaknya didasarkan atas empat asas, yaitu *equality/equity*, *certainty*, *convenience of payment* dan *economy* (Mansury, 1996).

Tjahjono dan Husein menjelaskan keempat asas tersebut sebagai berikut:

a. *Equality and Equity*

Equality atau kesamaan mengandung arti bahwa keadaan yang sama atau orang yang berada dalam keadaan yang sama harus dikenakan pajak yang sama. Sebagai contoh, dalam pajak penghasilan, yang dikenakan pajak yang sama bukan orang yang mempunyai penghasilan yang sama, melainkan orang mempunyai penghasilan kena pajak yang sama akan dikenakan pajak yang sama. Penghasilan disini dikurangi dengan Penghasilan Tidak Kena Pajak yang jumlahnya tidak sama antara satu dengan yang lainnya.

b. *Certainty*

Kepastian hukum merupakan tujuan setiap undang-undang. Dalam pembuatannya, harus diupayakan supaya ketentuan yang dimuat dalam undang-undang jelas, tegas dan tidak mengandung arti ganda atau memberikan peluang untuk ditafsirkan lain. Kepastian hukum banyak tergantung pada susunan kalimat, susunan kata, dan penggunaan istilah yang sudah dibakukan. Untuk mencapai tujuan tersebut penggunaan bahasa hukum secara tepat sangat diperlukan.

c. *Convenience of Payment*

Pajak harus dipungut pada saat yang tepat, yaitu pada saat Wajib Pajak mempunyai uang. Tidak semua Wajib Pajak mempunyai saat *convenience*

yang sama, yang mengenkannya untuk membayar pajak. Seorang yang menerima gaji akan lebih mudah membayar pajak pada saat menerima gaji. Seorang petani lebih mudah ditagih pajaknya setelah panen daripada saat menanam.

d. *Economics of Collection*

Dalam pembuatan undang-undang pajak, perlu dipertimbangkan bahwa biaya pemungutan harus lebih kecil dari uang pajak yang masuk. Tidak ada artinya pengenaan pajak jika pemasukan pajaknya hanya untuk biaya pemungutan saja (Tjahjono dan Husein, 2005:16-17)

B. Kompensasi

ESOP merupakan salah satu bentuk kompensasi atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Berdasarkan beberapa penelitian, faktor penting yang mendorong karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan adalah kompensasi atau balas jasa. Kompensasi ini bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Meskipun bonus merupakan sarana non gaji yang paling lazim digunakan perusahaan untuk memberi imbalan para karyawannya, sesuai dengan Survei Dewan Konferensi terhadap 520 perusahaan besar Amerika Serikat, pilihan untuk menerapkan ESOP merupakan cara terpopuler kedua. (Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, hal. 171).

C. *Options dan Stock Options*

Yang dimaksud dengan opsi menurut Adler Haymas Manurung adalah sebuah hak oleh seseorang atau lembaga untuk menjual atau membeli sebuah instrumen investasi pada harga tertentu untuk satu periode tertentu. Instrumen investasi sesuai perjanjian dapat berupa saham, obligasi, properti, valuta asing, komoditas, indeks saham dan sebagainya. Hak untuk membeli disebut dengan opsi call (*call option*) dan hak untuk menjual dikenal dengan opsi put (*put option*). Sedangkan untuk harga pembelian atau harga penjualan dari opsi tersebut dikenal dengan *strike price* atau *exercise price*. Dari definisi opsi

tersebut dapat terlihat bahwa saham merupakan salah satu instrumen yang dapat digunakan dalam rangka opsi.

Menurut Haryo Suparmun dan Handy Noerjanto opsi saham adalah:

“Suatu kontrak yang memberikan hak, tetapi bukan kewajiban, kepada pembeli option untuk membeli atau menjual saham yang mendasari option tersebut (*underlying stock*) dengan harga tertentu (*strike atau exercise price*) pada waktu kontrak berlaku sampai dengan hari deluwarsa.”

Sedangkan menurut Raymond A. Noe dkk *Stock Options* adalah: “*The right to buy a certain number of shares of stock at a specified price (purchasing the stock is called exercising the option)*”. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan opsi saham adalah hak untuk membeli sejumlah saham dengan harga dan jangka waktu yang telah ditentukan.

D. *Employee Stock Ownership Plans*

Dalam bukunya Raymond A. Noe, dkk menyebutkan bahwa ada dua tipe pembayaran balas jasa yang digunakan sebuah organisasi untuk menilai performa anggotanya. Pembayaran dapat dilakukan dalam tipe-tipe berikut ini:

1. *Profit Sharing*
2. *Stock Ownership*

Bodie, Kane dan Markus mendefinisikan *Employee Stock Ownership Plans* secara umum adalah sebagai berikut: “Bentuk rencana insentif perusahaan yang memberikan kesempatan bagi agen menjadi pemilik saham perusahaan di tempat mereka bekerja pada harga dan jumlah yang telah ditentukan.”

Sedangkan menurut Raymond A. Noe dkk *Employee Stock Ownership Plan* adalah:

“*Employee Ownership is similar to profit sharing in some key respect, such as an encouraging employees to focus on the success of the organization as a whole. One way of achieving employee ownership is through stock option, which give employees the opportunity to buy stock at fixed price.*”

Dari definisi yang diberikan oleh kedua ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *Employee Stock Ownership Plan* adalah suatu bentuk insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk menjadi pemilik saham perusahaan. Salah satu cara supaya karyawan dapat memiliki saham perusahaan adalah dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membeli saham dengan harga yang telah ditentukan yang dinamakan *stock option*.

E. Sarana-Sarana Bagi Perusahaan Untuk Membuat Kepemilikan Saham oleh Karyawan (*Employee Stock Ownership*)

Dalam perkembangan selanjutnya, terdapat beberapa pendekatan yang tersedia bagi perusahaan dalam rangka menyelenggarakan Program Kepemilikan Saham oleh Karyawan. Digunakannya masing-masing pendekatan yang ada tergantung dari kondisi perusahaan dan setiap pendekatan yang ada memiliki ketentuan khusus. Berikut diberikan penjelasan mengenai beberapa pendekatan yang ada saat ini (Badan Pengawas Pasar Modal, 2002) :

1. Pemberian Saham (*Stock Grants*)

Pendekatan paling sederhana adalah suatu perusahaan dapat menghibahkan saham perusahaan kepada karyawan-karyawan yang terpilih. Seringkali, hal ini dilakukan sebagai suatu bentuk kompensasi bonus sebagai penghargaan kepada karyawan atas kinerja yang tinggi, untuk mengenalkan pentingnya seorang karyawan kunci, atau sistem penggajian baru di suatu organisasi. Hibah ini dapat berupa tanpa pembatasan (*“non restricted”*) atau dengan pembatasan (*“restricted”*). Pemberian saham tanpa pembatasan adalah suatu pemberian penghargaan berupa saham, biasanya diberikan kepada karyawan kunci untuk mencapai tujuan keuangan atau tujuan strategis. Penghargaan ini mirip dengan suatu bonus kas tradisional tetapi penghargaannya dalam bentuk saham.

2. Program Pembelian Saham Oleh Karyawan (*Direct Employee Stock Purchase Plans*)

Program Pembelian Saham Oleh Karyawan memungkinkan karyawan membeli saham perusahaan dengan persyaratan yang menguntungkan. Keputusan karyawan untuk membeli saham yang tersedia untuknya adalah sukarela. Dengan program ini karyawan dapat membayar sahamnya melalui pemotongan gaji. Karena karyawan diharuskan membayar dimuka atas saham yang mereka beli, suatu program pembelian saham oleh karyawan secara umum tidak menghasilkan tingkat partisipasi yang tinggi (biasanya kurang dari 25% dari karyawan yang memenuhi syarat), juga tidak akan merubah ekuitas perusahaan dalam jumlah besar kepada tenaga kerjanya.

3. Program Opsi Saham (*Stock Option Plans*)

Dalam program opsi saham, suatu perusahaan memberikan kepada karyawan secara perorangan hak kontraktual, atau opsi, untuk membeli suatu jumlah tertentu atas saham perusahaan sepanjang periode waktu tertentu, membayar dengan harga yang ditetapkan pada saat tanggal pemberian. Periode waktu tertentu tersebut biasanya antara 5 (lima) sampai 10 (sepuluh) tahun dimulai pada tanggal pemberian dan harganya biasanya sama dengan harga pasar wajar saham pada saat pemberian. Konsep dibalik opsi ini adalah bahwa jika harga saham perusahaan meningkat dalam tahun-tahun setelah pemberian, karyawan mendapatkan keuntungan dengan membeli saham pada harga lebih rendah yaitu harga yang berlaku pada waktu pemberian dan kemudian menjualnya dengan harga yang lebih tinggi, setelah harga meningkat.

Nilai suatu opsi saham bagi karyawan sifatnya terkait pada kinerja perusahaan di masa yang akan datang. Perusahaan dapat mengaitkan pemberian opsi kepada kinerja kelompok atau individual dalam berbagai cara. Sebagaimana dengan bonus kas, perusahaan bebas untuk memutuskan kepada siapa mereka akan memberikan opsi dan berapa banyaknya opsi yang akan mereka berikan kepada masing-masing individu. Pada masa lalu, perusahaan biasanya membatasi pemberian opsi saham hanya kepada manajemen, dan pada beberapa perusahaan, program opsi saham masih

menggunakan cara tersebut. Namun demikian, kini terdapat kecenderungan (peningkatan) bahwa perusahaan-perusahaan memberikan opsi saham lebih jauh ke dalam organisasinya, seringkali melibatkan seluruh karyawan.

4. Program Kepemilikan Saham oleh Karyawan (*Employee Stock Ownership Plans*)

Merupakan suatu jenis program pensiun yang dirancang untuk menerima kontribusi perusahaan pada suatu pengelola dana (*fund*) yang akan melakukan investasi pada saham perusahaan untuk kepentingan karyawan. Pendekatan ini merupakan program kepemilikan saham oleh karyawan yang diformulasikan oleh Kelso. *Employee Stock Ownership Plans non leveraged* dirancang untuk investasi terutama dalam saham perusahaan yang mendukungnya. Dengan suatu *Employee Stock Ownership Plans non leveraged*, perusahaan membuat suatu kontribusi kepada suatu akun Trust setiap tahun atas nama masing-masing karyawan, kebanyakan perusahaan akan berkontribusi ke suatu program pensiun. Kontribusi tersebut dapat dibuat dalam bentuk saham (yang memperbaiki arus kas perusahaan karena tidak memerlukan pengeluaran), atau dapat juga berbentuk kas yang kemudian digunakan oleh *Trust* untuk membeli saham perusahaan. Saham yang diperoleh dengan program ini dialokasikan kepada akun-akun perorangan yang dikelola untuk masing-masing karyawan yang berpartisipasi. Para karyawan menerima saldo akun mereka setelah pensiun atau pemberhentian oleh perusahaan.

5. *Phantom Stock and Stock Appreciation Rights*

Selain pendekatan-pendekatan di atas, terdapat beberapa pendekatan lain untuk membagi ekuitas dengan para karyawan yang secara teknis tidak mengakibatkan transfer kepemilikan saham kepada para karyawan. Sering kali disebut sebagai “*synthetic equity*” *programs* (program ekuitas sintesis). Program jenis ini dapat dipakai apabila transfer aktual atas kepemilikan ekuitas kepada karyawan adalah tidak memungkinkan atau tidak diinginkan.

Stock Appreciation Rights (SARs) dan *Phantom Stock* adalah penangguhan kompensasi yang khusus dan alat kompensasi insentif yang dirancang untuk memberikan karyawan keuntungan ekonomis atas

kepemilikan saham tanpa disertai terjadinya transfer saham sesungguhnya. Suatu program SARs merupakan sebuah hibah kepada seorang karyawan yang memberikannya hak pada suatu waktu tertentu di masa yang akan datang untuk menerima penghargaan berupa kas sebesar kenaikan dalam nilai dari sejumlah tertentu bagian saham perusahaan. *Phantom Shares* merupakan bagian-bagian dari nilai yang berkaitan dengan jumlah ekuivalen saham. Sebagaimana dengan SARs, nilai dari suatu penghargaan *Phantom Stock* biasanya dibayar kepada karyawan dengan kas, meskipun penghargaan tersebut dapat juga dalam bentuk saham.

F. Employee Stock Options Plan

Pengertian ESOP menurut Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan nomor 53, 2004, adalah : Istilah "kompensasi" mencakup imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pemasok barang atau jasa yaitu pihak karyawan dan non-karyawan. Dalam transaksi perolehan barang atau jasa, perusahaan dapat menempuh cara kompensasi dengan menerbitkan instrumen ekuitas (berupa saham dan atau opsi saham) atau mengakui kewajiban yang jumlahnya ditentukan berdasarkan pada harga saham atau instrumen ekuitas perusahaan. Untuk menarik karyawan berkualitas, perusahaan dapat merancang program kompensasi dengan memberikan instrumen ekuitas kepada karyawan.

Umumnya, sebagian atau seluruh imbalan berupa instrumen ekuitas yang diberikan kepada karyawan adalah untuk kompensasi jasa karyawan, baik jasa pada masa lalu maupun masa mendatang. Instrumen ekuitas yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa karyawan dan jasa karyawan yang dikompensasi diukur dan diakui sebesar nilai wajar instrumen ekuitas yang bersangkutan. Bagian dari nilai wajar instrumen ekuitas yang dapat dihitung sebagai jasa karyawan adalah sebesar jumlah netonya, yaitu nilai wajar setelah dikurangi dengan jumlah yang harus dibayar oleh karyawan pada saat instrumen ekuitas tersebut diberikan. Penentuan nilai wajar dilakukan sebagai berikut:

- (a) Nilai wajar ditentukan dengan dasar harga pasar pada suatu pasar yang aktif.
- (b) Apabila harga pasar tersebut tidak mungkin diperoleh maka nilai wajar ditentukan dengan estimasi berdasar pada harga aktiva sejenis.

(c) Apabila estimasi tersebut tidak mungkin diperoleh maka nilai wajar ditentukan dengan metode penilaian yang sesuai dengan kondisi masing-masing.

Setiap instrumen ekuitas yang diberikan atau dialihkan secara langsung kepada karyawan oleh pemegang saham diperlakukan sebagai kompensasi berbasis saham. Oleh karena itu, transaksi tersebut diperlakukan sesuai dengan Pernyataan ini, kecuali apabila pengalihan tersebut secara jelas bertujuan selain kompensasi. Substansi transaksi pengalihan instrumen ekuitas oleh pemegang saham kepada karyawan untuk kompensasi adalah kontribusi modal oleh pemegang saham kepada perusahaan dan pemberian instrumen ekuitas oleh perusahaan kepada karyawan. Namun, dapat pula terjadi bahwa pengalihan langsung instrumen ekuitas dari pemegang saham kepada karyawan bukan merupakan transaksi kompensasi melainkan untuk melunasi kewajiban pemegang saham yang sama sekali tidak menyangkut hubungan kerja (*employment*).

Definisi Stock Option (OECD, *The Taxation of Employee Stock Options* – no. 11, 2005) adalah :

A stock option is a financial instrument that represents the right to buy a certain asset at a designated price (exercise price) during a predetermined period, at any time within the predetermined period for American style options or at the end of the predetermined period for European style options. The “life” of a stock option is marked by four events: the granting, the vesting (stock options are usually subject to a minimum holding period), the exercise and the sale of the shares acquired through the exercise of the options. Employee stock options are options granted by a company to its employees as a compensation for work. The underlying assets are shares of the employer company. In the majority of cases the exercise price is close or equal to the price of the underlying stock at grant. Employee stock options are usually not tradable and cannot be disposed of in any other way. If the market value of the underlying shares is higher than the exercise price, the options are “in-the-money”, otherwise they are “out-of-the-money”. For tax purposes, employee stock options may benefit from special treatment compared with that of ordinary cash compensation. The tax code usually specifies certain

conditions. If these conditions are met, the stock options plan becomes “qualified”

Dari definisi yang diberikan oleh OECD, dapat dijelaskan bahwa *stock option* adalah instrumen keuangan yang menjelaskan mengenai hak untuk membeli aset yang pasti dengan harga yang ditetapkan (*exercise price*) selama *predetermined period*, yaitu pada suatu saat antara *predetermined period* untuk opsi model Amerika atau akhir dari *predetermined period* untuk opsi model Eropa. Jangka waktu dari *stock option* ditetapkan dengan empat saat yaitu : saat diberikan (*granting*), saat ditetapkan (*vesting*), saat dilaksanakan (*exercise*) dan saat penjualan (*sale*) saham yang diperoleh. *Employee Stock Option* adalah opsi yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawannya sebagai kompensasi untuk pekerjaannya. *Underlying assets*-nya adalah saham perusahaan. Mayoritas kasus yang ada harga pelaksanaan (*exercise price*) adalah sama dengan *underlying stock* saat saham diberikan (*granting*). *Employee Stock Option* biasanya tidak bisa diperdagangkan dan tidak dapat dialihkan pada saat ini. Jika nilai pasar dari *underlying shares* lebih tinggi dari *exercise price*, maka opsi disebut “*in-the-money*”, dalam keadaan sebaliknya opsi disebut “*out-of-the-money*”. Untuk kegunaan pajak, *Employee Stock Option* mungkin menguntungkan dari perlakuan khusus dibandingkan dengan kompensasi tunai secara umum. Peraturan pajak biasanya menetapkan kondisi khusus. Jika kondisi ini dijumpai, *stock option plan* dinamakan “*qualified*”.

David A. Decenzo dan Stephen P. Robbins memberikan definisi ESOP sebagai berikut:

“Stock Option Plan, under this plans, an individual can purchase stock company through payroll deductions. The stock is generally sold at discount to the employee, or at straight market value without the use of, or commissions for a broker.”

Dari definisi yang diberikan oleh David dijelaskan bahwa dengan diterapkannya ESOP karyawan dapat membeli saham perusahaan tempatnya bekerja dengan cara pengurangan dari gajinya. Saham tersebut dijual dengan

harga diskon kepada karyawan tersebut atau pada harga pasar wajar saat penjualan saham tanpa ditambahkan nilai komisi untuk perantara.

Dari definisi yang diberikan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ESOP adalah instrumen keuangan yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawannya sebagai kompensasi atas pekerjaannya, untuk membeli aset yang pasti dengan harga yang ditetapkan (*exercise price*), dengan *Underlying assets*-nya adalah saham perusahaan. Jangka waktu dari *stock option* ditetapkan dengan empat saat yaitu : saat diberikan (*granting*), saat ditetapkan (*vesting*), saat dilaksanakan (*exercise*) dan saat penjualan (*sale*) saham yang diperoleh. ESOP memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki saham perusahaan secara langsung tanpa adanya perantara.

G. Penghasilan dari Transaksi ESOP

Dalam bukunya, Darussalam menyebutkan bahwa berdasarkan saat dikenakannya pajak atas ESOP, keuntungan yang diperoleh dari ESOP dapat dibedakan menjadi :

1. Nilai dari opsi saham saat diberikan.
2. Perbedaan nilai antara harga pasar wajar saat opsi di-*exercise* dengan harga yang dibayar oleh karyawan untuk memperoleh saham tersebut (sama dengan nilai diskon saham).
3. Perbedaan nilai antara harga pasar wajar saat saham dijual dengan harga yang dibayar karyawan saat *exercise*, jika pengenaan pajak ditangguhkan sampai pada saat saham dijual.

G.1. *Employment Income*

Lee Burns dan Richard Krever dalam *Tax Law Design and Drafting* menyebutkan mengenai pengertian dasar penghasilan dari pekerjaan sebagai berikut: “*The basic definition of employment income should include any compensation directly or indirectly related to the employment relationship.*” Artinya bahwa yang termasuk dalam pengertian penghasilan dari pekerjaan adalah setiap penghasilan baik secara langsung maupun tidak langsung yang diperoleh oleh karyawan

dari pekerjaannya. Jenis-jenis penghasilan yang dimaksud tergantung dari konsep yang digunakan setiap negara dalam mendefinisikan penghasilan dari pekerjaan tersebut.

G.2. Capital Gain

Capital gain atau penghasilan dari keuntungan pengalihan harta didefinisikan menurut wikipedia sebagai berikut:

“In *finance*, a *capital gain* is *profit* that results from the appreciation of a *capital asset* over its purchase price. If the price of the capital asset has declined instead of appreciated, this is called a *capital loss*. *Capital gains* occur in both real assets, such as *property*, as well as financial assets, such as *stocks* or *bonds*.”

Capital gain diartikan sebagai selisih nilai dari penjualan harta yang dijual lebih dari harga perolehannya.

G.3. Ordinary Income

Untuk membedakan *capital gain* dengan *ordinary income*, Yaakov Neeman sebagaimana dikutip oleh Mansury mengusulkan agar peraturan perpajakan yang ada mencantumkan dan mendefinisikan faktor-faktor yang membedakan :

1. Status Wajib Pajak yang memiliki harta tersebut, akan membedakan perlakuan atas *capital gain*. Untuk Wajib Pajak Badan penghasilan yang diterima akan diperlakukan sebagai *ordinary income*.
2. Sifat dari harta yang dialihkan, pengalihan harta milik Badan Usaha dianggap sebagai *ordinary income* dan harta milik bukan Badan Usaha dianggap sebagai *capital gain*.
3. Sifat pengalihan harta, peraturan bisa menentukan keuntungan dari pengalihan harta antar Badan Usaha tidak dikenakan pajak sedangkan perubahan domisili Wajib Pajak dari suatu negara ke negara lain dianggap sebagai peristiwa yang dapat dikenakan pajak.

4. Jangka waktu pemilikan harta, keuntungan dari penjualan harta yang sudah dimiliki lebih dari jangka waktu tertentu dianggap sebagai *ordinary income*.
5. Jumlah transaksi harta tersebut dalam satu tahun pajak, apabila transaksi harta sejenis dilakukan melebihi jumlah tertentu dalam satu tahun pajak, maka keuntungan dari pengalihan harta dianggap sebagai *ordinary income*.
6. Hubungan antara transaksi dan jenis usaha Wajib Pajak, jika keuntungan penjualan harta tersebut tidak ada hubungannya dengan usaha inti maka dianggap sebagai *capital gain*.
7. Sumber dana yang digunakan untuk membeli harta, apabila sumber dana yang digunakan adalah dana pinjaman maka keuntungan yang timbul akibat penjualan kembali harta tersebut dianggap sebagai *ordinary income*.
8. Bentuk pembayaran dari hasil penjualan harta, apabila keuntungan hasil penjualan harta diterima hanya satu kali maka akan dianggap sebagai *capital gain*.

G.4. Dividen

Menurut Rachmanto Surahmat, secara umum dividen adalah pembagian keuntungan kepada para pemegang saham oleh perseroan terbatas, atau persekutuan dengan penyertaan modal atau perusahaan yang terbagi atas saham-saham. Dengan kata lain dividen merupakan pembayaran keuntungan dari modal saham (penyertaan modal) dalam suatu entitas ekonomi yang akan diterima oleh para pemegang sahamnya. Pada umumnya pengertian dividen selalu menyangkut pembagian laba (keuntungan) yang didasarkan atas saham, yaitu bahwa penyertaan para pemegang saham hanya terbatas pada jumlah saham yang dimiliki. Definisi tersebut selalu berkaitan dengan semua sekuritas yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan yang mempunyai hak untuk memperoleh pembagian keuntungan atas laba dari perusahaan yang mengeluarkannya, tetapi bukan dalam rangka piutang. Misalnya

jouissance shares atau *jouissance rights*, *founder's shares* atau hak-hak pembagian keuntungan lainnya.

Dalam penerapan program ESOP di sebuah perusahaan terlebih dahulu harus melalui beberapa tahap. Mulai dari mengajukan usulan diterapkannya program ESOP dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), jika RUPS menyetujui maka akan ditetapkan hal-hal sebagai berikut:

1. Jumlah saham yang akan diberikan dalam program ESOP dan dari mana saham tersebut berasal.
2. Siapa saja yang akan diberikan hak opsi membeli saham perusahaan melalui program ESOP
3. Harga pelaksanaan opsi per saham dan bagaimana harga tersebut ditentukan.
4. Periode waktu pemberian ESOP (kapan karyawan dapat meng-*exercise* opsinya).

Setelah semua hal tersebut di atas ditetapkan maka perusahaan dapat mengumumkan pemberian ESOP kepada karyawannya. Berikut diberikan ilustrasi mengenai pemberian ESOP kepada karyawan:

Dalam RUPS tanggal 1 Juni 2005 para pemegang saham PT ABC setuju untuk menetapkan program kepemilikan saham oleh karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jumlah opsi yang akan diterbitkan pada tanggal 15 Februari 2006 adalah sejumlah 54.123.987 saham dan akan dibagikan kepada karyawan.
2. Harga pelaksanaan opsi untuk membeli 1 saham adalah sebesar Rp 50.000 .
3. Masa tunggu pelaksanaan opsi adalah 1 tahun dengan periode pelaksanaan opsi dimulai sejak 15 Februari 2007 sampai 15 Februari 2008.

Contoh: Karyawan X memperoleh hak opsi sebanyak 5000 saham. Pada tanggal 1 Maret 2007 melaksanakan opsinya dengan harga pasar wajar Rp 60.000. Pada tanggal 2 Januari 2008 PT ABC memutuskan untuk membagikan dividen dan X memperoleh Rp 6.000.000. Pada tanggal 1 Maret 2008 X menjual saham yang diperolehnya melalui opsi tersebut dengan harga pasar wajar Rp 80.000.

Pemberian ESOP seperti yang telah disebutkan di atas melalui tahap-tahap dimana dapat menimbulkan penghasilan. Dari contoh yang disebutkan di atas tahapan yang dimaksud adalah:

1. Saat ESOP diberikan: pada tanggal 15 Februari 2006.
2. Saat ESOP memenuhi syarat untuk dilaksanakan: pada tanggal 15 Februari 2007.
3. Saat karyawan yang memperoleh ESOP melakukan pelaksanaan (*exercise*) hak opsi tersebut: sesuai dengan keputusan dari karyawan yang bersangkutan kapan akan melaksanakannya sesuai dengan periode waktu yang diberikan yaitu antara tanggal 15 Februari 2007 sampai 15 Februari 2008. Dari contoh yang diberikan karyawan melaksakan hak opsinya pada tanggal 1 Maret 2007.
4. Saat karyawan memperoleh dividen dari saham yang dimilikinya dari program ESOP: sesuai dengan keputusan perusahaan kapan akan membagikan dividen kepada para pemegang saham. Dari contoh di atas yaitu tanggal 2 Januari 2008.
5. Saat karyawan menjual saham yang diperolehnya dari ESOP: sesuai dengan keputusan karyawan kapan akan menjual sahamnya. Dari contoh di atas yaitu tanggal 1 Maret 2008.

Dari penjelasan mengenai tahap-tahap pada program ESOP akan menimbulkan penghasilan bagi karyawan yang bersangkutan. Penghasilan yang timbul dari tahap-tahap yang disebutkan di atas adalah:

1. Penghasilan sehubungan dengan pekerjaan

Penghasilan ini dapat timbul pada saat ESOP diberikan atau pada saat karyawan meng-*exercise* hak opsi yang dimilikinya. Dalam prinsip realisasi penghasilan baru akan timbul pada saat karyawan meng-*exercise* hak opsi yang dimilikinya. Penghasilan yang timbul berupa keuntungan karena harga pelaksanaan opsi lebih kecil dari harga pasar wajar pada saat *exercise* dilakukan. Dari contoh yang diberikan sebelumnya keuntungan tersebut adalah: $5000 \times (\text{Rp } 60.000 - \text{Rp } 50.000) = \text{Rp } 50.000.000$

2. Penghasilan dari keuntungan pengalihan harta

Penghasilan ini dapat timbul pada saat karyawan menjual saham yang diperolehnya melalui program ESOP. Saham yang dimiliki dan dijual tersebut merupakan saham dari perusahaan tertutup yang sahamnya tidak diperdagangkan di bursa efek. Dari contoh di atas jika PT ABC bukan merupakan perusahaan publik maka keuntungan yang diperoleh X dari penjualan saham tersebut adalah: $5000 \times (\text{Rp } 80.000 - \text{Rp } 60.000) = \text{Rp } 100.000.000$

3. Penghasilan berupa dividen

Penghasilan berupa dividen dapat timbul jika setelah meng-*exercise* hak opsinya karyawan tetap memiliki saham tersebut dalam jangka waktu tertentu sampai perusahaan tersebut membagikan dividen kepada para pemegang sahamnya. Besarnya penghasilan tergantung dari berapa besar perusahaan membagikan keuntungannya dan juga bergantung kepada berapa besar jumlah saham yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

H. Saat Pemajakan *Employee Stock Option*

Secara khusus suatu negara dapat mengenakan pajak atas keuntungan yang diperoleh dari ESOP dari salah satu waktu yang disebutkan berikut ini (OECD, *The Taxation of Employee Stock Options* – No. 11, 2005) :

1. Saat opsi diberikan (*When the option is granted*);
2. Saat opsi ditetapkan (*When the option vests or irrevocably vests*);
3. Saat opsi dilaksanakan (*When the option is exercised or otherwise disposed of*);
4. Saat tidak ada pembatasan atas penjualan (*When there are no longer any restriction on the sale of the shares acquired under the option*), or
5. Saat saham dijual (*When the shares acquired under the option are sold*).

Hal ini dapat mengakibatkan pengenaan pajak berganda jika transaksi pemberian opsi saham melibatkan dua negara yang berbeda.

BAB III

PERLAKUAN PAJAK PENGHASILAN ATAS *EMPLOYEE STOCK OPTION PLAN*

A. Pokok Permasalahan

Dalam transaksi pemberian opsi saham dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi pemberi opsi yakni perusahaan dan sisi penerima opsi yakni karyawan. Status perusahaan dan status karyawan keduanya menentukan bagaimana perlakuan Pajak Penghasilan yang akan diterapkan. Status tersebut tentu saja dilihat dari sudut pandang Undang-Undang Pajak Penghasilan dan jika transaksi tersebut melibatkan transaksi lintas batas/negara maka Persetujuan Penghindaran Pajak Berganda tentu juga akan digunakan.

B. Analisis Saat Pengenaan Pajak Penghasilan yang Tepat atas ESOP

Yang menjadi pertanyaan dari pemberian imbalan berupa opsi saham tersebut adalah bagaimanakah perlakuan Pajak Penghasilan atas opsi saham tersebut. Untuk dapat melihat perlakuan pajaknya perlu diketahui beberapa tahapan yang berkaitan dengan hal tersebut, yaitu tahapan pemberian opsi saham. Dari tahapan-tahapan yang ada dapat dianalisis mengenai waktu yang tepat saat Pajak Penghasilan akan dikenakan. Tahapan tersebut diantaranya : kapan opsi saham tersebut diberikan (*grant*); kapan suatu opsi sudah memenuhi syarat untuk dilaksanakan (*vesting*); kapan opsi tersebut dilaksanakan (*exercise*); dan kapan saham yang diperoleh melalui opsi tersebut dijual (*sale of shares*).

Selain permasalahan waktu pengenaan Pajak Penghasilan, yang menjadi permasalahan juga adalah masalah karakteristik dari penghasilan itu sendiri. Jika dilihat dari sudut pandang Undang-Undang Pajak Penghasilan akan timbul permasalahan dalam melihat suatu transaksi pemberian imbalan kepada karyawan berupa opsi saham. Permasalahan yang timbul adalah apakah pemberian opsi saham tersebut termasuk dalam pengertian imbalan sehubungan dengan pekerjaan atau apakah termasuk penghasilan yang berupa

capital gain. Jika dikategorikan dalam pengertian imbalan dari hubungan kerja akan dikategorikan dalam pemberian berupa *cash* atau *non-cash* (natura). Karena jika dilihat dari konsep realisasi penghasilan baru akan timbul jika karyawan yang melakukan opsi tersebut menjual saham yang dimilikinya atau jika tidak dijual penghasilan akan timbul jika pemegang saham menerima dividen. Permasalahan lain yang timbul adalah mengenai penghitungan besarnya *capital gain*. Misalnya pada saat saham yang diperoleh oleh karyawan melalui hak opsi saham tersebut akan dijual, harga mana yang akan digunakan menjadi harga kepemilikan (yang akan menjadi pengurang harga jual untuk menghitung *capital gain*) apakah harga pasar saat opsi saham di *exercise* atau harga beli yang ditawarkan oleh perusahaan.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa ESOP memiliki tahapan-tahapan dimana di setiap tahapan tersebut memungkinkan timbulnya penghasilan. Tahapan tersebut adalah:

1. Pada saat ESOP diberikan
2. Pada saat ESOP memenuhi syarat untuk dilaksanakan
3. Pada saat ESOP dilaksanakan
4. Pada saat saham yang diperoleh melalui ESOP dijual.

Dari setiap tahapan transaksi ESOP keuntungan yang diperoleh oleh karyawan dapat berupa (Darussalam, 2007) :

1. Nilai ESOP pada saat diberikan atau pada saat memenuhi syarat untuk di-*exercise*, yaitu harga *exercise option* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan;
2. Selisih antara harga pasar wajar pada saat opsi di-*exercise* dengan harga *exercise* yang dibayarkan oleh karyawan; atau
3. Selisih antara harga pasar wajar pada saat saham dijual dengan harga *exercise* yang dibayarkan oleh karyawan, jika pengenaan pajak ditangguhkan sampai pada saat saham dijual.

Berdasarkan tahapan-tahapan yang ada dalam transaksi ESOP, berikut akan dianalisis mengenai saat yang tepat untuk mengenakan PPh atas penghasilan yang timbul dari transaksi ESOP.

B.1. Saat Pengenaan Pajak untuk penghasilan dari Pekerjaan

Saat pengenaan pajak atas penghasilan yang diterima oleh karyawan dari transaksi ESOP dari pekerjaan dibagi menjadi tiga tahapan, yaitu :

1. Pengenaan PPh pada saat ESOP diberikan (*grant of options*)

Pada saat ESOP diberikan kepada karyawan artinya karyawan diberikan penawaran untuk memperoleh keuntungan. Karyawan memiliki hak bukan kewajiban untuk menerima penawaran tersebut dengan persyaratan yang telah ditentukan. Penawaran tersebut memberikan kemungkinan kepada karyawan untuk memperoleh keuntungan pada masa yang akan datang.

Pada saat diberikan kepada karyawan ESOP memiliki nilai yaitu *strike price* (harga pelaksanaan). Harga tersebut ditentukan oleh perusahaan, biasanya harga pelaksanaan ditentukan berdasarkan rumus tertentu. Pada saat karyawan menerima ESOP sebenarnya karyawan belum memiliki penghasilan karena sesungguhnya yang diberikan kepada karyawan merupakan hak untuk membeli sejumlah saham pada harga tertentu dan pada saat tertentu. Artinya bahwa untuk memperoleh saham karyawan harus membayar sejumlah tertentu.

Secara ekonomis jika dikaitkan dengan pencatatan akuntansi pada saat karyawan menerima hak untuk membeli sejumlah saham karyawan tersebut telah memiliki penghasilan. Hal tersebut dibuktikan ketika karyawan membukukan haknya. Karyawan akan mencatat sebagai *asset* dan lawannya bisa tiga hal yaitu *asset* lainnya, kewajiban atau penghasilan. Dalam hal ini karyawan akan mencatatnya sebagai penghasilan.

Dikaitkan dengan pengertian Penghasilan dalam Undang-Undang PPh Pasal 4 ayat (1) huruf (a), Undang-Undang PPh tersebut mengatakan ketika karyawan menerima opsi artinya karyawan tersebut telah menerima tambahan kemampuan ekonomis berupa opsi. Jadi menurut Undang-Undang Pajak Penghasilan ketika karyawan menerima ESOP karyawan tersebut telah memperoleh penghasilan dengan bertambahnya kemampuan ekonomis yang dimilikinya.

Konsekuensi yang timbul jika PPh dikenakan pada saat ESOP diberikan adalah ketidakadilan atas karyawan yang tidak melaksanakan hak opsi yang diberikan kepadanya. Misalnya jika karyawan tidak melaksanakan hak opsinya karena karyawan tersebut berhenti bekerja pada perusahaan yang memberinya hak opsi. Karena karyawan berhenti bekerja pada perusahaan tersebut maka karyawan tersebut kehilangan hak opsinya karena tidak memenuhi syarat untuk dapat melaksanakan opsinya. Artinya bahwa jika PPh dikenakan pada saat ESOP diberikan maka PPh dikenakan atas penghasilan yang sebenarnya tidak pernah terealisasi. Jika suatu negara akan tetap mengenakan PPh atas ESOP pada saat ESOP diberikan maka negara tersebut harus memiliki peraturan yang memungkinkan karyawan yang pada akhirnya tidak melaksanakan hak opsinya namun telah dikenakan pajak untuk meminta kembali pajak yang telah dibayarkan sebelumnya.

Masalah yang juga dapat timbul jika PPh dikenakan pada saat ESOP diberikan adalah mengenai bagaimana menentukan nilai yang menjadi dasar pengenaan pajaknya. Ketika suatu perusahaan memutuskan untuk menggunakan formula untuk menentukan besarnya harga yang akan diberikan kepada karyawan (*strike price*) maka nilai tersebut harus dapat diketahui dan dapat dihitung.

Akan menjadi hal yang berbeda jika hak opsi yang diberikan kepada karyawan dapat dialihkan. Jika karyawan memperoleh hak opsi yang dapat dialihkan artinya bahwa karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk segera memperoleh keuntungan dengan cara menjual hak opsinya tersebut. Jika hal ini yang terjadi maka pengenaan PPh pada saat ESOP diberikan menjadi hal yang mungkin karena pajak akan mudah untuk dihitung dan akan dikenakan pada saat karyawan benar-benar memperoleh keuntungan yang telah terealisasi.

2 Pengenaan PPh pada saat ESOP telah memenuhi syarat untuk dilaksanakan (*vesting of options*)

Pada tahap ini karyawan telah berhak untuk melaksanakan hak opsinya. Jika belum memenuhi syarat untuk dilaksanakan maka karyawan belum memiliki hak untuk melaksanakan opsinya. Telah dijelaskan sebelumnya bahwa pemberian ESOP diikuti dengan persyaratan dan kondisi tertentu. Ketika persyaratan dan kondisi tertentu tersebut telah dipenuhi (misalnya waktu tertentu) maka karyawan dapat melaksanakan hak opsinya. Pada tahap ini karyawan ada pada posisi dapat melaksanakan hak opsinya. Pada dasarnya pengenaan PPh pada tahapan ini adalah sama saja dengan pengenaan PPh pada saat *grant*, karena ESOP tersebut juga masih dalam bentuk hak dan karyawan belum melaksanakannya.

3. Pengenaan PPh pada saat ESOP dilaksanakan (*exercise of options*)

Pengenaan pajak atas penghasilan yang diperoleh dari transaksi ESOP pada saat hak opsi di-*exercise* telah digunakan oleh banyak negara. Yang menjadi kelebihan dari pengenaan pajak pada saat ESOP di-*exercise* adalah karena pajak dikenakan atas penghasilan yang dapat dihitung dengan pasti, yaitu atas selisih antara harga pasar wajar dengan harga pelaksanaan (*strike price*) yang dibayarkan oleh karyawan. Tetapi pada dasarnya pengenaan PPh pada saat *exercise* bukanlah pengenaan pajak atas penghasilan yang sebenarnya telah terealisasi.

Pada kenyataannya ketika karyawan melaksanakan hak opsinya karyawan mengeluarkan sejumlah uang untuk membeli sejumlah saham. Artinya bahwa karyawan melakukan pembelian dan sebenarnya tidak ada keuntungan yang timbul atas pembelian. Tetapi jika diasumsikan karyawan melaksanakan hak opsinya pada saat harga saham di pasar lebih tinggi daripada harga pelaksanaan (*strike price*) maka seolah-olah karyawan akan memperoleh keuntungan

Negara-negara yang mengenakan PPh pada saat ESOP di-*exercise* adalah negara Amerika Serikat untuk jenis *Non-Qualified Stock*

Options juga negara Singapura. Pertimbangan negara Singapura mengenakan PPh Pada saat *exercise* karena Singapura tidak mengenakan PPh atas *capital gain*.

B.2. Pengenaan PPh pada saat saham yang diperoleh melalui ESOP dijual (*sale of the shares received on exercise of the options*)

Pengenaan PPh pada saat saham yang diperoleh melalui ESOP dijual merupakan pengenaan pajak yang benar-benar dikenakan atas penghasilan yang nyata-nyata telah terealisasi. Karena pajak dikenakan atas keuntungan yang secara nyata diperoleh oleh karyawan. Karena pada tahapan ini karyawan menerima penghasilan secara nyata dari penjualan saham yang dimilikinya.

Keuntungan yang diperoleh karyawan merupakan nilai selisih antara harga jual saham dengan harga pelaksanaan saham atau selisih antara harga jual saham dengan harga pasar wajar pada saat opsi dilaksanakan. Pengenaan PPh atas nilai selisih yang mana tergantung kepada sistem perpajakan yang diterapkan oleh suatu negara. Jika pada saat opsi di-*exercise* PPh belum dikenakan maka PPh akan dikenakan atas selisih antara harga jual saham dengan harga pelaksanaan sedangkan jika PPh telah dikenakan pada saat opsi di-*exercise* maka PPh akan dikenakan atas nilai selisih antara harga jual saham dengan harga pasar wajar pada saat opsi dilaksanakan.

Negara yang mengenakan PPh pada saat saham yang diperoleh melalui ESOP dijual adalah negara India. Pada tahun 1999 ESOP di India dikenakan PPh pada 2 (dua) tahap, yaitu pada saat *exercise* dan pada saat saham dijual. Tetapi pengenaan PPh pada 2 (dua) tahapan ini menimbulkan banyak protes. Berikut merupakan alasan yang diberikan mengapa pengenaan PPh pada dua tahapan tersebut diprotes (Har Govind, 2000) :

1. Pengenaan PPh pada kedua tahap tersebut tidak praktis dan sulit serta menghabiskan waktu.

Pajak yang dikenakan pada saat *exercise* merupakan pajak yang terutang atas penghasilan yang berupa kenikmatan (*benefit in kind*).

Karyawan kemungkinan besar akan mengalami kesulitan dalam hal *cash flow* karena baru saja melakukan pembelian saham.

2. Tarif PPh yang timbul pada saat *exercise* yaitu 30% jauh lebih tinggi daripada tarif pajak atas *long term capital gains* sebesar 10%.

Perusahaan berkewajiban untuk memotong pajak karena keuntungan yang diperoleh pada saat *exercise* diperlakukan sebagai bagian dari penghasilan berupa gaji.

B.3. Pengenaan PPh atas Deviden.

Pengenaan PPh pada saat deviden diperoleh atas ESOP merupakan pengenaan pajak atas penghasilan yang diterima oleh karyawan sebagai pemegang saham perusahaan, sehubungan dengan deviden yang dibagikan oleh perusahaan.

Pengenaan PPh pada setiap tahapan yang telah disebutkan di atas memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Setiap negara tentunya akan memilih saat pengenaan pajak yang paling tepat sesuai dengan kebutuhan dan keadaan negara tersebut juga sejalan dengan sistem perpajakannya secara menyeluruh. Selain itu pengenaan pajak yang akan diberlakukan juga harus memperhatikan sistem administrasi yang akan diterapkan atas saat pengenaan pajak yang akan diberlakukan. Sistem administrasi tersebut haruslah adil antara karyawan dan pemberi kerja.

C. Perlakuan Pajak Penghasilan atas ESOP di Indonesia

Dalam sub bab ini akan dijelaskan mengenai perlakuan PPh atas ESOP yang berlaku di Indonesia dan Amerika Serikat sebagai bahan perbandingan.

Dalam membahas perlakuan PPh atas ESOP di Indonesia juga akan dijelaskan mengenai perlakuan PPh yang berlaku di Indonesia mengenai penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, penghasilan yang berupa keuntungan karena penjualan/pengalihan harta dan juga mengenai penghasilan yang berupa dividen. Semua perlakuan PPh tersebut akan dibahas berkaitan dengan tahap-tahap pemberian ESOP yang dapat menimbulkan penghasilan tersebut.

C.1. Perlakuan Pajak Penghasilan atas Penghasilan Sehubungan dengan Pekerjaan

Dalam Undang-undang Pajak Penghasilan No 7 tahun 1983 sebagaimana terakhir telah diubah dengan no 36 tahun 2008 (selanjutnya disebut Undang-Undang PPh) pasal 4 ayat (1) huruf a, yang berbunyi:

Pasal 4 ayat (1)

Yang menjadi Objek Pajak adalah penghasilan yaitu setiap tambahan kemampuan ekonomis yang diterima atau diperoleh wajib pajak, baik yang berasal dari Indonesia, yang dapat dipakai untuk konsumsi atau untuk menambah kekayaan wajib pajak yang bersangkutan, dengan nama dan dalam bentuk apapun, termasuk:

Huruf (a)

penggantian atau imbalan berkenaan dengan pekerjaan atau jasa yang diterima atau diperoleh termasuk gaji, upah, tunjangan, honorarium, komisi, bonus, gratifikasi, uang pensiun, atau imbalan dalam bentuk lainnya, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang ini;

Secara lebih lanjut mengenai pihak pemotong dan tarif pemotongan atas penghasilan dari sehubungan dengan pekerjaan, jasa, atau kegiatan dalam bentuk apapun yang diterima atau diperoleh Wajib Pajak Orang Pribadi dalam negeri diatur dalam penghasilan dari pekerjaan diatur dalam Undang-Undang PPh Pasal 21 ayat (1) huruf a dan ayat (5), yang berbunyi:

Pasal 21 ayat (1)

Pemotongan, penyetoran, dan pelaporan pajak atas penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa, atau kegiatan dengan nama dan dalam bentuk apapun yang diterima atau diperoleh Wajib Pajak orang pribadi dalam negeri,, wajib dilakukan oleh:

Huruf (a)

pemberi kerja yang membayar gaji, upah, honorarium, tunjangan, dan pembayaran lain sebagai imbalan sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau bukan pegawai;

Pasal 21 ayat (5)

Tarif pemotongan atas penghasilan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah tarif pajak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) kecuali ditetapkan lain dengan Peraturan Pemerintah.

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 21 ayat (5) bahwa tarif pajak yang dikenakan sehubungan dengan penghasilan sehubungan dengan pekerjaan diatur dalam Undang-Undang PPh Pasal 17 ayat (1) huruf a.

C.2. Perlakuan Pajak Penghasilan atas Keuntungan Karena Penjualan/ Pengalihan Harta

Dalam Undang-undang Pajak Penghasilan No 7 tahun 1983 sebagaimana terakhir telah diubah dengan no 36 tahun 2008 pasal 4 ayat (1) huruf d, yang berbunyi:

Pasal 4 ayat (1)

Yang menjadi Objek Pajak adalah penghasilan yaitu setiap tambahan kemampuan ekonomis yang diterima atau diperoleh wajib pajak, baik yang berasal dari Indonesia, yang dapat dipakai untuk konsumsi atau untuk menambah kekayaan wajib pajak yang bersangkutan, dengan nama dan dalam bentuk apapun, termasuk:

Huruf (d)

Keuntungan karena penjualan atau karena pengalihan harta,

Lebih lanjut dalam memori penjelasan disebutkan bahwa apabila Wajib Pajak menjual harta dengan harga yang lebih tinggi dari nilai sisa buku atau lebih tinggi dari harga atau nilai perolehan, maka selisih harga tersebut merupakan keuntungan.

C.3. Perlakuan PPh Perlakuan Pajak Penghasilan atas Dividen

Dalam Undang-undang Pajak Penghasilan No 7 tahun 1983 sebagaimana terakhir telah diubah dengan no 17 tahun 2000 pasal 4 ayat (1) huruf g, yang berbunyi:

Pasal 4 ayat (1)

Yang menjadi Objek Pajak adalah penghasilan yaitu setiap tambahan kemampuan ekonomis yang diterima atau diperoleh wajib pajak, baik yang berasal dari Indonesia, yang dapat dipakai untuk konsumsi atau untuk menambah kekayaan wajib pajak yang bersangkutan, dengan nama dan dalam bentuk apapun, termasuk:

Huruf (g)

Dividen, dengan nama dan dalam bentuk apapun, termasuk dividen dari perusahaan asuransi kepada pemegang polis, dan pembagian sisa hasil usaha koperasi;

Sebagai tindak lanjut mengenai ketentuan undang-undang tersebut, terdapat peraturan yang mengatur secara khusus mengenai perlakuan Pajak Penghasilan atas pemberian opsi saham kepada karyawan yaitu Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-13/PJ.43/1999 Tentang Perlakuan Perpajakan Atas *Stock Option*. Di dalam SE tersebut diatur mengenai:

1. Pengertian *Stock Option* yaitu janji atau penawaran yang diberikan oleh suatu perusahaan di luar negeri yang telah menjual sahamnya di bursa efek di luar negeri, kepada karyawan atau orang pribadi kalangan terbatas dari suatu perusahaan di Indonesia yang mempunyai hubungan istimewa dengan perusahaan di luar negeri tersebut, untuk membeli sahamnya dengan harga tertentu dan dalam jangka waktu tertentu pula. Penawaran tersebut akan dicabut kembali setelah melewati jangka waktu yang ditentukan tersebut.
2. Apabila karyawan menggunakan hak-nya atas penawaran tersebut dan kemudian terjadi kenaikan harga atas saham itu, maka karyawan yang bersangkutan dapat memilih dua kemungkinan:
 - a. Menjual kembali saham tersebut pada saat itu;
 - b. Menyimpan saham tersebut sebagai investasi untuk dijual kembali dimasa mendatang untuk mendapatkan keuntungan (*capital gain*) yang lebih besar.
3. Selisih antara harga pasar dengan harga tertentu yang lebih rendah dari harga pasar adalah merupakan potongan harga perolehan saham. Adapun

yang dimaksud dengan harga tertentu adalah harga jual saham yang ditawarkan oleh suatu perusahaan di luar negeri kepada karyawan atau orang pribadi kalangan terbatas dari suatu perusahaan di Indonesia yang mempunyai hubungan istimewa dengan perusahaan di luar negeri tersebut.

4. Penghasilan yang dapat diperoleh pemegang saham dapat berupa dividen dan/atau capital gain. Apabila saham tersebut dijual dengan harga yang lebih tinggi daripada harga perolehan, maka selisih antara harga jual dengan harga perolehan saham tersebut merupakan penghasilan (*capital gain*) yang terutang Pajak Penghasilan.

D. Pengakuan Kredit Pajak

Terdapat dua cara untuk Penghasilan atau kekayaan dapat dikenai pajak di negara sumber tanpa pembatasan, yaitu :

- ∩ Metode pembebasan (*exemption method*): Negara domisili mengabaikan penghasilan atau kekayaan yg dikenai pajak di negara sumber, tetapi ia dapat menggunakannya sebagai bahan perhitungan untuk penerapan tarif progresif;
- ∩ Metode pengkreditan pajak: Penghasilan atau kekayaan yg dikenai pajak di negara sumber juga dikenai pajak di negara domisili, tetapi pajak yg dibayarkan di negara sumber dapat dikurangkan (dikreditkan) terhadap pajak yg dipungut oleh negara domisili atas penghasilan atau kekayaan tersebut.

Metode dalam rangka Penghindaran Pajak Berganda dilakukan dengan cara :

- ∩ Metode kredit pajak (*Credit method*)
Negara domisili memperkenankan pajak yang dibayar di negara sumber untuk dikreditkan.

a. full credit

Contoh: *penggunaan credit method (full credit)*

1. Negara Domisili (D)
 - ∩ Menganut prinsip *world wide income*

⌋ Tarif pajak:

Penghasilan s/d 800.000 – 25%

Lebih dari 800.000 – 35%

⌋ Perusahaan A dalam suatu tahun pajak memperoleh dari dalam negeri sebesar 800.000 dan dari negara lain (negara sumber sebesar 200.000)

⌋ Pajak yang terutang:

$35\% \times 1.000.000 = 350.000$

Kredit pajak (I) 40.000

Kredit pajak (II) 80.000

⌋ Beban pajak seluruhnya (Kasus I dan II): = 350.000

2. Negara Sumber (S)

⌋ Tarif pajak:

Kasus I 20%

Kasus II 40%

⌋ Penghasilan 200.000

Pajak yang dibayar (I) 40.000

Pajak yang dibayar (II) 80.000

3. Pajak yang dibayar di negara S sebesar 40.000 (I) atau 80.000 (II) dapat dikurangkan seluruhnya, karena negara D menganut metode kredit pajak penuh (*full credit*). Dengan demikian tidak terjadi pengenaan pajak berganda.

b. *ordinary credit*

Contoh: *credit method (ordinary credit)*

⌋ *Ordinary credit* (kredit dengan pembatasan) pada intinya sama dengan *full credit*, tetapi pajak yang dibayar di negara S yang dapat dikurangkan dibatasi hanya sebesar pajak yang dihitung berdasarkan tarif di negara D, atau 35% dari 200.000 atau 70.000

Perhitungannya sebagai berikut:

	Kasus I	Kasus II
Pjk yg Terutang di Neg. D	350.000	350.000
Dikurangi Pjk yg dibayar di S	40.000	70.000
Jumlah seluruh beban pajak	350.000	360.000

n *Ordinary credit*

a. *per country limitation* dan *overall limitation*

per country limitation, yaitu batas kredit dihitung berdasarkan penghasilan di tiap negara

overall limitation, yaitu batas kredit yang dihitung setelah menggabungkan seluruh penghasilan di seluruh negara

b. *tax sparing* atau kredit pajak semu

c. *underlying tax credit*

yaitu pajak yang dibayar anak perusahaan di luar negeri yang dapat dikreditkan untuk penghitungan pengenaan pajak atas dividen

d. *matching credit*

n Metode pembebasan (*Exemption method*)

a. Pembebasan penuh

Adalah metode penghindaran pajak berganda dengan cara mengabaikan penghasilan yang diperoleh dari luar negeri. Contoh:

	Kasus I	Kasus II
Pjk yg Terutang di Neg. D 25% dari 800.000	200.000	200.000
Dikurangi Pjk yg dibayar di S	40.000	80.000
Jumlah seluruh beban pajak	240.000	280.000

b. Pembebasan dengan progresi

Pada dasarnya metode ini sama dengan metode pembebasan penuh, yang berbeda adalah bahwa penghasilan dari luar negeri dipakai untuk penghitungan progresi tarif.

Contoh: pembebasan dengan progresi

	Kasus I	Kasus II
Pajak yang terutang di negara D, 35% dari 800.000	280.000	280.000
Pajak yang dibayar di S	40.000	80.000
Jumlah seluruh beban pajak	320.000	360.000

Dari metode penghindaran pajak berganda, perbandingan berdasar beban pajak yang dipikul oleh penduduk domisili dapat disusun sebagai berikut:

Metode penghindaran pajak berganda	Beban pajak kasus I	Beban pajak Kasus II
1) <i>Credit method</i>		
<i>full credit</i>	350.000	350.000
<i>ordinary credit</i>	350.000	360.000
2) <i>Exemption method</i>		
pembebasan penuh	240.000	280.000
pembebasan dgn progresi	320.000	360.000

E. Perpajakan Internasional

Setiap negara mempunyai undang-undang pajak yang berbeda dalam hal menentukan hak pemajakan internasional. Pemahaman tersebut memberikan pengertian bahwa setiap negara berdaulat secara unilateral untuk menentukan yurisdiksi perpajakan domestik dan internasional. Indonesia mengaplikasikan baik yurisdiksi *domisialary* untuk Wajib Pajak Dalam Negeri maupun yurisdiksi sumber untuk Wajib Pajak Luar Negeri (Gunadi, 2007) . Benturan yurisdiksi pemajakan dapat mengakibatkan pajak berganda internasional.

Prinsip-prinsip Pengenaan Pajak adalah : (catatan kuliah Maksi, 2008)

1. Azas domisili

Berdasarkan azas ini, seorang subjek pajak dikenai pajak dinegara mana ia berdomisili. Azas ini biasanya dipakai negara yang menganut prinsip *world wide income*.

2. Azas sumber

Berdasarkan azas ini, pajak dikenakan dinegara mana sumber penghasilan berasal :

1. Penentuan sumber berdasarkan penghasilan;
2. Penentuan sumber ditentukan oleh UU perpajakan suatu negara.

3. Azas kewarganegaraan

Azas kewarganegaraan adalah pengenaan pajak atas dasar status kewarganegaraan.

4. Campuran dari azas-azas diatas

Biasanya suatu negara (tidak semuanya) menganut campuran dari azas tersebut diatas. Misalnya, azas domisili digabungkan dengan azas sumber.

5. Azas teritorial

Azas teritorial adalah pengenaan pajak atas penghasilan yang diperoleh dari wilayah satu negara.

Aspek Perpajakan Internasional dalam Undang-undang Pajak Penghasilan adalah :

A. Definisi subjek pajak luar negeri

Definisi subjek pajak luar negeri dirumuskan dalam pasal 2 ayat (4) UU PPh

1. Orang pribadi yang tidak bertempat tinggal atau berada di Indonesia tidak lebih dari 183 hari dalam 12 bulan, atau badan yang tidak didirikan dan tidak bertempat di Indonesia yang menjalankan usaha atau kegiatan melalui BUT di Indonesia,
2. Orang pribadi yang tidak bertempat tinggal atau berada di Indonesia tidak lebih dari 183 hari dalam 12 bulan, atau badan yang tidak didirikan dan tidak bertempat di Indonesia yang dapat menerima atau memperoleh penghasilan dari Indonesia bukan dari menjalankan usaha atau melalui suatu BUT.

B. Definisi bentuk usaha tetap (BUT)

Definisi BUT diberikan di pasal 2 ayat (5) UU PPh, yaitu bentuk usaha yang digunakan orang pribadi yang tidak bertempat tinggal atau tidak berada di Indonesia tidak lebih dari 183 hari dalam 12 bulan, atau badan yang tidak didirikan dan tidak bertempat kedudukan di Indonesia, dan menjalankan kegiatan atau usaha di Indonesia.

C. Metode penghindaran pajak berganda

Metode penghindaran pajak berganda secara unilateral yang dipakai oleh UU PPh adalah metode pengkreditan secara terbatas atau *ordinary credit*.

D. Penghasilan penduduk luar negeri yang dikenai pemotongan

- Dividen;
- Bunga, termasuk premium, diskonto, dan imbalan sehubungan dengan jaminan pengembalian utang;
- Royalti, sewa, dan penghasilan lain sehubungan dengan penggunaan harta;
- Imbalan sehubungan dengan jasa, pekerjaan, dan kegiatan;
- Hadiah dan penghargaan;
- Pensiun dan pembayaran berkala lainnya

Sebab-sebab Terjadinya Pengenaan Pajak berganda Secara Internasional (*international double taxation*) adalah karena :

1. Konflik antara azas domisili dengan azas sumber

- Negara Domisili mengenakan pajak atas seluruh penghasilan yang diperoleh penduduknya (*world-wide income principle*).
- Negara Sumber mengenakan pajak atas penghasilan yang bersumber dari negaranya (*source principle*)
- Atas penghasilan yang sama dipajaki dua kali

2. Konflik karena perbedaan definisi “penduduk”

Seorang pribadi atau badan dapat dianggap sebagai penduduk dari dua negara pada saat bersamaan.

- Berlakunya azas Kewarganegaraan.
- Dual residence untuk orang pribadi

3. Perbedaan definisi tentang “sumber Penghasilan”

Terjadi bila dua negara atau lebih memperlakukan suatu jenis penghasilan sebagai penghasilan yang bersumber di negaranya.

- Penduduk negara A, mempunyai BUT di negara B, mengembangkan teknologi yang dimanfaatkan di negara C. C memajaki karena imbalan dianggap bersumber di negaranya, B memajaki karena dianggap sebagai laba usaha.
- PPh pasal 26 atas imbalan kepada “penduduk luar negeri” sehubungan dengan jasa yang dilakukannya.

Pemajakan Penghasilan Wajib Pajak Luar Negeri-Ruang Lingkup P3B; yaitu :

- ∩ Pada dasarnya P3B adalah perjanjian yang menyangkut upaya dua negara untuk menghindari terjadinya pengenaan pajak secara berganda baik yang menyangkut *Subyek pajak* maupun *Obyek Pajak*.
- ∩ Dua negara membagi hak pemajakan *secara yuridis* atas penghasilan penduduknya yang menjalankan usaha di negara lain (negara Domisili v.s. negara Sumber)

Secara umum suatu P3B sebagai sarana menghilangkan pengenaan pajak berganda menerapkan dua aturan pokok, yaitu :

1. Hak Pemajakan atas beberapa jenis penghasilan diberikan kepada negara sumber atau negara domisili. Demikian pula dengan pajak atas kekayaan. Dengan demikian tidak terjadi pemajakan ganda. Ada kalanya negara domisili dan negara sumber berbagi hak pemajakan, tetapi pajak yang dipungut negara sumber besarnya dibatasi. (e.g. dividen, bunga, royalty)
2. Bila berdasarkan *treaty* hak pemajakan suatu jenis penghasilan atau kekayaan sebagian atau sepenuhnya diberikan kepada negara sumber, negara domisili harus menerapkan metode penghindaran pajak berganda.

Dari sudut pandang Hak Pemajakan Negara Sumber, Kategori Penghasilan dan Kekayaan dibagi menjadi :

1. Penghasilan dan kekayaan yang dapat dipajaki tanpa pembatasan oleh negara sumber

- n Penghasilan dari harta tak gerak yang berada di negara tersebut, keuntungan krn pengalihan harta tsb, dan kekayaan berupa harta tak gerak.
 - n Laba usaha dari suatu *BUT* yang berada di negara itu, keuntungan dari pengalihan *BUT* tersebut, dan kekayaan berupa harta bergerak yang menjadi bagian dari harta *BUT*, kecuali jika bentuk *BUT* tersebut ada dalam rangka pelayaran atau angkutan sungai dalam jalur internasional, dan penerbangan di jalur internasional
 - n Penghasilan yang diperoleh dari kegiatan yang dilakukan para artis dan olahragawan yang dilakukan di negara itu, tanpa melihat apakah penghasilan tersebut diterima oleh mereka atau oleh orang atau badan lain
 - n Penghasilan dari jasa yang dilakukan oleh orang pribadi dalam statusnya sebagai tenaga profesional, keuntungan dari pengalihan tempat usaha *BUT*
 - n Honorarium (imbalan) kepada para direktur yg dibayarkan oleh perusahaan yg berdomisili di negara tersebut,
 - n Imbalan atau gaji dalam rangka hubungan kerja di sektor swasta yang dilakukan di negara itu, kecuali karyawan tersebut berada di negara tersebut kurang dari 183 hari dalam masa 12 bulan dan memenuhi beberapa syarat lain; dan gaji yang diterima oleh awak kapal atau pesawat udara yg melayani jalur internasional yg dioperasikan oleh perusahaan yg berdomisili di negara tersebut;
 - n Gaji dan pensiun pegawai negeri dengan syarat-syarat tertentu.
2. Penghasilan yang dikenai pajak di negara sumber tetapi dengan pembatasan
- n Dividen, bila dividen tersebut tidak mempunyai hubungan yg efektif dengan suatu *BUT* yg berada di negara sumber;
 - n Bunga, asalkan bunga tersebut tidak mempunyai hubungan efektif dengan *BUT* yg berada di negara sumber;
 - n Royalti, asalkan royalti tersebut tidak mempunyai hubungan yg efektif dengan *BUT*.

3. Penghasilan dan kekayaan yang sama sekali tidak boleh dikenakan pajak di negara sumber.
 - n Keuntungan dari pengalihan saham & surat berharga lainnya;
 - n Pensiun pegawai swasta;
 - n Pembayaran yg diterima oleh pelajar & mahasiswa untuk keperluan pendidikan & pelatihan;
 - n Kekayaan dalam bentuk saham & surat berharga;
 - n Laba usaha dari pengoperasian kapal laut;
 - n Pelayaran sungai dan pesawat terbang dalam jalur internasional;
 - n Keuntungan karena pengalihan kapal laut, kapal sungai serta pesawat terbang.

Resident of a Contracting State adalah Konsep “Penduduk dari negara yg mengadakan persetujuan” sangat penting peranannya dalam memecahkan tiga masalah:

- n Penentuan siapa yg berhak untuk memperoleh perlakuan pajak sesuai dengan P3B yg bersangkutan;
- n Pengenaan pajak berganda sebagai akibat dari domisili rangkap;
- n Pengenaan pajak berganda karena satu negara menerapkan azas sumber sedangkan negara lain menerapkan azas domisili.

Jika Seseorang menjadi penduduk di kedua Negara, maka statusnya ditentukan sbb:

- n Ia dianggap sebagai penduduk Negara di mana ia mempunyai tempat tinggal tetap yg tersedia baginya atau dimana terdapat hubungan pribadi dan ekonomi yg lebih erat (pusat kepentingan pokok)
- n Jika Negara di mana pusat kepentingan pokok tidak dapat ditentukan atau jika ia tidak mempunyai tempat tinggal tetap yg tersedia baginya di salah satu negara, ia akan dianggap sebagai penduduk negara dimana ia biasanya berdiam.
- n Jika ia mempunyai tempat yg biasanya ditinggali di kedua negara atau sama sekali tidak mempunyainya di kedua negara, ia akan dianggap sebagai penduduk negara di mana ia menjadi warganegara;

- n Jika ia menjadi warganegara di kedua negara atau bukan warganegara dari kedua negara tersebut, pejabat-pejabat yg berwenang dari kedua negara akan menyelesaikan masalah tersebut berdasarkan persetujuan bersama.
- n Jika suatu badan mempunyai tempat kedudukan di kedua negara, ia akan dianggap sebagai penduduk di mana kedudukan dari manajemen yg sebenarnya berada.

Pajak yg Dicakup dalam suatu persetujuan :

- n Pajak yg dicakup dalam satu persetujuan adalah pajak-pajak yg mungkin menimbulkan masalah pengenaan secara berganda oleh dua negara, yaitu pajak penghasilan dan pajak kekayaan.
- n Pengenaan pajak berganda atas suatu penghasilan akan terjadi bila seorang penduduk dari negara domisili memperoleh penghasilan dari negara sumber dan kedua negara tersebut mengenakan pajak atas penghasilan tersebut.
- n Pengenaan pajak berganda atas suatu kekayaan dapat terjadi apabila dua negara menganut prinsip pemajakan yg bertentangan, yaitu yg satu menganut asas sumber sedangkan yg lain menganut asas domisili.

Pajak Penghasilan

- n Definisinya mencakup beberapa pengertian, misalnya keuntungan karena pengalihan harta, pajak atas gaji, dan sebagainya.
- n Dari segi pajak penghasilan, pendekatan yg dianut dalam suatu P3B dalam hal pembagian hak pemajakan antara negara sumber dan negara domisili adalah dengan mengelompokkan jenis-jenis penghasilan, yaitu laba usaha, penghasilan dari modal, penghasilan dari hubungan kerja, dan penghasilan tertentu yg diatur secara khusus.

Pajak Kekayaan

- n Pajak kekayaan didefinisikan yaitu pajak yg mencakup unsur-unsur kekayaan dan bertambahnya nilai kekayaan.
- n Pajak kekayaan biasanya dikenakan terhadap harta tak bergerak (*immovable property*) dan harta bergerak (*movable property*).

Harta tidak Bergerak

- n Istilah “harta tidak bergerak” mempunyai arti menurut UU Negara di mana harta itu berada. Namun istilah itu meliputi pula benda-benda yg menyertai harta tak bergerak, ternak, & peralatan yg digunakan dalam usaha pertanian & kehutanan, hak-hak di mana ketentuan-ketentuan hukum perdata mengenai tanah berlaku, hak pakai hasil atas harta tidak bergerak serta hak atas pembayaran-pembayaran tetap maupun tidak tetap sebagai balas jasa untuk pekerjaan atau hak untuk mengerjakan, bahan-bahan tambang, sumber alam lainnya.
- n Kapal laut, perahu dan pesawat udara tidak dianggap sebagai harta tidak bergerak.

Definisi/istilah yang terdapat dalam P3B yaitu :

- n Istilah ”orang atau badan” meliputi orang pribadi, perseroan dan setiap kesatuan lainnya yg diperlakukan sebagai suatu kesatuan yg dapat dikenai pajak berdasarkan UU pajak yang berlaku di masing-masing negara ygterlibat dalam persetujuan;
- n Istilah “perseroan” berarti setiap badan hukum atau setiap kesatuan yg diperlakukan sebagai suatu perseroan atau badan hukum yg berdasarkan UU pajak yg berlaku di masing-masing negara yg terlibat dalam persetujuan;
- n Istilah “Perusahaan dari suatu negara pihak pada Persetujuan” dan “perusahaan dari suatu pihak pada Persetujuan lainnya” berarti suatu perusahaan yg dijalankan oleh penduduk suatu negara yg terlibat dalam Persetujuan dan suatu perusahaan yg dijalankan oleh penduduk suatu negara yg terlibat dalam persetujuan lainnya.
- n Istilah “lalu lintas internasional” berarti setiap pengangkutan oleh kapal laut atau pesawat udara yg dilakukan oleh perusahaan dari suatu negara pihak pada Persetujuan, kecuali jika kapal laut atau pesawat udara itu semata-mata dilakukan antara tempat-tempat yg berada di Negara pihak pada Persetujuan lainnya;
- n Istilah “Warganegara” berarti setiap orang pribadi yg memiliki kewarganegaraan dari salah satu Negara yg terlibat dalam Persetujuan dan

setiap badan hukum, persekutuan, atau asosiasi yg memperoleh statusnya berdasarkan UU yg berlaku di negara yg terlibat dalam Persetujuan.

E.1. Ketentuan dalam perpajakan internasional yang berkaitan dengan transaksi ESOP

Ketentuan dalam perpajakan internasional yang berkaitan dengan transaksi ESOP adalah mengenai perlakuan pajak atas imbalan terkait dengan pekerjaan (*Dependent Personal Services*) dan perlakuan pajak atas *capital gain*. Pada prinsip umum hak pemajakan atas imbalan yang diperoleh dalam hubungan kerja (*Employment income*) dikenakan pajak berdasarkan sumber penghasilan tersebut diperoleh. Jika penghasilan tersebut diperoleh pada beberapa sumber maka pengenaan pajaknya berlaku proporsional sesuai dengan besarnya penghasilan yang diperoleh dari setiap sumber (Richard J. Vann, 1998).

Jika karyawan menjual saham yang diperolehnya dari opsi dan memperoleh keuntungan dari penjualan tersebut, maka ketentuan pajak yang berlaku adalah ketentuan pajak atas *capital gain*. Untuk pemajakan atas *capital gain* diperoleh kesepakatan berdasarkan OECD bahwa *capital gain* atas jenis-jenis berikut dikenakan pajak pada saat:

1. *Gains on business assets are generally sourced at the permanent establishment to which the gain is attributable;*
2. *Gains on immovable property are sourced where the property is situated; and*
3. *Gains on other property are sourced where the person disposing of it is resident.*

Dari ketentuan di atas maka perlakuan pajak atas keuntungan dari penjualan saham dikenakan pajak di negara tempat penjualnya berdomisili. Permasalahan timbul karena pemberian opsi saham yang dimaksud terkait dengan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan. Jika penerima opsi menjual sahamnya di negara domisili sedangkan opsi tersebut diperoleh dari kegiatan bekerjanya di negara lain maka perlakuan pajaknya akan merujuk kepada peraturan pajak yang mana. Apakah akan dikenakan pajak

di negara sumber sebagai *employment income* atau dikenakan pajak di negara domisili atas penghasilan berupa *capital gain*.



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Perlakuan Pajak Penghasilan atas *Employee Stock Option* di Negara Lain

Untuk melihat perlakuan Pajak Penghasilan tersebut maka sebagai pembanding diberikan penjelasan mengenai perlakuan Pajak Penghasilan atas ESOP di Denmark dan Jepang, juga diberikan penjelasan mengenai perlakuan Pajak Penghasilan atas ESOP di Amerika Serikat yang akan menjadi bahan perbandingan dalam analisis tulisan ini.

B. *Employee Stock Options* di Denmark (Pedersen, IBFD Bulletin, 2001)

Beberapa tahun belakangan ini, skema *stock option* menjadi kian populer di Denmark. Popularitas tersebut berkembang diantara para karyawan di Denmark dan karyawan-karyawan yang menggunakan *stock options* sebagai remunerasi yang mempengaruhi pembuatan undang-undang pajak. Menteri Perpajakan Denmark mengusulkan undang-undang pajak baru pada bulan Oktober 2000 yang didalamnya memuat skema *stock options*, selanjutnya Parlemen Denmark menerima usulan dan melaksanakan undang-undang baru pada bulan Desember 2000, dan undang-undang pajak baru tersebut berlaku sejak tanggal 1 Januari 2001.

B.1 Aspek-aspek Pajak Umum

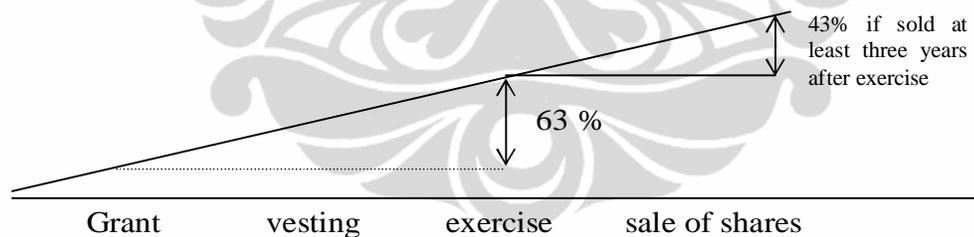
Di Denmark, pengenaan pajak atas *stock options* didasarkan atas tarif pajak yang berlaku untuk pendapatan gaji. *Stock options* adalah hak bukan kewajiban, untuk membeli saham-saham yang ada (diterbitkan) di perusahaan. Oleh karenanya, jika *stock options* dilaksanakan, tidak ada peningkatan didalam modal saham perusahaan.

Pengenaan pajak *stock options* dibagi menjadi dua elemen. Satu elemen berkaitan dengan pengenaan pajak ‘*salary accessory*’ dan elemen lainnya pengenaan pajak atas *capital gain*

terhadap sekuritas. Masing-masing elemen dikenakan pajak yang berbeda.

Stock options diterima sebagai remunerasi dan diberikan kepada para karyawan termasuk para direktur utama atau para anggota dewan direksi. *Stock Option* diterbitkan dan diterima dari perusahaan Denmark yang mempekerjakan para karyawan, grup perusahaan yang membayar karyawan atau diperoleh dari anak perusahaan dari grup perusahaan yang menerbitkan *stock option*. Perusahaan Grup adalah perusahaan, dimana pemilik saham tersebut secara langsung atau tidak langsung memiliki lebih dari 50 persen modal saham atau memiliki 50 persen lebih suara pada masing-masing perusahaan.

Stock options yang telah memenuhi ketentuan dikenakan pajak jika karyawan melaksanakan atau menjual *option*, bukan ketika *options* diberikan (*vesting*). Jika *options* berakhir waktunya tanpa karyawan melaksanakan haknya, tidak berakibat pada pengenaan pajak terhadap karyawan.



Tabel IV.1 :

Tax treatment of stock option di denmark

B.2 Pengaturan Tarif Pajak *Stock Options*

Dalam Pasal 28 Undang-undang Pajak Penghasilan Negara Denmark, pengenaan pajak *stock options* ditunda sampai *option* dilaksanakan (*exercised*) atau dijual (*sold*). Di sisi lainnya, pengeluaran yang terjadi juga ditunda sampai hak dilaksanakan (*exercised*).

Ketika *option* dilaksanakan, keuntungannya dikenakan pajak sebagai penghasilan pegawai dengan tarif kurang lebih 63% termasuk kontribusi-kontribusi jaminan sosial. Nilai pelaksanaan dihitung dari perbedaan antara nilai pasar saham dan harga pelaksanaan ketika *stock option* dilaksanakan dikurangi dengan biaya yang dikeluarkan oleh karyawan untuk memperoleh *option*.

Penjualan *options* berikutnya dikenakan pajak sebagai *capital gain* dengan tarif maksimum 43%, jika saham-saham tersebut dimiliki kurang dari tiga tahun sebelum dijual. Jika karyawan menjual *option*, keuntungan (penghasilan) yang dikenakan pajak adalah harga penjualan dikurangi pembayaran yang dilakukan untuk memperoleh *option*. Kerugian yang terjadi apabila ada, tidak dapat dikurangkan. Dalam menghitung *capital gain*, saham yang diperoleh sebagai akibat pelaksanaan *options* dihitung dengan nilai pasar, jika hak telah dilaksanakan oleh karyawan. Biaya perolehan setara dengan harga pelaksanaan ditambah pajak.

Jika *options* yang dimiliki selama tiga tahun atau lebih dijual, *capital gain* yang diperoleh dari *options* bebas pajak dan kerugian jika ada tidak dapat dipotong. Keuntungan/kerugian modal dihitung atas dasar harga pasar saham-saham pada waktu pelaksanaan.

Secara umum perusahaan dapat memotong biaya-biaya administrasi seperti biaya-biaya untuk para pengacara atau para auditor berkaitan dengan penerbitan *stock options*, tetapi hak untuk memotong biaya ditunda sampai waktu karyawan melaksanakan hak.

Berdasarkan Undang-undang Pajak Penghasilan Negara Denmark, perusahaan yang mengeluarkan *stock option* diwajibkan memberitahukan kepada otoritas pajak mengenai nilai *stock options* yang telah dilaksanakan oleh karyawan dan nilai *stock options* pada saat karyawan menjual *option*. Jika *Options*

diberikan oleh perusahaan kelompok di luar negeri, kewajiban memberitahukan kepada otoritas pajak dilakukan oleh perusahaan yang mempekerjakan para karyawan, pada saat *Options* diberikan.

Agar tidak terjadi adanya penghindaran pajak maka atas tunjangan tersebut dimasukkan sebagai obyek penghasilan pegawai, sehingga tidak mungkin karyawan menghindari pengenaan pajak dengan cara pindah keluar negeri sebelum tanggal pelaksanaan *options*.

B.3. Pengaturan Kredit Pajak *Stock Options*

Jika karyawan melakukan pekerjaan untuk perusahaan Denmark dan asing, remunerasi saham harus dibagi dengan cara mengenakan pajak atas bagian remunerasi saham yang berhubungan dengan pekerjaan yang telah dilakukan di Denmark. Misalnya jika *options* diberikan dengan masa '*vesting*' empat tahun dan selama masa tersebut, karyawan melakukan pekerjaan di Denmark selama tiga tahun dan di luar negeri selama setahun, tiga perempat remunerasi diatur berdasarkan ketentuan-ketentuan tentang tanggung jawab pajak terbatas di Denmark.

Dalam suatu konteks internasional, berdasarkan Konvensi Model OECD, titik pangkalnya adalah bahwa gaji, upah dan remunerasi serupa lainnya yang diperoleh penduduk negara yang mengadakan perjanjian berkenaan dengan pekerjaan yang dapat dikenakan pajak di negara tersebut kecuali pekerjaan dilaksanakan di negara yang mengadakan perjanjian lainnya. Meskipun ketentuan remunerasi ini diperoleh oleh penduduk negara yang mengadakan perjanjian berkenaan dengan pekerjaan yang dilaksanakan di negara yang mengadakan perjanjian lainnya hanya dapat dikenakan pajak jika :

- penerima ada di negara negara lainnya untuk masa atau masa-masa yang secara agregat tidak melebihi 183 hari

dalam masa 12 bulan yang dimulai atau berakhir pada tahun takwim terkait;

- remunerasi dibayar oleh atau atas nama perusahaan yang bukan penduduk negara lainnya; dan
- remunerasi tidak dikeluarkan oleh BUT dimana perusahaan terdapat di negara lainnya.

Berdasarkan hal tersebut, remunerasi dan tunjangan-tunjangan lainnya pada umumnya dapat dikenakan pajak di negara tempat terselenggaranya pekerjaan dan dinyatakan bahwa Model OECD akan kerap kali mencegah Denmark untuk mengenakan pajak-pajak berdasarkan tanggung jawab pajak terbatas di Denmark.

C *Employee Stock Options* di Jepang (Tetsuya Watanabe, IBFD Bulletin, 2004)

Stock option pertama kali diijinkan di Jepang ketika Undang-undang atas Pengukuran Sementara terhadap Fasilitas Khusus Bisnis Baru (Shinki Jiggo Ho) ditinjau kembali di tahun 1995. Undang-undang ini didesain untuk memajukan bisnis baru melalui jaminan hutang, investasi dan rencana *stock option* (www.meti.go.jp, IBFD Bulletin, 2004) . Sebelum 1995, perusahaan-perusahaan di Jepang belum mengenal adanya *stock option* , dan tidak dikenakan pajak atas opsi-opsi tersebut.

Terdapat ada dua isu pajak atas penghasilan *non qualified stock option* di Jepang, yaitu waktu pajak dan pengelompokan.

1. Waktu Pajak

Menurut Pasal 84 dari Ordonansi Pelaksanaan Pajak Pendapatan, para karyawan dan direktur dikenakan pajak ketika mereka melaksanakan sebuah opsi. Pendapatan yang diperoleh untuk tujuan pajak biasanya kelebihan dari nilai pasar sebenarnya (FMV) (Matsusaka, Paul and Stephen Taniguchi, IBFD, 2004) pada tanggal pelaksanaan melebihi jumlah yang dibayar oleh para karyawan atau direktur ketika melaksanakan opsi (*exercise price*).

Dalam Pasal 84 dari Ordonansi Pelaksanaan Pajak Penghasilan menjelaskan bahwa pemajakan atas *Stock Option* terjadi ketika karyawan

melaksanakan opsi, karena penghasilan belum diperoleh ketika karyawan diberikan opsi. Jika sebuah perusahaan induk asing memberikan hadiah *stock option* ke seorang direktur atau karyawan cabang di Jepang dan opsi tersebut secara aktif diperdagangkan pada pasar penerbitan, menurut Pasal 36 Undang-undang Pajak Pendapatan, direktur atau karyawan seharusnya dikenakan pajak, ketika dia diberikan opsi yang merupakan kelebihan antara FMV pada tanggal pemberian hadiah dan jumlah yang dibayarkan, untuk opsi tersebut. (Tax Bureau, Ministry of Finance, IBFD, 2004).

2. Karakteristik/Pengelompokan

Ketika seorang karyawan atau direktur melaksanakan sebuah opsi, secara teoritis perolehan pendapatan adalah salah satu dari kombinasi berikut ini : (a) pendapatan karyawan (Undang-undang Pajak Pendapatan, Pasal 28), (b) Penempatan modal kembali (Undang-undang Pajak Pendapatan, Pasal 33), (c) Pendapatan Berkala (Undang-undang Pajak Pendapatan, Pasal 34), atau (d) Pendapatan lain-lain (Undang-undang Pajak Pendapatan, Pasal 34). Pendapatan mungkin juga berupa pendapatan bisnis (Undang-undang Pajak Pendapatan, Pasal 27) jika penerima adalah seorang pengacara, akuntan, dll., dari perusahaan penerbitan. (Supra, IBFD, 2004)

Di tahun 2002, provisi baru ditambahkan pada Bagian 23-35-6 dari Surat Edaran Dasar Pajak Penghasilan dalam merespon terhadap revisi Tahun 2001 tentang Kode Komersial. Provisi baru tersebut adalah:

- (a) Jika ada sebuah perjanjian antara karyawan dengan perusahaan yang menerbitkan opsi mengenai *stock option*, maka perolehan pendapatan adalah pendapatan karyawan (Surat Edaran Dasar Pajak Pendapatan, Bagian 23-35-6(2)(i)). Jika perusahaan induk mengeluarkan opsi kepada seorang karyawan atau direktur dari perusahaan cabangnya, atas pemberian opsi tersebut dikenakan sebagai asal mula dalam sebuah karyawan atau perjanjian serupa (Catatan Surat Edaran Dasar Pajak Pendapatan, Bagian 23-35-6(2)(i)).
- (b) Jika opsi hadiah berkenaan pada aktivitas yang menerima pelaksanaan untuk penerbitan perusahaan, perolehan pendapatan adalah pendapatan bisnis atau pendapatan lain-lain ((Surat Edaran Dasar Pajak Pendapatan,

Bagia 23-35-6(2)(ii)). Contoh, jika sebuah opsi adalah hadiah terhadap seorang pengacara atau kontraktor independen dari perusahaan, perolehan pendapatan adalah pendapatan bisnis.

- (c) Dalam kasus opsi tidak tercakup dalam Bagian 23-35-6(2)(i) atau (ii) dari Surat Edaran Dasar Pajak Pendapatan, perolehan pendapatan biasanya adalah pendapatan lain-lain ((Surat Edaran Dasar Pajak Pendapatan, Bagian 23-35-6(2)(iii)).
- (d) Pemberlakuan adalah sama bagi opsi hadiah oleh perusahaan asing. Tidak ada perbedaan yang dibuat antara *stock option* yang dikeluarkan oleh perusahaan asing maupun perusahaan domestik untuk tujuan pajak perolehan penghasilan (Catatan Surat Edaran Dasar Pajak Pendapatan, Bagian 23-35-6(3)).

C.1. Aspek Perpajakan atas *qualified stock option*

Kontrak *stock option* harus memenuhi semua persyaratan berikut ini :

- (a) opsi diberikan tidak boleh dilaksanakan kurang dari dua tahun dari tanggal resolusi pemegang saham perijinan perusahaan untuk mengeluarkan opsi kepada karyawan atau direktur. Juga, periode selama opsi yang dilaksanakan tidak melampaui 10 tahun dari tanggal resolusi pemegang saham. (Undang-undang pengukuran Perpajakan Khusus, Pasal 29-2(1)(i).
- (b) Jumlah total dari saham yang diperoleh di tahun pertama tidak melampaui 12 juta Yen Jepang (Undang-undang pengukuran Perpajakan Khusus, Pasal 29-2(1)(ii).
- (c) Harga perolehan (*exercise price*) dari opsi tidak lebih rendah dari FMV saham ketika opsi diberikan ((Undang-undang pengukuran Perpajakan Khusus, Pasal 29-2(1)(iii).
- (d) opsi tidak didapat ditransfer kecuali karena kematian dari pegawai atau direktur ((Undang-undang pengukuran Perpajakan Khusus, Pasal 29-2(1)(iv).
- (e) transfer atau pengeluaran saham pada pelaksanaan opsi dibuat sesuai dengan Pasal 210-2 atau 280-19 Kode Komersial (Undang-Undang Pengukuran Perpajakan Khusus Pasal 29-2(1)(v);

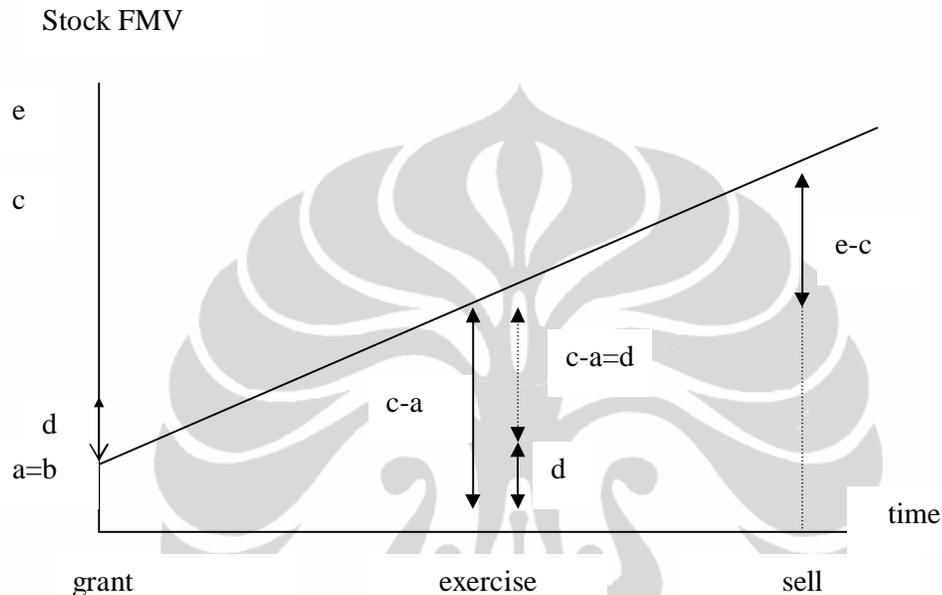
- (f) perolehan saham dipercayakan kepada pedagang surat berharga atau lembaga keuangan dalam hubungannya dengan sebuah perjanjian yang terpercaya (Undang-Undang Pengukuran Perpajakan Khusus Pasal 29-2(1)(vi);
- (g) opsi adalah dana bebas dari biaya (Ordonansi Pelaksanaan Undang-Undang Pengukuran Perpajakan Khusus Pasal 19-3(1); dan
- (h) Karyawan atau direktur adalah bukan seorang "pemegang saham utama" dari perusahaan. Dalam hal perusahaan terdaftar, pemegang saham utama adalah seseorang yang mempunyai sendiri lebih dari sepersepuluh dari seluruh saham yang sedang beredar. Dalam hal perusahaan tidak terdaftar, yaitu orang yang mempunyai lebih dari sepertiga dari semua saham yang sedang beredar. (Ordonansi Pelaksanaan Undang-Undang Pengukuran Perpajakan Khusus Pasal 19-3(3);
- (i) Terakhir, sebuah perusahaan yang menerbitkan *qualified stock option* tidak diijinkan mengurangi pada beberapa tingkat (pada waktu pemberian, perolehan atau penjualan).

C.2. Penjelasan

Dalam menilai opsi dan menganggap bahwa karyawan atau direktur mengetahui bahwa penghasilan kena pajak adalah pada saat pemberian, penghasilan seharusnya dikelompokkan sebagai pendapatan karyawan. Ketika pendapatan dikenakan pajak pada saat pemberian, pendapatan tersebut selanjutnya direalisasi secara umum menjadi *capital gain* atau pendapatan berkala.

Seperti yang dicatat, bagaimanapun, menurut undang-undang saat ini atas *non qualified stock option* (khususnya pasal 84 dari Ordonansi Pelaksanaan Pajak Pendapatan), karyawan atau direktur tidak dikenakan pajak saat pemberian, tetapi melainkan ketika mereka melaksanakan opsi. Untuk itu, perolehan pendapatan pada waktu pelaksanaan mungkin mempunyai berbagai karakter : pendapatan karyawan, *capital gain* atau pendapatan berkala (atau bahkan pendapatan lain-lain). Menurut Surat Edaran Dasar Pajak Pendapatan, bagaimanapun, perolehan pendapatan

biasanya dikelompokkan sebagai pendapatan karyawan bahkan jika tidak ada kesulitan dalam penilaian opsi pada waktu pemberian. Hal ini mungkin menjadi masalah yang penting menurut undang-undang Jepang saat ini.



Tabel IV.2 : *stock option* di Jepang.

Dalam contoh ini karyawan menerima *stock option* bebas biaya, dan :

- a = *exercise price* dalam kontrak *stock option*
- b = FMV saham ketika karyawan menerima opsi ; dalam contoh ini $a=b$
- c = FMV saham ketika karyawan melaksanakan opsi
- d = Nilai opsi ketika diterima oleh karyawan
- e = FMV saham ketika karyawan menjual opsi

C.3. Ilustrasi masalah dalam *stock option* di Jepang.

Karyawan mengetahui bahwa pendapatan kena pajak terjadi saat pemberian, jumlah yang kena pajak adalah nilai dari opsi tersebut, yaitu (d). Pendapatan ini mungkin dikelompokkan sebagai pendapatan karyawan. Jika opsi dilaksanakan setelahnya, perolehan pendapatan

mengurangi nilai opsi $[(c - a) - d]$ akan dikelompokkan sebagai *capital gain*, pendapatan tersebut dikenakan pajak pada saat pelaksanaan.

Jika karyawan tidak mengakui pendapatan sampai dia melaksanakan opsi karena ada kesulitan dalam menilai opsi pada saat pemberian, perolehan pendapatan $[c - a]$ akan dikategorikan sebagai pendapatan berikut ini: pendapatan karyawan, *capital gain*, pendapatan berkala dan/atau pendapatan lain-lain.

Mungkin agak sulit dalam menilai keadaan yang terjadi. Contohnya sebuah opsi mungkin belum diketahui harga pasarnya, dan karyawan atau direktur mungkin belum melaksanakan atau menjual opsi. Dalam hal itu, perlakuan menurut Pasal 84 Ordonansi Pelaksanaan Pajak Penghasilan Khusus dan Bagian 23-35-6 dari Surat Edaran Dasar Pajak Penghasilan (yaitu pajak adalah diadakan pada waktu pelaksanaan dan perolehan pendapatan biasanya dikelompokkan sebagai pendapatan karyawan) mungkin menjadi hasil yang rasional. Sebagai contoh, jika karyawan atau direktur terus bekerja dalam perusahaan untuk periode khusus waktu tertentu, elemen terkuat dari *capital gain* $[c - a]$ mungkin menjadi pendapatan karyawan dalam pengelompokannya

Oleh karena itu, apa yang dibutuhkan undang-undang Jepang saat ini adalah untuk memiliki sebuah standar yang jelas dalam membebaskan/menentukan pajak pada waktu pemberian (Pasal 84 Ordonansi Pelaksanaan Pajak Penghasilan saat ini seharusnya diamandemenkan). Di sisi lain, jika undang-undang mengenalkan kemungkinan pajak pada saat pemberian tanpa petunjuk yang jelas, karyawan atau direktur mungkin dengan mudah mengubah pendapatan karyawan mereka ke *capital gain* atau pendapatan berkala dengan menghindari pendapatan yang dikenakan pajak pada waktu pemberian (karena ketika pendapatan dikenakan pajak pada waktu pemberian, pendapatan sesudahnya direalisasikan menjadi *capital gain* atau pendapatan berkala).

Masalah lain dengan undang-undang saat ini adalah bahwa isu-isu dasar berkenaan dengan pengelompokan dimuat dalam Surat Edaran Dasar

Pajak Pendapatan. Dalam Undang-undang di Jepang, sebuah surat edaran pajak adalah sejenis pernyataan pemerintah, biasanya dikeluarkan oleh Komisioner Perwakilan Pajak Nasional (NTA). Dengan adanya penghasilan yang mungkin mempunyai berbagai karakter, pengundangan aturan yang jelas berkenaan dengan pengelompokkan menjadi sangat penting dalam pengenaan pajak atas *stock option*. Maka, prinsip dasar tersebut seharusnya diatur oleh *Diet* (dewan rakyat) melalui sebuah undang-undang atau paling tidak melalui peraturan.

Dari penjelasan di atas berikut diberikan ringkasan perlakuan Pajak Penghasilan atas ESOP di Denmark dan Jepang.

Tabel IV.3
Perlakuan Pajak Penghasilan atas ESOP di Denmark, dan Jepang

No	Negara	Jenis Penghasilan	Saat Pengenaan Pajak
1	Denmark	<i>Employment Income</i> <i>Capital Gain</i>	Saat opsi di <i>exercise</i> <i>Saat opsi dijual</i>
2	Jepang	<i>Capital Gain</i>	Saat saham yang diperoleh dari opsi di- <i>exercise</i> /dijual

Ilustrasi: Diolah oleh penulis dari penjelasan diatas.

D. Employee Stock Options di Amerika Serikat

Sebagai bahan perbandingan studi untuk melihat perlakuan Pajak Penghasilan pada transaksi pemberian opsi saham kepada karyawan maka akan dijelaskan mengenai perlakuan Pajak Penghasilan atas opsi saham di Amerika Serikat sesuai dengan jenis-jenis opsi saham yang ada. Di Amerika Serikat terdapat dua jenis *stock options* yaitu (Darussalam, 2006) :

1. *Nonqualified stock options*, and

Untuk *stock options* jenis ini tidak akan dikenakan pajak saat pemberian opsi saham diumumkan kecuali jika saham yang diberikan oleh perusahaan dijual secara umum di bursa saham. Ketika opsi saham di *exercised* akan dikenakan pajak pada nilai perbedaan antara harga saat

exercised dengan harga pasar dan dikenakan pajak dengan tarif umum. Ketika saham yang diperoleh dari opsi saham tersebut dijual akan dikenakan pajak pada nilai keuntungan karena pengalihan harta (*capital gain*).

2. *Incentive stock options*

Untuk *incentive stock options* tidak akan dikenakan pajak saat pemberian opsi saham maupun saat opsi saham di *exercised*. Hanya akan dikenakan pajak saat saham yang diperoleh dari opsi tersebut dijual, dan dari penjualan tersebut menghasilkan keuntungan. Walaupun saham tidak dijual oleh pemiliknya tetapi jika sudah lewat jangka waktu 2 tahun atau 12 bulan setelah opsi di *exercised* dan terdapat keuntungan selama jangka waktu tersebut, maka keuntungan yang ada tersebut akan dikenakan pajak sebagai *capital gain*.

Berikut diberikan ringkasan mengenai perlakuan Pajak Penghasilan atas ESOP di Amerika Serikat:

Tabel IV.4
Perlakuan Pajak Penghasilan atas ESOP di Amerika Serikat

No	Keterangan	<i>Incentif Stock Option</i> (“ISO”)	<i>Non Qualified Stock</i> <i>Option</i> (“NQSO”)
1	Saat opsi saham diberikan Harga pembelian: 2	Tidak terutang pajak	Tidak terutang pajak
2	Saat opsi saham di <i>exercise</i> Harga pasar wajar saham: 10	Tidak terutang pajak	Dikenakan pajak sebagai <i>Ordinary</i> <i>Income</i> 10-2=8
3	Saat saham yang diperoleh melalui opsi dijual Harga pasar wajar saham: 15	Dikenakan pajak sebagai <i>Long Capital</i> <i>Gain</i> 15-2=13	Dikenakan pajak sebagai <i>Long</i> <i>Capital Gain</i> 15-10=5

Sumber: Darussalam, *Cross Border Income Tax Issues Arising from Employee Stock Options (ESOPs): Between Indonesia and United States*, dalam John Hutagaol, Darussalam dan

Danny Septriadi, *Kapita Selektta Perpajakan*, (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2006), hal. 234.

D.1. Perlakuan Pajak Penghasilan atas ESOP di Amerika Serikat

Amerika Serikat merupakan pelopor dalam perkembangan Kepemilikan Saham Oleh Karyawan, melalui *Employee Stock Ownership Plans* (ESOPs), *Employee Stock Purchase Plans* dan *Stock Option Plans* (Tim Studi ESOP Bapepam, 2002), ESOP di Amerika Serikat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. *Incentive Stock Options (ISOs)*

ISOs yang diberikan perusahaan memberikan hak kepada karyawannya untuk membeli sejumlah saham perusahaan tersebut dengan harga tertentu dalam jangka waktu tertentu. ISOs tidak dikenakan pajak pada saat opsi diberikan atau pada saat opsi di-*exercise*. ISOs akan dikenakan pajak pada saat saham yang diperoleh melalui opsi dijual. Jika saham dijual dalam jangka waktu 2 tahun setelah diberikan atau dalam jangka waktu 1 tahun setelah di-*exercise* maka atas keuntungan yang timbul akan dikenakan pajak sebagai *long term capital gain*. Jika karyawan menjual saham sebelum 2 tahun dari setelah diberikan atau sebelum 1 tahun setelah di-*exercise* maka ISOs tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan perlakuan pajak seperti yang tersebut di atas.

2. *Non Qualified Stock Options (NSOs)*

NSOs yang diberikan perusahaan memberikan hak kepada karyawannya untuk membeli sejumlah saham perusahaan tersebut dengan harga tertentu dalam jangka waktu tertentu. NSOs tidak akan dikenakan pajak sampai pada saat karyawan meng-*exercise* opsi yang diberikan. Pajak dikenakan atas keuntungan yang diperoleh karyawan dari perbedaan harga pasar wajar pada saat *exercise* dengan harga yang diberikan perusahaan. Keuntungan tersebut akan dikenakan pajak sebagai *ordinary income*. Jika di kemudian hari karyawan menjual saham yang diperolehnya melalui opsi dan mendapatkan keuntungan dari penjualan saham tersebut maka akan

dikenakan pajak sebagai *capital gain*. Jika karyawan menjual sahamnya dalam jangka waktu 1 tahun setelah tanggal *exercise* maka akan dikenakan pajak sebagai *short term capital gain* sedangkan jika menjual sahamnya dalam waktu lebih dari 1 tahun setelah *exercise* maka akan dikenakan pajak sebagai *long term capital gain*.

Berdasarkan Undang-Undang PPh Amerika Serikat, jenis penghasilan dibedakan menurut karakteristiknya. *Ordinary Income* merupakan penghasilan selain *capital gain*. *Ordinary Income* terdiri dari penghasilan dari gaji, imbalan, tip, komisi, bonus, dan penghasilan sehubungan dengan pekerjaan lainnya, bunga, dividen, *partnership*. Termasuk dalam pengertian *Ordinary Income* adalah penghasilan netto dari sewa dan royalti. *Short-term capital gain* atau keuntungan dari penjualan aset yang dimiliki kurang dari 1 tahun juga diperlakukan sebagai *Ordinary Income*. *Capital Gain* diartikan sebagai keuntungan dari penjualan atau pertukaran *capital asset*.(*en.wikipedia.org* ,2008)

D.2. Perlakuan Pajak Penghasilan atas ESOP Berdasarkan Persetujuan Penghindaran Pajak Berganda (P3B) Indonesia-Amerika Serikat

Untuk melihat konflik perpajakan internasional yang timbul, akan dibahas sesuai dengan P3B Indonesia-Amerika Serikat. Sesuai dengan transaksi ESOP yang telah dijelaskan sebelumnya, penghasilan yang dapat timbul adalah berupa penghasilan sehubungan dengan pekerjaan dan penghasilan berupa *capital gain*.

D.2.1. Perlakuan PPh atas Penghasilan dari Pekerjaan Dalam Hubungan Kerja berdasarkan P3B Indonesia-Amerika Serikat

Dalam P3B Indonesia-Amerika Serikat pasal 16 tentang Pekerjaan Dalam Hubungan Kerja, disebutkan:

Pasal 16 ayat (1)

Upah, gaji, dan imbalan serupa yang diperoleh orang pribadi penduduk salah satu Negara Pihak pada perjanjian dari pekerjaannya atau dari jasa-jasa pribadi yang dilakukannya dalam kedudukannya sebagai

pegawai, termasuk penghasilan dari jasa-jasa yang dilakukan oleh pegawai suatu badan hukum atau perusahaan, dapat dikenakan pajak oleh Negara tersebut. Kecuali sebagaimana diatur dalam ayat (2), upah, gaji, dan imbalan serupa yang bersumber di Negara Pihak lainnya pada Perjanjian dapat juga dikenakan pajak di Negara Pihak lainnya pada Perjanjian tersebut.

Pasal 16 ayat (2)

Imbalan sebagaimana dijelaskan dalam ayat (1) yang diperoleh orang pribadi penduduk salah satu Negara Pihak pada Perjanjian akan dikecualikan dari pengenaan pajak oleh Negara Pihak lainnya pada Perjanjian jika:

- (a) orang tersebut berada di Negara Pihak lainnya pada Perjanjian untuk suatu masa atau masa-masa yang keseluruhannya berjumlah kurang dari 120 (seratus dua puluh) hari dalam suatu masa 12 (dua belas) bulan yang berurutan; dan
- (b) imbalan tersebut dibayarkan oleh, atau atas nama, pemberi kerja yang bukan merupakan penduduk Negara Pihak lainnya tersebut, dan
- (c) imbalan tersebut tidak menjadi beban bagi, atau diganti pembayarannya oleh, suatu bentuk usaha tetap yang dimiliki oleh pemberi kerja di Negara Pihak lainnya tersebut.

Pasal 16 ayat (3)

Menyimpang dari ayat (2), imbalan yang diperoleh orang pribadi karena pekerjaan atau pemberian jasa-jasa pribadi yang dilakukannya sebagai pegawai pada kapal laut atau pesawat udara yang dioperasikan oleh penduduk salah satu Negara Pihak pada Perjanjian dalam jalur lalu lintas internasional akan dikecualikan dari pengenaan pajak oleh Negara Pihak lainnya pada Perjanjian jika orang pribadi tersebut adalah awak kapal atau pesawat udara tersebut.

D.2.2. Perlakuan PPh atas Penghasilan dari Keuntungan dari Pengalihan Harta berdasarkan P3B Indonesia-Amerika Serikat

Dalam P3B Indonesia-Amerika Serikat pasal 14 tentang Keuntungan dari Pengalihan Harta, disebutkan:

Pasal 14 ayat (1)

Keuntungan yang diperoleh penduduk suatu Negara Pihak pada Perjanjian dari pengalihan harta yang dijelaskan dalam Pasal 6 (Penghasilan dari Harta Tidak Bergerak) dan yang terletak di Negara Pihak lainnya pada Perjanjian dapat dikenakan pajak di Negara Pihak lainnya tersebut. Istilah "harta yang dijelaskan dalam Pasal 6 (Penghasilan dari Harta Tidak Bergerak) dan yang terletak di Negara Pihak lainnya pada Perjanjian" mencakup:

- (a) Dalam hal Indonesia adalah Negara Pihak lainnya pada Perjanjian, suatu penyertaan dalam harta tidak bergerak yang terletak di Indonesia; dan
- (b) Dalam hal Amerika Serikat adalah Negara Pihak lainnya pada Perjanjian, suatu penyertaan dalam harta tidak bergerak Amerika Serikat.

Pasal 14 ayat (2)

Penduduk salah satu Negara Pihak pada Perjanjian akan dikecualikan dari pengenaan pajak oleh Negara Pihak lainnya pada Perjanjian atas keuntungan yang diperoleh dari penjualan, pertukaran, atau bentuk lain pengalihan capital assets selain harta-harta yang dijelaskan dalam ayat

(1) kecuali:

- (a) Penerima keuntungan dari pengalihan harta tersebut memiliki suatu bentuk usaha tetap atau tempat tetap di Negara Pihak lainnya pada Perjanjian dan harta yang menghasilkan keuntungan tersebut mempunyai hubungan efektif dengan bentuk usaha tetap atau tempat tetap tersebut, yang dalam hal ini ketentuan-ketentuan dalam Pasal 8 (Laba Usaha) atau Pasal 15 (Pekerjaan Bebas) akan berlaku; atau
- (b) Penerima keuntungan dari pengalihan harta tersebut adalah orang pribadi yang berada di Negara Pihak lainnya pada Perjanjian untuk

suatu masa atau masa-masa yang keseluruhannya berjumlah 120 (seratus dua puluh) hari atau lebih selama tahun pajak.

Pasal 14 ayat (3)

Menyimpang dari ayat (2), keuntungan yang diperoleh penduduk suatu Negara Pihak pada Perjanjian dari pengalihan harta-harta yang dijelaskan dalam Pasal 5 (Bentuk Usaha Tetap) ayat (2) (i) dan digunakan untuk eksplorasi atau eksploitasi sumber daya minyak dan gas bumi hanya akan dikenakan pajak di Negara tersebut.

E. Isu-isu yang berkaitan dengan *cross border Employee Stock Option*

Guna meminimalkan pengenaan pajak berganda, menyederhanakan administrasi dan memfasilitasi pengumpulan hutang pajak yang layak, maka perlakuan pajak seragam antar Negara adalah sangat penting. Sistem yang teratur terhadap keuntungan dan perlakuan pajak sebagaimana didapatkan di Amerika Serikat merupakan solusi sederhana bagi perusahaan yang menggunakan *stock option* untuk karyawannya yang tersebar di banyak negara.

Hal-hal kritis yang timbul sehubungan dengan *stock options* adalah : karakteristik pendapatan, penentuan beban pajak dan alokasi tarif pajak.

(a) Karakter pendapatan.

Pendapatan dari *stock options* harus mempunyai karakter yang konsisten di setiap negara. Untuk tujuan alokasi hak pemajakan berdasarkan *tax treaty*, maka penghasilan diperlakukan sebagai pendapatan dari pekerjaan saat tanggal pelaksanaan (*exercise*) (ketika saham diperoleh) dan *capital gain* untuk perbedaan nilai antara tanggal pelaksanaan (*exercise*) dan penjualan saham. Tetapi perlu juga dilihat ketentuan mengenai pengenaan pajak suatu negara. Undang-undang pelaporan dan pemotongan pajak penghasilan perlu memperhatikan prinsip kerahasiaan dan pertimbangan-pertimbangan hukum lainnya.

(b) Penentuan waktu.

Selain menghormati hak negara terhadap pengenaan pajak pada tanggal perolehan (*grant*), disarankan negara harus menawarkan pilihan pajak pada tanggal pelaksanaan (*exercise*). Lebih mudah mengumpulkan pajak dari karyawan, jika pajak dikenakan ketika pendapatan direalisasikan, dimana pajak dibayar ketika karyawan memperoleh penghasilan. Metode ini juga menghasilkan jumlah yang cukup realistis yang meninggalkan keperluan penilaian-penilaian hipotetis. Untuk kemudahan administrasi sektor swasta, jika penjualan dilakukan melalui pialang yang ditentukan, pajak dapat dipotong dari penjualan sehingga karyawan hanya menerima hasil-hasil penjualan bersih dari pialang. Di dalam cara ini, pajak diterima sebagai bagian sistem dimana biaya pengawasan dan biaya penegakan bisa diminimalkan.

(c) Alokasi pendapatan.

Kriteria untuk siapa pajak dan pendapatan ditentukan dimana pemberian jasa yang menimbulkan pendapatan dilakukan. Pasal 15 *OECD Model Tax Convention* mengatur hak memperoleh pendapatan pajak atas pekerjaan dan ketentuan hari ke-183 di dalam konteks ini akan berlaku, dengan alokasi berdasarkan saat pembagian saham (*vesting*), yaitu periode antara pemberian(*grant*) dan pelaksanaan (*exercise*) dan disarankan bahwa hal itu sejak awal bahwa masa pasti yang tidak dapat dirubah melalui pilihan pribadi karyawan.

Jika beberapa negara setuju dengan prinsip-prinsip umum tersebut, akan mengakibatkan tingkat pemajakan yang merata pada pasar tenaga kerja, memperbaiki pengawasan dan pemungutan pendapatan serta menghindari adanya pengenaan pajak berganda.

E.1. Contoh kasus Pengenaan pajak berdasarkan azas sumber atas *stock options*

Karyawan E (merupakan penduduk Negara A) adalah karyawan perusahaan Y (penduduk Negara B) yang merupakan BUT di Negara A.

Sejak tahun 1990 dan sampai 31 Desember 1997, E bekerja di Negara A. Sepanjang tahun 1998, dia bekerja di Negara B menjadi kepala kantor perusahaan Y tanpa menjadi warganegara B mengacu pada *tax treaty* antara negara A dan negara B. Pada tanggal 1 Januari 1999, E pulang ke Negara A.

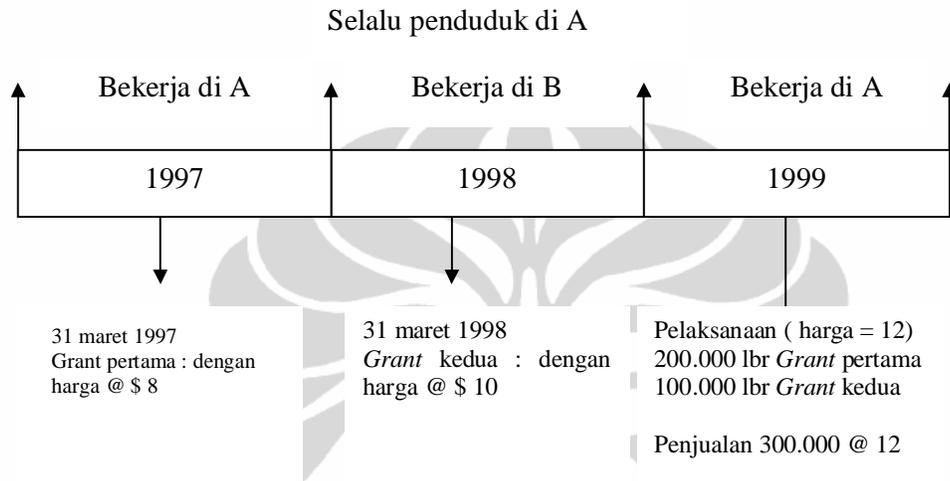
Perusahaan Y mempunyai rencana untuk memberikan insentif saham, yang setiap tahun dilakukan oleh komite kompensasi berupa *stock options* kepada para eksekutif dan para karyawan kunci. Perusahaan memutuskan memberikan *stock options plan*, dimana *options* tersebut dapat dilaksanakan (*exercised*) dalam masa sepuluh tahun sejak tanggal pemberian (*grant*) dan dilakukan penambahan sebesar 25% selama empat tahun sejak tanggal tersebut. Harga pelaksanaan (*exercise price*) sama dengan nilai pasar saham pada waktu pemberian.

Pada tanggal 31 Maret 1997, komite kompensasi memberikan (*grant*) E *options* untuk membeli 400.000 saham dengan harga \$ 8 per saham. Pada tanggal 31 Maret 1998, E diberi (*vest*) *options* untuk membeli 400.000 saham dengan harga \$ 10 per saham.

Pada bulan Mei 1999, E melaksanakan (*exercise*) *options* ini untuk memperoleh 300.000 saham perusahaan Y. Pada waktu itu, harga saham perusahaan Y bernilai \$ 12 per saham. E menjual (*sale*) *options* tersebut pada saat itu juga dengan harga yang sama.

Berdasarkan undang-undang dalam negeri Negara B, penerima *stock options* tidak dikenakan pajak pada saat pemberian (*grant*) dan pelaksanaan (*exercise*) saham. Ketika dia

menjual *options*, dia mencatat pendapatannya adalah nilai perbedaan antara harga pelaksanaan (*exercise price*) dan harga penjualan (*sale*). Pendapatan tersebut merupakan obyek pajak *long term capital gain*, jika penjualan terjadi setidaknya dua tahun setelah tanggal pemberian.



Gambar IV.5 :

Pengenaan pajak *Employee Stock Option* berdasarkan azas sumber
(Ilustrasi : Diolah oleh penulis dari penjelasan diatas)

E.1.1. Pembahasan

Perlu ada kesepakatan untuk mengalokasikan hak pemajakan atas *options* oleh negara sumber sesuai dengan tempat dimana karyawan bekerja selama masa perolehan (*vesting*). *Options* biasanya segera dilaksanakan (*exercise*) tidak lama setelah memenuhi syarat untuk dapat dilaksanakan.

Karyawan biasanya langsung menjual *options* tersebut ketika karyawan melaksanakan *option* agar mampu membayar harga pelaksanaan (*exercise*) saham dan hutang pajak atas pelaksanaan (*exercise*) *option*. Jika tidak segera menjual *options* tersebut, maka keuntungan selanjutnya akan dikenakan sebagai *capital gain*.

Atas dasar penggunaan masa pemberian untuk mengalokasikan hak terhadap pajak, di dalam hal ini dua pemberian dilakukan : satu pada tahun 1997 dan satunya lagi tahun 1998.

Selama 12 bulan pertama (1997/1998), karyawan menghabiskan pekerjaan tiga bulan di Negara B, sehingga Negara B mempunyai hak terhadap pajak, seperempat pendapatan dari saham-saham yang diberikan pada tahun tersebut, yaitu : 100.000×4 (*spread*, yang merupakan perbedaan diantara harga pelaksanaan (*exercise*) dan nilai pasar) : $4 = 100.000$. Selama masa tersebut, karyawan yang bekerja di Negara B selama 12 bulan, sehingga B diberikan hak pajak separuh pendapatan, yaitu 100.000 saham dengan pembagian $4 : 2 = 200.000$

Berdasarkan pemberian kedua yang dilakukan pada tanggal 31 Maret 1998, 25% pertama dari saham-saham dilaksanakan pada tanggal 31 Maret 1999. Selama masa tersebut, karyawan bekerja di Negara B selama 9 bulan, sehingga Negara B mempunyai hak pajak, tiga perempat dari pendapatan yang berasal dari masa tersebut terhadap pemberian *stock options* , yaitu $100.000 \times 2 : \frac{3}{4} = 150.000$. Sehingga jumlah pajak keseluruhan yang diperbolehkan dalam *treaty* terhadap Negara B adalah 450.000

Jika karyawan tidak bekerja lagi di Negara B, ketika opsi dilaksanakan, Negara B masih diberi hak pemajakan, pendapatan dari nilai tambah saham pada waktu wajib pajak karyawan tersebut bekerja.

E.2. Contoh kasus Penyerahan Jasa yang berkaitan dengan Opsi

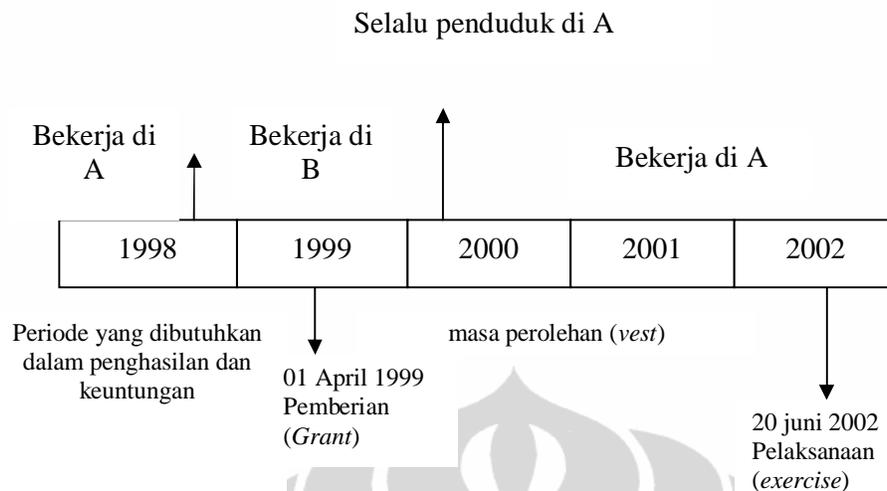
Karyawan E (merupakan penduduk Negara A) dari tanggal 1 April 1998 sampai 31 Maret 2002, bekerja di Negara B pada anak

perusahaan Y (penduduk Negara A). Selama masa tersebut dia tetap penduduk Negara A.

Pada tanggal 1 April 1999, E menerima *stock options plans* dari perusahaan Y. Komite kompensasi berwenang untuk memberikan *options (grant)* setiap tahun kepada orang-orang yang bekerja sepanjang tahun buku sebelumnya (tahun buku berakhir tanggal 31 Maret). *Options* hanya dapat diberikan jika perusahaan mencetak laba selama tahun buku sebelumnya. *Options* dapat dilaksanakan (*exercise*) setelah tiga tahun dan tetap dapat dilaksanakan selama 10 tahun setelah tanggal pemberian (*grant*), tetapi opsi tersebut tidak dapat dilaksanakan apabila pegawai keluar/PHK kecuali karena kematian atau pensiun.

Pada tanggal 20 juni 2002, E melaksanakan opsi. Pada waktu itu Negara B memutuskan untuk mengenakan pajak karena pendapatan pekerjaan berkaitan dengan tahun pajak 1998, yaitu selisih antara jumlah yang dibayar oleh E dan nilai pasar saham pada waktu itu. Negara A menganggap bahwa *stock options* tidak berkaitan dengan masa kerja E di Negara B.

Negara A dan Negara B menganggap bahwa selisih antara nilai pasar saham dengan harga pelaksanaan (*exercise*), yaitu jumlah yang dibayar pada saat pelaksanaan (*exercise*) merupakan tunjangan pekerjaan.



Gambar IV.6 :
Penyerahan Jasa yang berkaitan dengan Opsi
(Ilustrasi : Diolah oleh penulis dari penjelasan diatas)

E.2.1. Pembahasan

Dalam kasus 2, periode pemakaian jasa yang digunakan dialokasikan sebagai hak pemajakan dapat mencakup masa sebelum pemberian opsi dimana pemberian (*grant*) merupakan syarat pemakaian jasa atau faktor-faktor lainnya yang berlaku sebelum pemberian. Di dalam menentukan periode ini, kita harus memperhatikan seluruh fakta dan keadaan. Terdapat kondisi yang berkaitan dengan tahun sebelum pemberian, yaitu karyawan telah bekerja sepanjang tahun sebelumnya dan perusahaan mencetak laba pada masa tersebut. Oleh karenanya pembahasan akan mencakup masa sebelum pemberian sebagai bagian masa pemakaian jasa terkait.

Di Amerika Serikat, *options* biasanya diberikan tanpa ketentuan-ketentuan pekerjaan pra pemberian. Intinya bahwa undang-undang sekuritas dari sejumlah negara dapat mencegah munculnya kasus tersebut; misalnya, di Kanada, *options* diberikan oleh perusahaan-perusahaan yang terdaftar secara

publik hanya dapat diberikan sebagai bentuk rangsangan untuk layanan berikutnya.

E.3. Contoh kasus perpindahan tempat kedudukan antara masa pemberian (*grant*) dan masa pelaksanaan (*exercise*) opsi

Pada tanggal 1 Januari 1998, karyawan E menjadi karyawan perusahaan Y dan diberikan *stock options* yang dapat dilaksanakan pada tanggal 1 Januari 2001. Opsi saham perusahaan Y diperoleh karyawan E dengan harga 100 dolar (nilai pasar masing-masing saham pada waktu pemberian) sampai tahun 2004. Selama tahun 1998, E merupakan penduduk Negara A (negara tempat kedudukan perusahaan Y), tetapi dia menyerahkan jasa di Negara B selama enam bulan (kehadirannya lebih dari 183 hari, yang memberikan hak-hak pajak kepada negara sumber B) dan di Negara C selama sebulan (karena lamanya tinggal di negara C kurang dari *time test*, berdasarkan Pasal 15, maka Negara C tidak mempunyai hak mengenakan pajak sumber). Selama tahun 1999, 2000 dan tahun 2001, E merupakan penduduk Negara D, di negara tersebut dia menyerahkan seluruh jasa. Pada tahun 2001, E melaksanakan semua opsi.

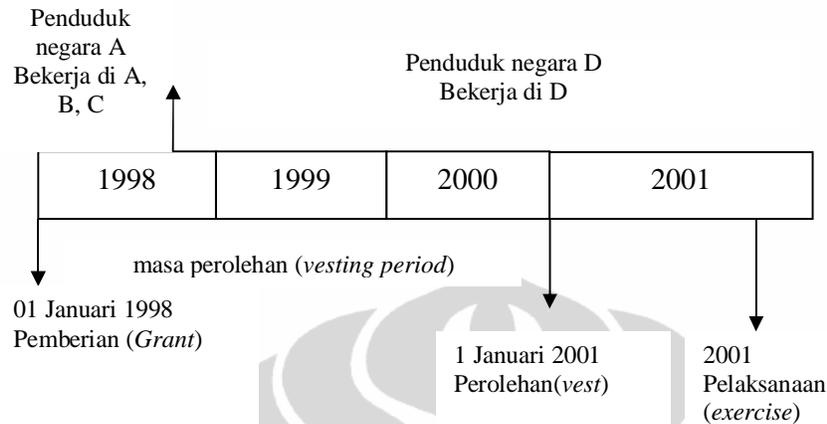
Negara A melaksanakan pemajakan atas keuntungan dari *stock option* saat pemberian berdasarkan rumusan ditentukan keuntungan sebesar 15% dari nilai saham pada waktu pemberian (sekiranya pilihan tidak dapat dilaksanakan setelah tujuh tahun dari tanggal pemberian), Negara A mengenakan pajak manfaat *stock options*. Negara B, Negara C dan Negara D mengenakan pajak manfaat pada waktu pelaksanaan (*exercise*). Tarif pajak efektif di masing-masing negara adalah :

Negara A - 35%

Negara B - 30%

Negara C - 25% dan

Negara D - 40%



Gambar IV.7 :

Perpindahan tempat kedudukan antara masa pemberian (*grant*) dan masa pelaksanaan (*exercise*) opsi
(Ilustrasi : Diolah oleh penulis dari penjelasan diatas)

E.3.1. Pembahasan

Didalam Kasus 3, dua negara tempat kedudukan yang berbeda mengenakan pajak atas keuntungan berkenaan dengan opsi selama masa terkait : Negara A dalam hal pemberian (*grant*) dan Negara D dalam hal pelaksanaan (*exercise*) . Di kedua negara tersebut, '*tie-breaker rule*' tidak bisa membantu menyelesaikan karena '*tie-breaker rule*' hanya berlaku untuk tempat kedudukan ganda berkesinambungan. Dalam masa tiga tahun terdapat dua negara sumber : Negara B dimana karyawan bekerja selama enam bulan dan Negara C dimana karyawan bekerja selama satu bulan tetapi tidak mendapatkan hak pemajakan.

Penyelesaian masalah ini adalah dengan masing-masing Negara A dan Negara D memberikan kredit pajak untuk Negara B atas jasa yang dilakukan selama enam di Negara B. Berikutnya, masing-masing negara tempat kedudukan

memperlakukan secara efektif negara tempat kedudukan lainnya sebagai negara sumber dan memberikan kredit yang sesuai atas penyerahan jasa di negara lainnya. Dengan demikian, Negara A memberikan kredit untuk pajak selama 24 bulan atas penyerahan jasa di Negara D dan Negara D memberikan kredit pajak atas penyerahan jasa selama enam bulan di Negara A.

Dengan metode ini masing-masing negara akan memberikan kredit pajak yang dibayar di negara lainnya atas penyerahan jasa di Negara B dan Negara C (tetapi disarankan bahwa Negara D dapat menyetujui untuk melakukan hal tersebut berdasarkan prosedur kesepakatan bersama). Walaupun Kasus 3 memberikan metode kredit yang berlaku, masalah-masalah serupa muncul

Diasumsikan bahwa *exercise price* 120, maka pemajakan di masing-masing negara adalah sebagai berikut :

$$\text{Negara A} : 15 \% \quad \times 100 \times 35\% \quad = 5.25$$

$$\text{Negara B} : 6/36 \quad \times 20 \times 30\% \quad = 1 \text{ dan}$$

$$\text{Negara D} : 20 \quad \times 40\% \quad = 8$$

Langkah pertama, masing-masing Negara A dan Negara D memberikan kredit pajak untuk Negara B, yaitu :

$$\text{Negara A} : 5,25 - (1/8=0.875) \quad = 4,375$$

$$\text{Negara D} : 8 - 1 \quad = 7$$

Selanjutnya masing-masing negara memberikan kredit pajak satu sama lain, yaitu :

$$\text{Negara A} : 4,375 - (24/36 \times 5,25) \quad = 0,875$$

$$\text{Negara D} : 7 - (5/36 \times 8) \quad = 6,3$$

Sehingga total pemajakan di masing-masing negara adalah :

$$\text{Negara A} : 0,875$$

$$\text{Negara B} : 1$$

$$\text{Negara D} : 6,3$$

$$\text{Total pajak} : 8,175$$

Masalah muncul karena Negara A mengenakan pajak atas pemberian opsi (*grant*) yang hanya dilakukan segelintir negara. Di dalam ketentuan-ketentuan kebijakan, pengenaan pajak pada waktu pemberian dibenarkan karena pada waktu itu wajib pajak menerima sesuatu yang mempunyai nilai tertentu. Bagaimanapun, pengenaan pajak pada waktu berikutnya juga dapat dibenarkan atas dasar sesuai dengan janji untuk membayar gaji jika orang bekerja untuk bulan berikutnya. Pada waktu dilakukan, janji mempunyai nilai tertentu, tetapi kita menerima bahwa pajak hanya dapat dipungut setelah pekerjaan selesai dilaksanakan dan gaji dibayar.

Sejumlah negara menggunakan ketentuan yang berbeda atas kredit pajak ini, terkadang dihubungkan dengan ketentuan undang-undang dalam negerinya. Penafsiran dari Pasal 15 menyatakan bahwa karena pada tahun pertama wajib pajak bukan penduduk Negara D dan menyerahkan jasa di negara tersebut, Negara D tidak dapat mengenakan pajak. Masalah terhadap penafsiran tersebut biasanya terjadi karena masing-masing negara melihat tempat kedudukan saat penghasilan diperoleh yaitu ketika penghasilan dikenakan pajak berdasarkan undang-undang dalam negeri.

Sebaiknya masing-masing negara mempunyai pasal perjanjian yang secara khusus menyelesaikan *stock options*. Untuk menyelesaikan permasalahan perpajakan antar negara tempat kedudukan yang mengenakan pajak penghasilan yang sama pada saat yang berbeda, yaitu dengan melakukan pembagian kredit pajak untuk masing-masing bagian pajak negara tempat kedudukan lainnya (*tax sharing*). Hal ini bukan prinsip pemajakan atas suatu obyek pajak, tapi berupa pembagian kredit pajak.

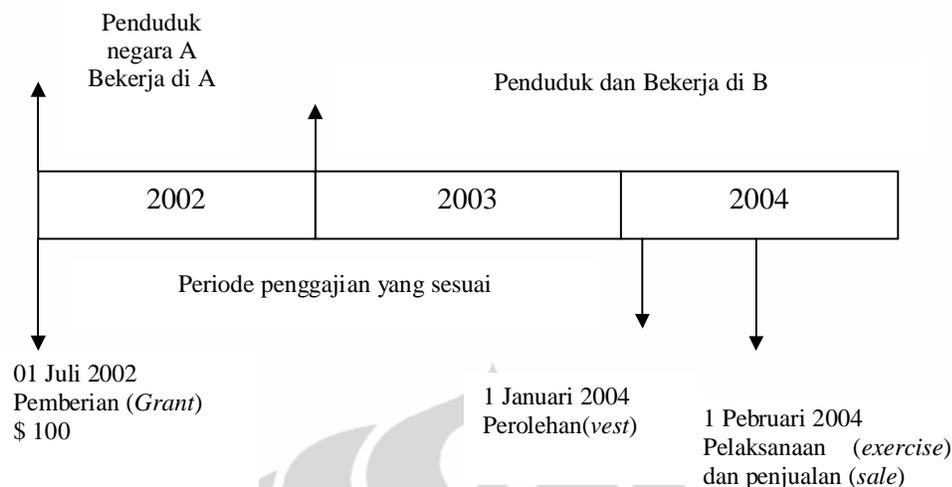
E.4. Contoh kasus Metode pembebasan pajak

Sepanjang tahun 2002, karyawan E (penduduk Negara A) bekerja di Negara A untuk anak perusahaan dari kelompok perusahaan multinasional P yang berbasis di Negara C. Pada tanggal 1 Juli 2002, perusahaan induk (P Inc.) memberikan *stock options* yang memungkinkan E membeli saham P Inc dengan harga 100 dolar (nilai pasar saham pada waktu pemberian). *Options* baru bisa dilaksanakan pada tanggal 1 Januari 2004.

Pada tanggal 1 Januari 2003, E menjadi penduduk Negara B dan mulai bekerja untuk anak perusahaan dari kelompok perusahaan multinasional P. Pada tanggal 15 Pebruari 2004, E melaksanakan opsi dimana saat itu harga masing-masing saham senilai 250 dolar.

Negara A melakukan pemajakan atas *options* pada saat pemberian (*grant*). Berdasarkan undang-undang, keuntungan yang dikenakan pajak atas *options* adalah 30 dolar per saham, dan apabila terdapat tambahan keuntungan diatas nilai tersebut dianggap sebagai *capital gain* yang tidak dilakukan pemajakan di Negara A.

Negara B menganggap bahwa selisih antara harga pelaksanaan (*strike price*) dengan harga pasar pada waktu pelaksanaan (*exercise*) adalah pendapatan dari pekerjaan, dan selisih antara harga pasar pada waktu pelaksanaan (*exercise*) dan harga penjualan merupakan *capital gain*. Negara B memperlakukan metode pembebasan untuk meringankan pengenaan pajak berganda .



Gambar IV.8 :
Metode pembebasan pajak
(Ilustrasi : Diolah oleh penulis dari penjelasan diatas)

E.4.1. Pembahasan

Negara A mengenakan pajak sebesar 30 dolar sebagai pendapatan pekerjaan pada waktu pemberian dan menganggap sisanya sebagai *capital gain* yang berdasarkan undang-undang dalam negerinya tidak dikenakan pajak. Untuk Negara D, tidak ada pertanyaan tentang keringanan, karena pada waktu pengenaan pajak, merupakan situasi murni dalam negeri. Yang menjadi pertanyaan adalah apakah Negara B harus membebaskan sepertiga perolehan (*grant*) dari 150 dolar, karena itu adalah periode penyerahan jasa di Negara A. Berdasarkan Pasal 23 A(3) dari Model OECD, pembebasan di Negara B tidak berlaku, dimana Negara A memperlakukan ketentuan konvensi untuk membebaskan pendapatan. Tujuan ketentuan adalah mencegah pengenaan pajak berganda, karena ketidak sepakatan diantara negara-negara tentang fakta-fakta atau penafsiran-penafsiran perjanjian, bukan ketentuan 'subyek pajak'. Di dalam hal ini, alasan mengapa Negara A tidak mengenakan pajak adalah bahwa negara tersebut tidak mengenakan *capital gain* berdasarkan undang-undang dalam negeri dan bukan karena tidak sepakat mengenai

fakta-fakta atau perjanjian, sehingga, Pasal 23 A(4) tidak berlaku. Apakah wajib pajak telah menjadi penduduk di Negara B pada tanggal 1 Januari 2004, Negara B akan membebaskan segenap perolehan.

Dalam menghitung *capital gain*, maka negara B harus juga menghitung jumlah kredit pajak yang diperbolehkan sebagai pengurang dari penghasilan karyawan atas penyerahan jasa di negara A.

F. Analisis Karakteristik Penghasilan dari ESOP

Pemberian ESOP kepada karyawan merupakan bagian dari remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dalam Undang-Undang PPh Pasal 4 ayat (1) huruf a disebutkan bahwa penghasilan termasuk penggantian atau imbalan berkenaan dengan pekerjaan atau jasa yang diterima atau diperoleh, termasuk gaji; upah; honorarium; komisi; bonus; gratifikasi; uang pensiun atau imbalan dalam bentuk lainnya. Karena termasuk bagian dari remunerasi yang diberikan perusahaan maka perlakuan PPh-nya tunduk pada ketentuan PPh Pasal 21. Tetapi perlakuan PPh atas ESOP tidak hanya terbatas pada perlakuan PPh atas imbalan karena implikasi perpajakannya tidak hanya terbatas pada perlakuan PPh atas imbalan.

Pada saat memperoleh ESOP yang dapat dilakukan karyawan atas ESOP tersebut adalah melaksanakan ESOP tersebut atau menjualnya (jika dimungkinkan untuk dijual). Ketika karyawan menjual ESOP tersebut maka karyawan akan secara nyata memperoleh penghasilan dari penjualan tersebut, atas keuntungan tersebut merupakan penghasilan yang diperoleh dari hubungan pekerjaan dan dikenakan PPh Pasal 21.

Kemungkinan yang kedua adalah karyawan menggunakan hak opsinya tersebut dan membeli sejumlah saham atau dengan kata lain karyawan tersebut meng-*exercise* ESOP yang dimilikinya. Dari transaksi tersebut akan timbul penghasilan yang sebenarnya belum terealisasi. Penghasilan tersebut juga akan dikenakan pajak sebagai penghasilan dari hubungan pekerjaan.

Selain penghasilan dari pekerjaan penghasilan lain yang dapat timbul dari ESOP adalah penghasilan berupa keuntungan dari pengalihan harta. Ketika karyawan telah meng-*exercise* ESOP dan memiliki sejumlah saham dan

kemudian pada saat tertentu memutuskan untuk menjual saham yang dimilikinya tersebut, maka akan timbul penghasilan jika dijual dengan harga yang lebih tinggi dari *strike price*. Tetapi ketentuan tersebut hanya berlaku atas saham yang tidak diperdagangkan di bursa efek, jika saham yang dimiliki karyawan merupakan saham yang diperdagangkan di bursa efek maka akan dikenakan PPh Final sesuai dengan ketentuan Undang-Undang PPh Pasal 4 ayat (2) jo Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1997 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 41 tahun 1994 tentang Pajak Penghasilan atas Penghasilan dari Transaksi Penjualan Saham di Bursa Efek tentang Pelaksanaan Pemungutan Pajak Penghasilan atas Penghasilan dari Transaksi Penjualan Saham di Bursa Efek.

Yang menjadi permasalahan adalah bahwa sebenarnya ESOP tersebut diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari remunerasi tetapi atas ESOP tersebut dapat timbul penghasilan lain. Apakah penghasilan lain tersebut tetap akan dikenakan pajak sebagai penghasilan dari pekerjaan atau penghasilan berupa keuntungan dari pengalihan harta mengingat bahwa perlakuan pajak atas kedua penghasilan tersebut berbeda. Penghasilan dari pekerjaan akan dikenakan pajak sebagai *withholding tax* yaitu dipotong PPh Pasal 21 oleh pemberi kerja sedangkan penghasilan berupa keuntungan dari pengalihan harta akan dikenakan pajak berdasarkan *progressive rate* dengan menggunggung semua penghasilan sampai akhir tahun pajak.

Ada dua hal berkaitan dengan penentuan karakteristik penghasilan yang diperoleh melalui ESOP yaitu:

1. Karyawan memperoleh penghasilan baik pada saat meng-*exercise* ESOP dan menjual saham yang diperoleh melalui ESOP semata-mata karena karyawan tersebut bekerja pada perusahaan yang memberinya hak opsi.
2. Karyawan melakukan investasi dengan tetap memiliki saham yang diperolehnya melalui ESOP. Artinya bahwa penghasilan yang diperoleh setelah hak opsi dilaksanakan bukan lagi merupakan penghasilan dari pekerjaannya karena karyawan tidak lagi melakukan kegiatan atas penghasilan yang diperolehnya tersebut melainkan karyawan hanya

berinvestasi dan memperoleh penghasilan dari investasi yang dilakukannya.

Berdasarkan kedua hal tersebut di atas maka penentuan karakteristik penghasilan yang diperoleh melalui ESOP dapat dikategorikan menjadi 2 yaitu (Darussalam,2006) :

1. Penghasilan dari pekerjaan

Kategori ini dapat diterapkan pada karyawan yang setelah melaksanakan hak opsinya dan pada saat menjual saham yang diperoleh melalui opsi tersebut masih menjadi karyawan pada perusahaan yang memberinya opsi tersebut. Artinya atas kedua jenis penghasilan yang timbul akan dikenakan pajak berdasarkan PPh Pasal 21.

2. Penghasilan dari pekerjaan dan penghasilan berupa keuntungan karena pengalihan harta.

Kategori ini dapat diterapkan pada karyawan yang setelah melaksanakan hak opsinya tidak lagi menjadi karyawan dari perusahaan yang memberinya hak opsi tersebut. Oleh karena itu atas kedua jenis penghasilan tersebut masing-masing akan dikenakan pajak berdasarkan ketentuan PPh Pasal 21 dan digunggung dengan penghasilan lainnya sampai pada akhir tahun.

Terdapat beberapa alternatif yang dapat digunakan untuk pengenaan PPh atas ESOP dan berkaitan dengan sistem administrasi yang efektif dan efisien akan diberikan gambaran sebagai berikut:

1. Jika PPh dikenakan pada saat *exercise* sebagai *Employment Income* maka yang menjadi pertimbangan administrasinya adalah:
 - a. Karyawan dipermudah karena beban pemotongan ada pada pihak perusahaan. Karyawan akan memperhitungkan besarnya penghasilan dan menjumlahkannya dengan penghasilan lainnya sedangkan PPh yang telah dipotong pada akhir tahun diperhitungkan sebagai kredit pajak.
 - b. Saat *exercise* antara karyawan satu dengan karyawan lainnya yang berbeda-beda dapat mempersulit perusahaan dalam pencatatan saat terutang.

- c. Perusahaan harus memperhatikan setiap karyawan yang memperoleh ESOP dan mengetahui kapan mereka meng-*exercise* hak opsinya dan mengetahui berapa harga pasar wajar pada saat tersebut.
 - d. Melakukan pemotongan PPh Pasal 21 atas masing-masing karyawan dengan kemungkinan pada saat yang berbeda-beda dan atas nilai yang berbeda-beda pula.
2. Jika PPh dikenakan pada saat *exercise* sebagai *Investment Income* maka yang menjadi pertimbangan administrasinya adalah:
- a. Perusahaan tidak bertanggung jawab atas pemotongan penghasilan yang timbul.
 - b. Karyawan harus memperhitungkan besarnya penghasilan yang timbul dan pada akhir tahun menjumlahkannya dengan penghasilan lainnya dan menghitung besarnya pajak dengan tarif progresif. Serta melaporkannya pada SPT PPh Orang Pribadi karyawan yang bersangkutan.
3. Jika PPh dikenakan pada saham dijual sebagai *Employment Income* maka yang menjadi pertimbangan administrasinya adalah:
- a. Karyawan dipermudah karena beban pemotongan ada pada pihak perusahaan dan karyawan akan memperhitungkan besarnya penghasilan dan menjumlahkannya dengan penghasilan lainnya dan PPh yang telah dipotong pada akhir tahun diperhitungkan sebagai kredit pajak.
 - b. Saat penjualan saham antara karyawan satu dengan karyawan lainnya yang berbeda-beda dapat mempersulit perusahaan dalam pencatatan saat terutang.
 - c. Perusahaan harus memperhatikan setiap karyawan yang memperoleh ESOP dan mengetahui kapan mereka menjual sahamnya dan mengetahui berapa harga pasar wajar pada saat tersebut.
 - d. Melakukan pemotongan PPh Pasal 21 atas masing-masing karyawan dengan kemungkinan pada saat yang berbeda-beda dan atas nilai yang berbeda-beda pula.

4. Jika PPh dikenakan pada saat saham dijual sebagai *Investment Income* maka yang menjadi pertimbangan administrasinya adalah
 - a. Perusahaan tidak memiliki tanggung jawab atas pemotongan penghasilan yang timbul.
 - b. Karyawan harus memperhitungkan besarnya penghasilan yang timbul dan pada akhir tahun menjumlahkannya dengan penghasilan lainnya dan menghitung besarnya pajak dengan tarif progresif. Serta melaporkannya pada SPT PPh Orang Pribadi karyawan yang bersangkutan.

G. Analisis Konflik Perpajakan Internasional atas ESOP

Setiap negara mempunyai undang-undang pajak yang berbeda dalam hal menentukan hak pemajakan internasional. (Rachmanto Surahmat, *Persetujuan Penghindaran Pajak Berganda*, 2000). Pemahaman tersebut memberikan pengertian bahwa setiap negara berdaulat secara unilateral untuk menentukan yurisdiksi perpajakan domestik dan internasional. Indonesia mengaplikasikan baik yurisdiksi *domisialary* untuk Wajib Pajak Dalam Negeri maupun yurisdiksi sumber untuk Wajib Pajak Luar Negeri. (Gunadi, *Pajak Internasional*, 2007), benturan yurisdiksi pemajakan dapat mengakibatkan pajak berganda internasional.

Jika seseorang dikenakan pajak oleh suatu negara pada penghasilan global (*worldwide income*) dengan merujuk pada domisilinya, dan dikenakan pajak oleh negara lainnya pada penghasilan dari negara sumber, maka orang tersebut akan terkena pajak berganda. (Adams, J.D.R and Whalley, *The International Taxation of Multinational Enterprise in Developed Countries*, 1977)

Pemajakan atas suatu jenis penghasilan dapat berbeda-beda di setiap negara. Maka bukan hal yang tidak mungkin jika setiap negara memiliki peraturan pajak yang berbeda mengenai perlakuan PPh atas ESOP. Sebagai konsekuensi berbedanya perlakuan PPh atas ESOP di setiap negara maka memungkinkan terjadinya konflik perpajakan internasional. Konflik tersebut pada akhirnya akan menimbulkan *double taxation* dan juga *double non-taxation*.

Sebagai bahan analisis mengenai perpajakan internasional secara khusus akan dibahas berdasarkan *Tax Treaty* Indonesia dengan Amerika Serikat. Amerika Serikat dipilih sebagai bahan pembanding karena disana terdapat dua jenis *stock option* yaitu *Non-Qualified Stock Option* (NQSO) dan *Incentif Stock Option* (ISO) dan atas kedua jenis *stock option* tersebut memiliki perlakuan pajak yang berbeda. Dimana atas NQSO dikenakan pajak pada saat *exercise* dan saat saham dijual sedangkan ISO hanya dikenakan pajak pada saat saham dijual. Berdasarkan SE-13/PJ.43/1999 tentang Perlakuan Perpajakan atas *Stock Option* Indonesia mengenakan pajak hanya atas *capital gain* yaitu yang timbul pada saat saham yang diperoleh melalui opsi dijual.

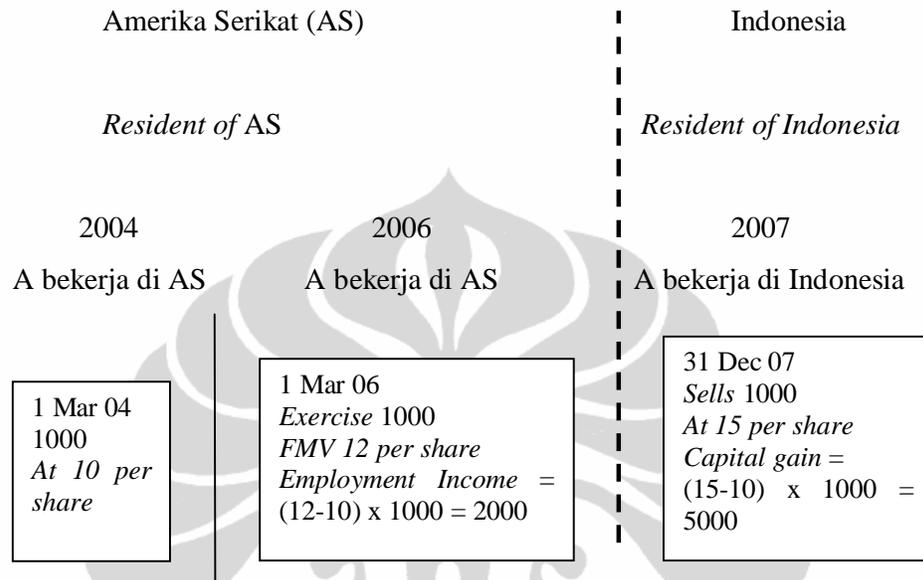
Berikut merupakan penjelasan mengenai konflik perpajakan internasional yang dapat timbul:

1. *Double Taxation*

Double taxation akan timbul berdasarkan fakta bahwa setiap negara memiliki peraturan perpajakan yang berbeda atas ESOP. Amerika dan Indonesia memiliki ketentuan yang berbeda. Karena ketentuan yang berbeda maka saat pemajakan dan jenis penghasilan yang timbul dari ESOP berdasarkan masing-masing negara tersebut dapat berbeda. Hal tersebut mengakibatkan terjadinya perbedaan saat pemajakan dan perbedaan karakteristik penghasilan seperti yang akan dijelaskan pada ilustrasi berikut ini:

Ilustrasi 1:

Karyawan A yang merupakan *resident* Amerika Serikat (AS) pada tanggal 1 Maret 2004 memperoleh opsi dari XYZ yang juga merupakan *resident* AS berupa *Non-Qualified Stock Option* (NQSO) untuk membeli 1000 lembar saham pada harga 10 setiap lembarnya. Pada tanggal 1 Maret 2006 A menggunakan opsinya dengan membeli 1000 lembar saham XYZ. Pada waktu A melaksanakan opsi tersebut harga pasar wajar untuk saham XYZ adalah sebesar 12. Pada tanggal 1 Januari 2007 A berpindah bekerja di Indonesia dan menjadi *resident* Indonesia. Pada tanggal 31 Desember 2007 A menjual 1000 lembar sahamnya dengan harga 15 setiap lembarnya.

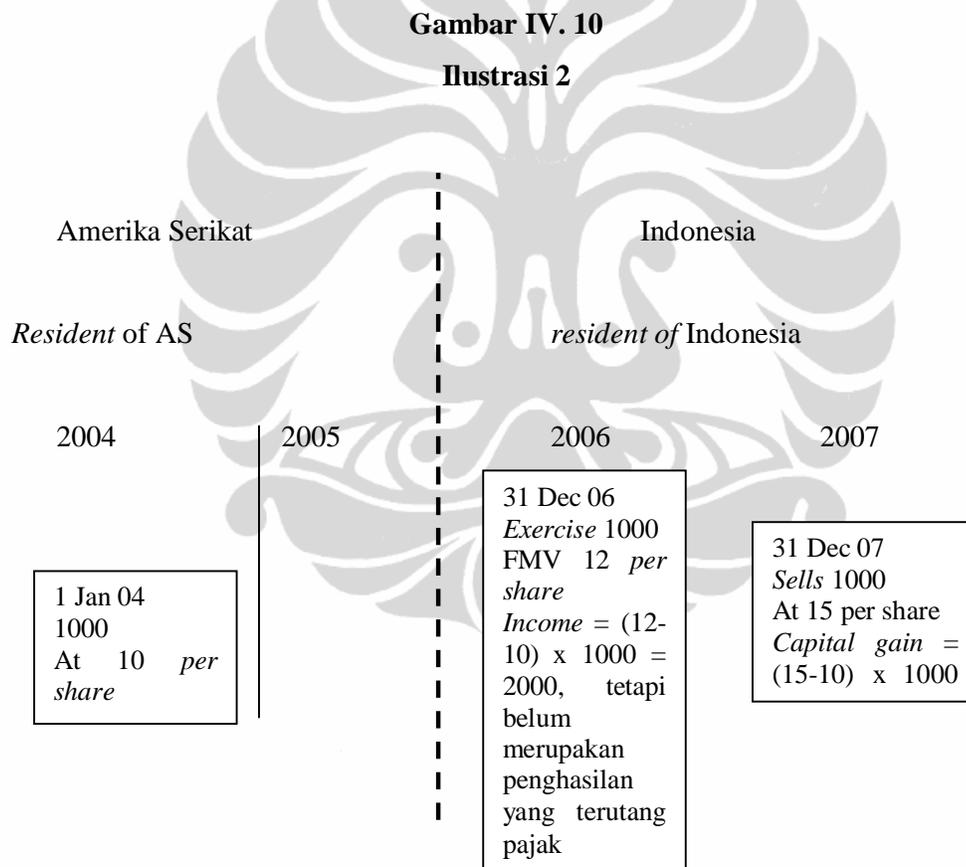
Gambar IV.9**Ilustrasi 1**

Ilustrasi : Diolah Penulis dari penjelasan diatas

1. Berdasarkan peraturan AS, A akan dikenakan pajak atas penghasilan yang timbul pada saat A meng-*exercise* hak opsinya tersebut, penghasilan tersebut merupakan selisih antara harga pasar wajar saham dengan jumlah yang dibayarkan karyawan tersebut sebesar 2000 sebagai *Employment Income*.
2. Berdasarkan peraturan Indonesia A akan dikenakan pajak pada saat A menjual saham yang diperoleh melalui opsi tersebut. Pajak dikenakan atas selisih harga jual saham dengan jumlah yang dibayarkan karyawan pada saat meng-*exercise* opsinya.
3. Dari penjelasan di atas dapat terlihat bahwa akan timbul pengenaan pajak berganda atas penghasilan yang sama. Indonesia mengenakan pajak atas *capital gain* [1000 x (15 – 10) = 5000]. Sedangkan AS telah mengenakan pajak atas penghasilan yang sama pada tahun 2007 [1000 x (12 – 10) = 2000].

Ilustrasi 2:

A merupakan *resident* dan bekerja di AS, pada tanggal 1 Januari 2004, A memperoleh NQSO untuk dapat membeli 1000 lembar saham pada harga 10 untuk setiap lembarnya. Tanggal 1 Januari 2006, A berpindah bekerja di Indonesia dimana A juga menjadi *resident* Indonesia. Pada tanggal 31 Desember 2006, A menggunakan hak opsinya dan membeli 1000 lembar saham. Pada saat A melaksanakan hak opsinya harga pasar saham adalah 12, tetapi pada saat itu, A tidak menjual saham yang dimilikinya. Pada tanggal 31 Desember 2007, A menjual 1000 lembar saham yang dimilikinya pada saat harga pasar wajar sebesar 15.



Ilustrasi : Diolah penulis dari penjelasan diatas

1. Penghasilan yang timbul pada saat hak opsi dilaksanakan adalah 2000 $\{(12-10) \times 1000\}$. Penghasilan tersebut seharusnya diklasifikasikan sebagai penghasilan dari pekerjaan yang dalam *Tax Treaty* diatur dalam *Article 15* mengenai *Dependent Personal Services*.

2. Amerika Serikat berhak mengenakan pajak atas penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan di AS. Karena periode waktu antara ESOP diberikan dan pada saat ESOP di-*exercise* adalah 3 tahun (2004, 2005, 2006) dan A bekerja di AS selama 2 tahun (2004 dan 2005), maka AS berhak mengenakan pajak sebesar $\frac{2}{3}$ dari seluruh penghasilan yang timbul (2000).
3. Permasalahannya adalah Indonesia mengenakan pajak atas penghasilan yang diperoleh dari ESOP pada saat saham yang diperoleh melalui opsi tersebut dijual. Pajak dikenakan atas *capital gain* sebesar 5000 karena Indonesia tidak mengenakan pajak pada saat hak opsi dilaksanakan.

2. *Double non-taxation*

Selain *double taxation* perbedaan pengenaan pajak antar kedua negara dapat menimbulkan *double non-taxation*. Amerika dan Indonesia memiliki ketentuan yang berbeda. Karena ketentuan yang berbeda maka saat pemajakan dan jenis penghasilan yang timbul dari ESOP berdasarkan masing-masing negara tersebut dapat berbeda. Hal tersebut mengakibatkan terjadinya perbedaan saat pemajakan dan perbedaan karakteristik penghasilan seperti yang akan dijelaskan pada ilustrasi berikut ini:

Ilustrasi 3:

B seorang *resident* Indonesia pada tanggal 1 Maret 2004 memperoleh *Incentive Stock Option* (ISO) dari ABC *resident* Amerika Serikat. B berhak untuk membeli 100 lembar saham pada harga 100 untuk setiap lembarnya. Pada tanggal 1 Maret 2006 B melaksanakan opsinya untuk membeli saham sebanyak 100 lembar saham ABC. Pada saat hak opsi dilaksanakan harga pasar saham adalah 120. Pada tanggal 1 Januari 2007, B berpindah ke Amerika Serikat dan menjadi *resident* Amerika Serikat, kemudian B menjual 100 lembar saham yang dimilikinya pada harga 15 per lembar saham.

1. Berdasarkan peraturan yang berlaku di Indonesia, penghasilan yang timbul dari ESOP tidak dikenakan pajak pada saat hak opsi di-*exercise*.

2. Di Amerika Serikat, penghasilan yang timbul dari ISO merupakan perbedaan antara nilai saham pada saat hak opsi di-*exercise* dengan harga pasar wajar saham pada saat saham dijual.
3. Berdasarkan kasus di atas Indonesia tidak dapat mengenakan pajak atas penghasilan dari ESOP sebesar 2000 $\{(120-100) \times 100 = 2000\}$ karena peraturan perpajakan yang berlaku di Indonesia tidak mengenakan pajak pada saat hak opsi di-*exercise*.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka kesimpulan yang diambil dari hasil analisis tersebut berdasarkan pokok permasalahan yang diangkat adalah:

1. Saat pengenaan PPh yang tepat atas penghasilan yang diperoleh karyawan melalui ESOP, adalah pada saat karyawan menjual saham yang diperolehnya melalui opsi tersebut, berupa keuntungan dari pengalihan harta (*Capital Gain*). Pajak dikenakan atas nilai selisih antara harga jual saham dengan harga *exercise* saham atau selisih antara harga jual saham dengan harga pasar wajar pada saat opsi di-*exercise*. Pengenaan PPh pada saat karyawan menjual saham yang diperolehnya melalui opsi merupakan saat pengenaan pajak yang efisien dilihat dari sisi administrasi, selain itu pajak dikenakan atas penghasilan yang telah terealisasi. Dengan cara ini karyawan mempunyai cukup uang untuk melaksanakan kewajibannya dalam membayar pajak terhutang
2. Pengenaan Pajak Penghasilan yang timbul dari ESOP dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu:
 - a. Penghasilan dari pekerjaan
Kategori ini dapat diterapkan pada karyawan yang setelah melaksanakan opsinya dan pada saat menjual saham yang diperoleh melalui opsi tersebut masih menjadi karyawan pada perusahaan yang memberi opsi. Artinya atas penghasilan yang timbul akan dikenakan pajak berdasarkan PPh Pasal 21.
 - b. Penghasilan dari pekerjaan dan penghasilan berupa *capital gain*
Kategori ini dapat diterapkan pada karyawan yang setelah melaksanakan hak opsinya tidak lagi menjadi karyawan dari perusahaan yang memberi opsi. Oleh karena itu atas penghasilan yang timbul masing-masing akan dikenakan pajak berdasarkan ketentuan

PPh Pasal 21 untuk penghasilan yang timbul pada saat *exercise* dan digunggung dengan penghasilan lainnya sampai pada akhir tahun untuk penghasilan yang timbul pada saat saham dijual.

3. Agar penghasilan atau kekayaan dapat dikenai pajak di negara sumber maka digunakan metode pengkreditan pajak, yaitu Penghasilan atau kekayaan yg dikenai pajak di negara sumber juga dikenai pajak di negara domisili, tetapi pajak yg dibayarkan di negara sumber dapat dikurangkan (dikreditkan) terhadap pajak yg dipungut oleh negara domisili atas penghasilan atau kekayaan tersebut.
4. Perbedaan perlakuan PPh atas ESOP dan perbedaan karakteristik penghasilan yang timbul dari ESOP di setiap negara menyebabkan terjadinya konflik perpajakan internasional. Konflik tersebut menimbulkan adanya *double taxation* dan *double non-taxation*. *Double taxation* terjadi berkaitan dengan perbedaan waktu pemajakan atas penghasilan yang timbul dari ESOP dan juga berkaitan dengan perpindahan individu yang menerima ESOP. Sedangkan untuk *double non-taxation* terjadi karena perbedaan saat pemajakan yang diterapkan setiap negara khususnya Indonesia dan Amerika Serikat atas penghasilan yang timbul dari *Non-Qualified Stock Option*.

B. SARAN

Berikut diberikan saran atas simpulan yang diberikan di atas:

1. Peraturan PPh yang ada saat ini belum mengatur perlakuan pajak atas ESOP dengan jelas maka sudah seharusnya pihak pembuat kebijakan dalam hal ini Direktorat Jenderal Pajak (DJP) memperjelas aturan yang ada khususnya mengenai kapan saat terutangnya PPh. Sebaiknya PPh dikenakan pada saat karyawan menjual saham yang diperolehnya melalui opsi karena pengenaan pajak pada saat tersebut sesuai dengan prinsip pemajakan yang dianut oleh Indonesia yaitu prinsip realisasi, sehingga dapat adil dalam hal pemungutan pajaknya.
2. Dalam pengenaan pajak penghasilan atas transaksi pemberian opsi saham kepada karyawan, pihak DJP seharusnya menerapkan suatu sistem pemungutan yang efektif dan efisien sehingga tidak menimbulkan

kerugian bagi pihak perusahaan sebagai pemberi penghasilan maupun dari pihak karyawan sebagai pembayar pajak. Maka dari itu jenis/karakteristik penghasilan harus ditetapkan sesuai dengan status karyawan pada saat memperoleh penghasilan. Penghasilan tersebut dapat dikategorikan sebagai penghasilan dari pekerjaan secara total atau dipisah menjadi penghasilan dari pekerjaan dan penghasilan berupa keuntungan karena pengalihan harta (*capital gain*).

3. Ketika Indonesia memperbaharui perjanjian dengan negara mitra *Tax Treaty* sebaiknya mempertimbangkan mengenai dimasukkannya perlakuan PPh atas ESOP dalam *Tax Treaty* yang baru nantinya. Cakupan atas perlakuan PPh tersebut adalah mengenai jenis/karakteristik penghasilan yang timbul serta mengenai hak pemajakan atas penghasilan tersebut. Selain itu juga harus diberikan penjelasan metode penghindaran pajak berganda, apakah dengan pengecualian penghasilan, pengkreditan pajak atau dengan pengembalian pajak yang telah dibayarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- John Hutagaol, Darussalam, Danny Septriadi. (2007), *Kapita Selekta Perpajakan*, Jakarta: Salemba Empat.
- OECD (2005), *The Taxation of Employee Stock Options*, Paris: OECD Tax Policy Studies - No. 11.
- Watanabe, Tetsuya (2004, Januari), *Tax Treatment of Stock Option in Japan*, IBFD Bulletin.
- Pedersen, Bente Møll (2001, November), *Tax Treatment of Stock Option in Denmark*, IBFD Bulletin.
- Bobbett, Catherine and J.F. Avery Jones (2003, Januari), *Tax Treaty Issues relating to Cross-Border Employee Stock Option*, IBFD Bulletin.
- Niemann, R. and D. Simons (2002, December), *Costs, Benefits, and Tax-induced Distortions of Stock Option Plans*, CESifo working paper No. 815.
- Wininatin Khamimah (2005, Desember 2), *Analisis Pengaruh Kepemilikan Saham Perusahaan Bagi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi di PT Telkom Tbk Kantor Drive V (Bidang Performansi dan Sumber Daya Manusia) Surabaya, September 7, 2009, <http://www.damandiri.or.id>*.
- IAI (Ikatan Akuntan Indonesia) (2004), kompartemen akuntan publik, *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan*.
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson. (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21, edisi ke-6, jilid 2*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Tim Studi Penerapan ESOP Emiten atau Perusahaan Publik di Pasar Modal Indonesia (2002), *Studi Tentang Penerapan ESOP (Employee Stock Ownership Plan) Emiten atau Perusahaan Publik di Pasar Modal Indonesia*, Proyek Peningkatan Efisiensi Pasar Modal, Badan Pengawas Pasar Modal, Departemen Keuangan Republik Indonesia.
- Tim Studi Penerapan ESOP Emiten di Pasar Modal Indonesia (2001) dalam Ron

- Bernstein, David Binns, Marshal Hyman, Martin Staubus, *Designing an Employee Stock Option Plan: A Practical Approach for the Entrepreneurial Company*, La Jolla California: Foundation for Enterprise Development.
- David A. Decenzo dan Stephen P. Robbins (1999), *Human resource Development, sixth edition*, USA: John Willey & Sons Inc..
- Lee Burns and Richard Krever (1998), *Individual Income Tax*, dalam Victor Thuronyi, *Tax Law Design and Drafting (Volume 2)*, International Monetary Fund.
- Gunadi (2007), *Pajak Internasional (Edisi Revisi 2007)*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Richard J. Vann (1998), *International Aspect of Income Tax*, dalam Victor Thuronyi, *Tax Law Design and Drafting (Volume 2)*, International Monetary Fund.
- Capital gain*, Desember 2, 2008, http://en.wikipedia.org/wiki/Capital_gain.
- R. Mansury (1992), *The Indonesian Income Tax: A Case Study in Tax Reform of a Developing Country*, Asian-Pacific Tax and Investment Research Centre.
- Rachmanto Surahmat (2000), *Persetujuan Penghindaran Pajak Berganda*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Adler Haymas Manurung (2006), *Ke Mana Investasi? (Kiat dan Panduan Investasi Keuangan di Indonesia)*, Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Haryo Suparmun dan Handy Noerjanto (2006), *Options Strategies: Panduan Praktis Berinvestasi di Pasar Modal*, Jakarta: Citera Publishing.
- Raymond A. Noe (2004), *Fundamentals of Human Resource Management*, USA : McGrawHill Irwin.
- Bodie, Kane dan Markus (2002), *Investment, 5th Edition, International Edition*, New York: McGraw Hill.
- Har Govind (2000), *Employees Stock Option Plans – Developments to Finance Act 2000*, *Asia-Pacific Tax Bulletin*.
- Darussalam (2006), *Cross Border Income Tax Issues Arising from Employee Stock Options (ESOPs): Between Indonesia and United States*, dalam John Hutagaol,

Darussalam dan Danny Septriadi, *Kapita Selekta Perpajakan*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Irawan, P. (2006). *Penelitian kualitatif dan kuantitatif untuk ilmu-ilmu sosial*. Jakarta: DIA FISIP UI.

Cooper, D.R. & Schindler, P.S. (1998). *Business research methods* 6th ed., Singapore: Irwin-McGraw-Hill.

Sekaran, Uma. (2003). *Research methods for business: A skill-building approach* 4th ed., USA: John Willey & Sons, Inc.

Tjahjono, Achmad Dan Husein, Fakhri M (2005)., *Perpajakan*, Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Mansury , R. (1996), *Pajak Penghasilan Lanjutan*, Jakarta: Ind-Hill-Co.

