

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Opsi atau *option* sebagai instrumen keuangan derivatif merupakan suatu instrumen keuangan yang nilainya diturunkan (*underlying*) dari sesuatu yang lain.¹ Sesuatu yang lain dapat berupa aktiva atau aset, saham atau komoditas barang. Opsi saham didefinisikan sebagai suatu kontrak yang memberikan hak (bukan kewajiban) kepada pemiliknya untuk membeli (*call options*) atau menjual (*put options*) saham yang mendasari opsi tersebut (*underlying stock*) dengan harga tertentu (*strike price/exercise price*) selama atau pada saat berakhirnya masa kontrak.²

Dalam perkembangannya opsi saham juga digunakan sebagai instrumen kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi opsi saham kepada karyawan sebagai bentuk kompensasi berbasis saham (*stock-based compensation*) merupakan perjanjian dimana perusahaan memberikan hak kepada karyawan untuk dapat membeli atau memperoleh sejumlah tertentu saham perusahaan pada harga tertentu setelah melewati suatu tanggal tertentu dimasa depan (*vesting date*).³

Perusahaan memberikan karyawan hak opsi untuk membeli saham perusahaan pada harga yang lebih rendah atau sama dibandingkan harga pasar dengan batasan kriteria tertentu. Kriteria tersebut dapat berupa karyawan diwajibkan untuk tetap bekerja kepada pemberi kerja atau pihak lain dalam kurun waktu

¹Siahaan, H.P. & Haymans Manurung. *Aktiva Derivatif: Pasar Uang, Pasar Modal, Pasar Komoditi, dan Index*, hlm 12.

²Ross/Westerfield/Jaffe. *Corporate Finance*, hlm 618.

³Wild, J.J., K.R. Subramanyam, & Robert F. Halsey. *Financial Statement Analysis*, trans. Yanivi S. & S. Nurwahyu, hlm 452.

tertentu dimasa depan (*vesting period*) atau berdasarkan pada kinerja karyawan pada periode sebelumnya. Jika dikemudian hari kriteria tersebut tidak terpenuhi maka karyawan tidak berhak untuk melaksanakan atau mengeksekusi opsi saham yang diberikan.

Ada berbagai macam praktik pemberian kompensasi opsi saham oleh perusahaan kepada karyawan. Hak opsi yang dijanjikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa saham perusahaan tempat karyawan bekerja, saham perusahaan intermediari, maupun saham perusahaan afiliasi.⁴ Dalam memenuhi kewajiban opsi saham, perusahaan dapat menerbitkan saham baru (*dilutive stock option*) dan membeli kembali saham yang sudah beredar atau membeli opsi saham sejenis yang diperjualbelikan di pasar modal (*non-dilutive stock option*).⁵

Di Indonesia, praktik kompensasi opsi saham kepada karyawan relatif jarang dilaksanakan. Ketentuan yang mengatur transaksi opsi saham pun masih terbatas. Tapi praktik yang umumnya terjadi, perusahaan terbuka di Indonesia menerbitkan hak opsi saham kepada karyawan untuk membeli saham perusahaan tempat mereka bekerja dengan harga tertentu yang lebih rendah dari harga pasar dengan menerbitkan saham baru.

Banyak faktor yang menjadi pertimbangan perusahaan di Indonesia dalam melaksanakan kebijakan kompensasi opsi saham. Salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung yang menjadi pertimbangan perusahaan adalah perlakuan akuntansi dan pajak atas kompensasi opsi saham kepada karyawan.

Permintaan publik akan pelaporan dan pengungkapan laporan keuangan yang wajar, mengharuskan perusahaan untuk memahami bagaimana perlakuan akuntansi atas kompensasi opsi saham yang diberikan kepada karyawan. Perlakuan akuntansi atas kompensasi

⁴OECD Committee on Fiscal Affairs. *Report Cross-Border Income Tax Issue Arising from Employee Stock option Plans*, hlm 4.

⁵OECD Committee on Fiscal Affairs. *Report Issues Relating Transfer Pricing Arising from Employee Stock option*, hlm 7.

opsi saham karyawan di Indonesia diatur dalam Pernyataan Standar Akuntansi Nomor 53 tanggal 4 September 1998 Tentang Akuntansi Kompensasi Berbasis Saham.

Sedangkan atas imbalan yang diterima karyawan berupa kompensasi opsi saham di Indonesia perlakuan pajaknya diatur dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1983 Tentang Pajak Penghasilan, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 17 Tahun 2000 (selanjutnya disebut dengan UU PPh). Perlakuan akuntansi dan perlakuan perpajakan atas transaksi kompensasi opsi saham karyawan dapat berbeda.

Secara eksplisit ketentuan UU PPh tidak ada yang menjelaskan perlakuan pajak penghasilan atas kompensasi opsi saham yang diterima karyawan. Sehubungan dengan banyaknya pertanyaan tentang perlakuan perpajakan atas transaksi *stock option* (opsi saham), maka Direktur Jenderal Pajak mengeluarkan Surat Edaran Nomor 13/PJ.43/1999 (selanjutnya disebut SE-13/PJ.43/1999) tanggal 22 Maret 1999 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Perpajakan atas *Stock option*.

Yang dimaksud opsi saham dalam SE-13/PJ.43/1999 adalah 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.

Kenyataannya di Indonesia kompensasi opsi saham kepada karyawan tidak terbatas pada transaksi opsi saham yang didefinisikan, misalnya dalam hal perusahaan Indonesia menjanjikan kompensasi opsi saham kepada karyawan dimana saham perusahaan tersebut terdaftar di Bursa Efek Indonesia sedangkan karyawan yang memperoleh opsi saham merupakan Wajib Pajak dalam

negeri (selanjutnya disebut WPDN) atau Wajib Pajak luar negeri (selanjutnya disebut WPLN).

Lebih lanjut SE-13/PJ.43/1999 menjelaskan selisih antara harga pasar dengan harga tertentu yang lebih rendah dari harga pasar adalah merupakan potongan harga perolehan saham. 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.

Ketentuan SE-13/PJ.43/1999 tidak menyinggung pengenaan pajak penghasilan atas kompensasi opsi saham yang diterima karyawan dari pekerjaan. Padahal, opsi saham hakikatnya tidak berbeda dengan pendapatan yang diperoleh seorang eksekutif atau karyawan sebagaimana halnya bonus atau tantiem dan melekat pada jabatan sebagai bentuk kompensasi dari tanggung jawab seorang eksekutif atau karyawan.

Sehubungan pertanyaan wajib pajak terkait masalah tersebut, Direktur Jenderal Pajak menerbitkan Surat Nomor 09/PJ.312/2002 (selanjutnya disebut dengan S-09/PJ.312/2002) tanggal 9 Januari 2002 Tentang Penjelasan Lebih Lanjut SE-13/PJ.43/1999 Mengenai Perlakuan Pajak atas *Stock Option*. Menurut S-09/PJ.312/2002, pada saat opsi saham diberikan belum merupakan penghasilan bagi karyawan yang memperoleh opsi tersebut.

Konsekuensi perpajakan yang timbul pada saat partisipan /karyawan menggunakan haknya untuk membeli opsi dengan harga patokan. Bagi perusahaan, selisih lebih nilai pasar dengan harga patokan/pelaksanaan yang harus dibayar oleh partisipan merupakan kompensasi jasa karyawan yang dapat dikurangkan dalam menghitung Penghasilan Kena Pajak. Bagi karyawan/partisipan selisih tersebut merupakan penghasilan yang wajib dipotong PPh Pasal 21.

Apabila karyawan/partisipan yang bersangkutan kemudian menjual atau mengalihkannya kepada pihak lain (dalam hal opsi tersebut bersifat *transferable*), selisih antara harga jual atau penggantian yang diterima dengan harga wajar pada masa pelaksanaan merupakan penghasilan yang dikenakan pajak berdasarkan ketentuan umum UU PPh. Menurut UU PPh, penghasilan yang diterima karyawan pada saat saham yang diperoleh dari hak opsi dijual merupakan penghasilan *capital gain*.

Sebagai penjelasan lebih lanjut SE-13/PJ.43/1999 mengenai perlakuan pajak atas *stock option*, S-09/PJ.312/2002 juga hanya menjelaskan perlakuan pajak penghasilan atas kompensasi opsi saham untuk karyawan dimana saham yang dijanjikan merupakan saham perusahaan yang terdaftar di luar negeri. Perlakuan pajak penghasilan atas pemberian hak opsi beli saham perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, tidak bisa mengacu pada ketentuan SE-13/PJ.43/1999 maupun S-09/PJ.312/2002 melainkan harus berdasarkan ketentuan pajak penghasilan yang diatur secara umum dalam UU PPh.

UU PPh Pasal 4 ayat (1) mendefinisikan penghasilan sebagai sebagai objek pajak yaitu setiap tambahan kemampuan ekonomis yang diterima atau diperoleh Wajib Pajak, baik yang berasal dari Indonesia maupun dari luar Indonesia, yang dapat dipakai untuk konsumsi atau menambah kekayaan Wajib Pajak yang bersangkutan, dengan nama dan dalam bentuk apapun. Dalam penjelasan UU PPh Pasal 4 ayat (1) menyebutkan pengertian penghasilan yang luas dan tidak terbatas pada contoh-contoh dimaksud.

Salah satu contoh penghasilan yang diberikan seperti yang dijelaskan dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a UU PPh adalah penggantian atau imbalan yang diterima atau diperoleh berkenaan dengan pekerjaan atau jasa yang dilakukan Wajib Pajak termasuk gaji, upah, tunjangan, honorarium, komisi, bonus, gratifikasi,

uang pensiun, atau imbalan dalam bentuk lainnya, kecuali ditentukan lain dalam undang-undang ini. Opsi saham untuk karyawan merupakan penghasilan atau imbalan yang diterima atau diperoleh karyawan dari pekerjaan atau jasa yang dilakukan kepada perusahaan. Oleh karena UU PPh tidak mengatur secara khusus perlakuan pajak penghasilan atas opsi saham untuk karyawan, sudah sepantasnya atas penghasilan opsi saham yang diterima atau diperoleh karyawan dikenakan kewajiban pajak penghasilan.

Karyawan juga dapat memperoleh penghasilan dari penjualan atau pengalihan saham yang mendasari kontrak opsi tersebut. Seperti dijelaskan UU PPh Pasal 4 ayat (1) huruf d apabila Wajib Pajak (pemilik hak opsi atau karyawan) menjual harta (saham) dengan harga yang lebih tinggi dari nilai sisa buku atau lebih tinggi dari harga atau nilai perolehan, maka selisih harga tersebut merupakan keuntungan atau *capital gain* yang merupakan objek pajak penghasilan.

Apabila penghasilan yang diterima karyawan dari opsi saham merupakan objek pajak yang terutang pajak penghasilan, tentunya biaya yang terkait pemberian opsi saham untuk karyawan dapat dibiayai bagi perusahaan Wajib Pajak dalam negeri atau bentuk usaha tetap. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (1) huruf a UU PPh yang menyebutkan bahwa besarnya penghasilan kena pajak Wajib Pajak dalam negeri atau bentuk usaha tetap ditentukan berdasarkan penghasilan bruto dikurangi biaya untuk mendapatkan, menagih, dan memelihara penghasilan yang merupakan objek pajak.

Tidak adanya ketentuan UU PPh secara khusus mengatur perlakuan pajak penghasilan atas praktik pemberian kompensasi opsi saham kepada karyawan baik WPDN maupun WPLN oleh perusahaan terbuka di Indonesia, membuat perusahaan dan karyawan bingung dalam pemenuhan kewajiban pajak penghasilan.

Oleh karena itu, tulisan ini akan membahas perlakuan pajak penghasilan atas kompensasi opsi saham untuk karyawan menurut UU PPh terbatas pada masalah yang disebutkan terakhir.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana perlakuan pajak penghasilan atas kompensasi opsi saham yang diterima karyawan dari pekerjaan menurut UU PPh terkait dengan:
 - a. saat terutangnya PPh Pasal 21/26.
 - b. penilaian opsi saham bagi karyawan dan perusahaan.
 - c. kewajiban pemotongan PPh Pasal 21/26.
2. Bagaimana perlakuan pajak penghasilan atas *capital gain* pada saat saham yang diperoleh dari opsi saham dijual oleh karyawan menurut UU PPh.

C. Pembatasan Masalah

Ada berbagai macam praktik kompensasi opsi saham kepada karyawan. Dalam karya akhir ini, penulis membatasi perlakuan pajak atas kompensasi opsi saham yang diterima karyawan status WPDN maupun WPLN dari perusahaan terbuka di Indonesia menurut ketentuan UU PPh di Indonesia sampai dengan akhir tahun 2007.

Seperti dijelaskan sebelumnya, secara eksplisit peraturan perpajakan di Indonesia tidak ada yang menjelaskan perlakuan pajak penghasilan atas praktik opsi beli saham perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang diberikan kepada karyawan. Dalam penelitian ini, ketentuan SE 13/PJ.43/1999 dan S-09/PJ.312/2002 hanya sebagai bahan referensi karena SE 13/PJ.43/1999 dan S-09/PJ.312/2002 tersebut mengatur perlakuan pajak atas pemberian opsi saham untuk karyawan dimana saham yang dijanjikan terdaftar di bursa efek luar negeri.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penulisan karya akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana perlakuan pajak penghasilan atas kompensasi opsi saham yang diterima karyawan dari pekerjaan menurut UU PPh terkait dengan:
 - a. saat terutangnya PPh Pasal 21/26.
 - b. penilaian opsi saham bagi karyawan dan perusahaan.
 - c. kewajiban pemotongan PPh Pasal 21/26.
2. Untuk mengetahui bagaimana perlakuan pajak penghasilan atas *capital gain* pada saat saham yang diperoleh dari opsi saham dijual oleh karyawan menurut UU PPh.

E. Manfaat Penelitian

Dari karya akhir ini diharapkan adanya manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat akademis
Penelitian perlakuan pajak penghasilan atas kompensasi opsi saham yang diterima karyawan dimaksudkan untuk menambah cakrawala bagi para akademisi yang tertarik untuk mendalami bidang perpajakan ataupun yang telah berkecimpung di dunia perpajakan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi para akademisi untuk melakukan studi lebih lanjut berkenaan dengan terus berkembangnya praktik-praktik kompensasi opsi saham kepada karyawan dengan berbagai macam cara dan bentuk.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi Direktorat Jenderal Pajak
Hasil penelitian ini dapat dipakai bagi Direktorat Jenderal Pajak sebagai sebagai bahan masukan untuk melakukan studi lebih lanjut dalam mengembangkan

ketentuan UU PPh khususnya terkait perlakuan pajak penghasilan atas kompensasi opsi saham yang diterima karyawan status WPDN maupun WPLN dari perusahaan terbuka di Indonesia .

b. Bagi Wajib Pajak

Hasil penelitian ini dapat digunakan Wajib Pajak sebagai gambaran bagaimana perlakuan pajak penghasilan di Indonesia atas kompensasi opsi saham kepada karyawan sehingga dapat memahami kewajiban pajaknya masing-masing.

c. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai tambahan ilmu yang berguna bagi penulis dalam melaksanakan tugas selanjutnya.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian pustaka dengan pendekatan kualitatif.⁶ Metode kajian pustaka digunakan sebagai analisis *content* yaitu untuk menganalisis sesuatu dengan melakukan pengumpulan data dan informasi.⁷

Pendekatan kualitatif untuk mengetahui bagaimana perlakuan pajak penghasilan atas kompensasi opsi saham yang diterima karyawan menurut UU PPh. Data yang digunakan merupakan data sekunder berupa buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah, dan dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan pajak penghasilan atas kompensasi opsi saham kepada karyawan menurut UU PPh.

⁶Prasetya Irawan. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu sosial*, hlm 17.

⁷Husein Umar. *Metode Riset Bisnis*, hlm 46.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada tesis ini terdiri dari:

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini akan dibahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Dalam bab ini akan dibahas mengenai konsepsi finansial dan konsepsi akuntansi atas kompensasi opsi saham kepada karyawan.

Bab III Pajak Penghasilan atas Kompensasi Opsi Saham untuk Karyawan menurut Undang-Undang Pajak Penghasilan

Dalam bab ini akan dibahas ketentuan UU PPh yang berhubungan dengan perlakuan pajak penghasilan atas kompensasi opsi saham untuk karyawan dan ilustrasi kasus.

Bab IV Analisis Perlakuan Pajak Penghasilan atas Kompensasi Opsi Saham untuk Karyawan menurut Undang-Undang Pajak Penghasilan

Dalam bab ini akan dianalisis bagaimana perlakuan pajak penghasilan atas kompensasi opsi saham yang diterima karyawan berkenaan dengan pekerjaan maupun perlakuan pajak penghasilan penghasilan *capital gain* pada saat saham yang diperoleh dari opsi saham dijual oleh karyawan menurut UU PPh.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini akan diberikan kesimpulan yang diperoleh berdasarkan pembahasan bab-bab sebelumnya serta saran-saran yang dinilai bermanfaat terkait perlakuan pajak penghasilan atas kompensasi opsi saham untuk karyawan.