

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Manajemen perusahaan di Indonesia merupakan bagian dari suatu komunitas usaha dunia. Sebagai konsekuensinya, dalam berpraktek perusahaan di Indonesia tidak terlepas dari pengaruh praktek manajemen yang ada di negara lain, khususnya negara-negara yang telah maju. Salah satu praktek manajemen yang juga diadopsi oleh perusahaan di Indonesia adalah diperkenalkannya suatu program kepemilikan saham perusahaan oleh karyawan di mana karyawan tersebut bekerja. Program tersebut dikenal dengan nama Program Kepemilikan Saham oleh Karyawan (*Employee Stock Ownership Programs* selanjutnya disingkat ESOPs).

ESOPs 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 tempatnya bekerja adalah kompensasi atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial. Kompensasi yang bersifat finansial dapat berbentuk upah/gaji, tunjangan, bonus dan juga berupa kepemilikan saham perusahaan oleh karyawan. Sedangkan untuk kompensasi yang bersifat

nonfinansial meliputi kesehatan, keamanan dan kenyamanan karyawan.¹ 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 ESOPs merupakan cara terpopuler kedua.²

Pada dasarnya penyelenggaraan ESOPs dilaksanakan untuk mencapai beberapa tujuan antara lain sebagai berikut³:

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 *shareholders' value*

¹ Wininatin Khamimah, "Analisis Pengaruh Kepemilikan Saham Perusahaan Bagi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi di PT Telkom Tbk Kantor Drive V (Bidang Performansi dan Sumber Daya Manusia) Surabaya", *www.damandiri.or.id*, 2 Desember 2005, diunduh pada tanggal 7 September 2007.

² Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21, edisi ke-6, jilid 2*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1999), hal. 171.

³ Tim Studi Penerapan ESOP Emiten atau Perusahaan Publik di Pasar Modal Indonesia, "*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, 2002, hal.10-11.

5. Sebagai sarana program sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan strategi bisnis perusahaan jangka panjang.

Dalam prakteknya ada beberapa pendekatan yang dapat dipakai oleh suatu perusahaan dalam rangka ESOPs, yaitu⁴:

1. *Stock Grants* (Pemberian Saham)
2. *Direct Employee Stock Purchase Plans* (Program Pembelian Saham oleh Karyawan)
3. *Stock Option Plans* (Program Opsi Saham selanjutnya disingkat ESOP)
4. *Employee Stock Ownership Plans*
5. *Phantom Stock and Stock Appreciation Rights* (SARs)

Dari beberapa jenis pendekatan ESOPs yang ada, yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah *Stock Option Plans* (ESOP). Yang dimaksud dengan istilah opsi saham adalah hak untuk membeli atau memperoleh saham pada saat yang ditentukan dengan harga tertentu.⁵ Pemberian imbalan berupa hak untuk membeli saham dalam rangka hubungan kerja merupakan suatu paket yang diberikan perusahaan kepada eksekutif atau karyawannya.

Badan Pengawas Pasar Modal (BAPEPAM) sendiri mengelompokkan perusahaan yang menyelenggarakan ESOP menjadi dua kelompok, yaitu perusahaan *go public* di Pasar Modal Indonesia (emiten) dalam negeri dan

⁴ 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, 2001) dalam Tim Studi Penerapan ESOP Emiten di Pasar Modal Indonesia, hal. 18.

⁵ Rachmanto Surahmat, *Bunga Rampai Perpajakan*, (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2007), hal. 93.

perusahaan multinasional. Berikut disajikan daftar emiten dalam negeri dan perusahaan multinasional yang menyelenggarakan ESOP:

Tabel I.1
Beberapa Emiten Dalam Negeri yang Menyenggarakan ESOP

| No | Nama Perusahaan | Tahun |
|----|------------------------|-------|
| 1 | Astra International | 2000 |
| 2 | Trimegah Securities | 2000 |
| 3 | Astra Graphia | 2001 |
| 4 | Astra Otoparts | 2001 |
| 5 | Astra Agro Lestari | 2001 |
| 6 | BCA | 2001 |
| 7 | Bimantara Citra | 2001 |
| 8 | Metrodata Elc. | 2001 |
| 9 | Lapindo Packaging | 2002 |
| 10 | Centrin Online | 2002 |
| 11 | Indoexchange Dotcom | 2002 |
| 12 | Indofarma | 2002 |
| 13 | Kimia Farma | 2002 |
| 14 | United Tractors | 2002 |
| 15 | Dynaplast | 2002 |
| 16 | Indofood Sukses Makmur | 2002 |
| 17 | Sari Husada | 2004 |
| 18 | Apexindo | 2005 |

Sumber: Siska Ayu W, *Analisis Perbedaan Perlakuan Akuntansi dan Pajak atas ESOs*, Skripsi Program Sarjana Reguler, FISIP Universitas Indonesia, 2006, 13 mengutip dari Warta BAPEPAM, Edisi 13 Januari 2006, hal 7.

Tabel I.2
**Beberapa Perusahaan Multinasional yang Menyenggarakan ESOP
Bagi Karyawan di Indonesia**

| No | Nama Perusahaan |
|----|-----------------------------|
| 1 | Cisco System (Hk) Indonesia |
| 2 | Deutsche Bank AG, Jakarta |
| 3 | IBM Indonesia |
| 4 | Roche Holding AG |

Sumber: Siska Ayu W, *Analisis Perbedaan Perlakuan Akuntansi dan Pajak atas ESOs*, Skripsi Program Sarjana Reguler, FISIP Universitas Indonesia, 2006, 13 mengutip dari Warta BAPEPAM, Edisi 13 Januari 2006, hal. 8.

Dari kedua tabel di atas dapat diperoleh informasi bahwa program kepemilikan saham oleh karyawan yang diselenggarakan oleh perusahaan di Indonesia telah berlangsung sejak tahun 2000 dan hingga saat ini terus berlangsung dan berkembang.. Perkembangan tersebut disebabkan oleh beberapa hal diantaranya karena hasil dari kebijakan pemerintah, perubahan-perubahan dalam organisasi lingkungan kerja, dan persaingan pasar tenaga kerja yang ketat.

Penerapan ESOP oleh perusahaan di Indonesia saat ini belum optimal karena tidak ada perangkat hukum yang mengatur ESOP secara khusus, baik ditinjau dari aspek pasar modal, perpajakan, maupun ketenagakerjaan. Hal ini mengakibatkan penerapan ESOP yang saat ini berlangsung dibatasi oleh peraturan hukum yang sesungguhnya tidak secara khusus dibuat untuk mengatur penyelenggaraan ESOP. Supaya penerapan ESOP dapat berlangsung sebagaimana mestinya maka diperlukan peraturan yang lebih spesifik dalam mengatur ESOP. Hal tersebut mengingat penerapan ESOP oleh beberapa perusahaan di Indonesia terus menerus berlangsung.

B. 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.

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; kapan suatu opsi sudah memenuhi syarat untuk dilaksanakan; kapan opsi tersebut dilaksanakan; dan kapan saham yang diperoleh melalui opsi tersebut dijual.⁶

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

⁶ *Ibid.*

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.

Selain permasalahan di atas juga perlu diatur lebih lanjut mengenai perlakuan Pajak Penghasilan jika melibatkan dua negara yang mengakibatkan transaksi lintas negara. 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* yang diatur dalam *article 15*. 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* yang diatur dalam *article 13*.

Permasalahan 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.⁷

Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis ingin mengkaji mengenai ketentuan yang berlaku di Indonesia mengenai perlakuan PPh atas ESOP dan membandingkannya dengan ketentuan negara lain, dalam hal ini Amerika Serikat. Alasan dipilihnya Amerika Serikat sebagai negara pembanding adalah karena di Amerika Serikat ESOP dibedakan menjadi dua jenis, yaitu *Qualified Stock Option* dan *Non-Qualified Stock Option*. Masing-masing jenis *stock option* tersebut memiliki perlakuan PPh yang berbeda pula. Maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Kapan seharusnya Pajak Penghasilan dikenakan atas transaksi pemberian opsi saham kepada karyawan?
2. Apa karakteristik penghasilan yang berasal dari transaksi pemberian opsi saham kepada karyawan?
3. Konflik apa yang timbul dari transaksi opsi saham kepada karyawan dalam kaitannya dengan perpajakan internasional?

C. Tujuan Penelitian

Secara khusus tujuan penulisan skripsi ini dapat dirinci sebagai berikut:

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

⁷ OECD Tax Policy Studies, *The Taxation of Employee Stock Options No.11*, (OECD: Paris, France, 2005), hal. 87.

2. Menganalisis katakteristik penghasilan yang berasal dari transaksi pemberian opsi saham kepada karyawan.
3. Menganalisis dan menguraikan konflik yang timbul dari transaksi opsi saham kepada karyawan dalam kaitannya dengan perpajakan internasional.

D. Signifikansi Penelitian

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan berupa sumbangan pemikiran guna pendalaman teori di bidang perpajakan, terutama mengenai perlakuan Pajak Penghasilan atas pemberian imbalan kepada karyawan berupa opsi saham, karena saat ini tidak banyak studi yang dilakukan mengenai perlakuan Pajak Penghasilan atas pemberian opsi saham.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dalam upaya memperdalam studi kasus terhadap perlakuan Pajak Penghasilan atas pemberian imbalan kepada karyawan berupa opsi saham. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan kepada pembuat kebijakan di bidang perpajakan supaya lebih jauh lagi memberikan aturan yang jelas atas transaksi pemberian imbalan berupa opsi saham.

E. Sistematika Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, penulis membagi menjadi beberapa bagian, adapun sistematika dari penulisan skripsi ini disajikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan dari penulisan skripsi yaitu diuraikan mengenai latar belakang permasalahan, pokok permasalahan, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II KERANGKA PEMIKIRAN DAN METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis mencoba mengkaitkan masalah dengan teori-teori dan konsep untuk memadukan seluruh materi yang berkaitan dengan masalah. Penulis juga menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, alasan pemilihan metode tersebut serta bagaimana peneliti melakukan proses penelitian.

BAB III PROGRAM KEPEMILIKAN SAHAM OLEH KARYAWAN DAN PERLAKUAN PAJAK PENGHASILANNYA

Pada bab ini diuraikan mengenai tahapan pemberian opsi saham, syarat-syarat pemberian opsi dan setiap transaksi yang terjadi dalam rangka pemberian opsi saham serta bagaimana perlakuan Pajak Penghasilan yang berlaku di Indonesia atas transaksi pemberian opsi saham kepada karyawan. Sebagai bahan pembanding akan diberikan gambaran mengenai perlakuan Pajak

Penghasilan di Amerika Serikat atas transaksi pemberian opsi saham kepada karyawan.

BAB IV ANALISIS DALAM PERMASALAHAN PERLAKUAN PAJAK PENGHASILAN ATAS TRANSAKSI OPSI SAHAM

Bab ini membahas seluruh uraian mengenai informasi dan data yang telah dikumpulkan oleh penulis. Dari seluruh data dan informasi yang diperoleh kemudian akan diuraikan, dijelaskan serta dianalisa sesuai dengan pokok permasalahan yang diangkat dalam penulisan skripsi ini.

BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dalam bab penutup atau terakhir ini, penulis akan memberikan kesimpulan hasil penelitian dari pokok permasalahan yang diangkat dan memberikan rekomendasi sehubungan dengan kesimpulan yang dihasilkan.