

ASPEK PERPAJAKAN TERHADAP *PENSION PLAN* DAN *EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN (ESOP)*

¹Dinda Fali Rifan, ²Iga Cindy Pratiwi, ³Siti Kholilah Annisa

^{1,3} Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

^{2*} Universitas Indonesia

E-mail: dinda.falirifan@radenintan.ac.id¹
igacindyp@gmail.com²

FIDUSIA

*Jurnal Ilmiah Keuangan
dan Perbankan*

ISSN Cetak : 2621-2439
ISSN Online : 2621-2447

Kata kunci: *Employee Stock
Ownership Plan (ESOP),
Pension Plan, Perpajakan*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis penerapan *Employee Stock Ownership Plan (ESOP)* di beberapa negara dan menganalisis aspek perpajakan atas *Pension Plan* dan *Employee Stock Ownership Plan (ESOP)*. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Stock Ownership Plan (ESOP)* merupakan suatu bentuk insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk menjadi pemilik saham perusahaan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membeli saham pada harga dan waktu tertentu yang telah dilakukan, yang bertujuan untuk memberikan *reward*, menciptakan keselarasan, serta meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap karyawannya. Kemudahan di bidang perpajakan merupakan salah satu pendorong meningkatnya pelaksanaan kepemilikan saham oleh karyawan. Negara Amerika Serikat, British Columbia, Canada, dan Irlandia telah memiliki aturan khusus yang mengatur mengenai keringanan atas penerbitan saham kepada karyawan. Di Indonesia, belum ada peraturan perpajakan yang mengatur tentang pemberian keringanan atas penerbitan saham kepada karyawan. Peraturan perpajakan di Indonesia mengatur bahwa dalam hal saham tersebut diberikan secara cuma-cuma, maka pada saat saham diterbitkan akan terkena Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21 atas nilai pasarnya (dalam hal tercatat di Bursa) atau nilai nominalnya (dalam hal tidak diperdagangkan di bursa). Namun sejak tahun 1999, Indonesia telah menerbitkan peraturan yang mengatur tentang perlakuan pajak atas *stock option* yakni dengan dikeluarkannya Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-13/PJ.43/1999.

The purpose of this research is to analyze the implementation of the Employee Stock Ownership Plan (ESOP) in several countries and to analyze the taxation aspects of the Pension Plan and Employee Stock Ownership Plan (ESOP). This research uses a qualitative approach with data collection techniques through literature study. The results of the study show that the Employee Stock Ownership Plan (ESOP) is a form of incentive given by the company to its employees to become owners of company shares by giving employees the opportunity to buy shares at a certain price and time that has been carried out, which aims to provide rewards, create harmony, as well as increasing motivation and commitment to its employees. Ease in the field of taxation is one of the drivers of increased arrests of share ownership by employees. The United States, British Columbia, Canada and Ireland have specific rules governing relief from the issuance of shares to employees. In Indonesia, there is no tax regulation governing the granting of relief for the

issuance of shares to employees. Tax regulations in Indonesia stipulate that in the event that the shares are given free of charge, then when the shares are issued they will be subject to Article 21 Income Tax (PPh) on their market value (in the case of being listed on an Exchange) or their nominal value (in the case of not being issued on a stock exchange). However, since 1999, Indonesia has issued regulations governing the tax treatment of stock options, namely by issuing Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-13/PJ.43/1999.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut Noe, Hollenbeck, dan Gerhart, 2004, disebutkan bahwa terdapat dua tipe pembayaran balas jasa yang digunakan sebuah organisasi untuk menilai performa anggotanya yakni melalui *profit sharing* dan *stock ownership*. Bentuk kompensasi finansial yang sering digunakan oleh perusahaan terhadap karyawannya adalah berupa program kepemilikan saham oleh karyawan. Program ini merupakan salah satu program manajemen sumber daya manusia perusahaan yakni program kepemilikan karyawan dalam saham perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja. Program ini dikenal dengan nama Program Kepemilikan Saham oleh Karyawan (*Employee Stock Ownership Plan*, ESOP). Menurut Handayani dan Yurniwati (2020) hubungan antara ESOP dan kinerja keuangan perusahaan dapat dijelaskan dengan teori agensi, untuk mengatasi konflik kepentingan antara prinsipal dan agen maka pemilik perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada pihak manajemen atau karyawan, dalam hal ini dalam bentuk ESOP.

Program kepemilikan saham oleh karyawan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membeli saham perusahaan dalam jangka waktu tertentu, jumlah tertentu, dan harga tertentu, hal ini dinamakan *stock option*. Tujuan perusahaan membuat program kepemilikan saham oleh karyawan ini adalah agar karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga karyawan akan termotivasi untuk selalu meningkatkan nilai perusahaan, tujuan ini sejalan dengan pemilik perusahaan. Selain itu program kepemilikan saham oleh karyawan ini juga dapat dilakukan sebagai cara perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dilakukan perusahaan dalam hal untuk mempertahankan karyawannya. *Employee Stock Ownership Plan* lazim diterapkan di seluruh organisasi pada berbagai sektor secara global karena mempengaruhi produktivitas, secara individu dan organisasi, sikap kerja dan perilaku budaya organisasi, selain itu ESOP juga membantu mengurangi perputaran dan ketidakhadiran karyawan serta berhasil menjaga kondisi internal dan eksternal organisasi (Athar, 2020). Menurut Wang (2021) implementasi dari *Employee Stock Ownership Plan* dapat meningkatkan inovasi perusahaan.

Namun, di Indonesia belum terdapat peraturan khusus yang mengatur mengenai keringanan atas penerbitan saham kepada karyawan. Indonesia hanya memiliki aturan terkait perlakuan pajak atas *stock option* yakni dengan dikeluarkannya Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-13/PJ.43/1999. Perusahaan yang *listing* akan tetap menyampaikan keterbukaan informasi tentang adanya rencana penerbitan opsi kepemilikan saham atau ESOP, dengan tujuan supaya transparansi ke publik. Salah satu contohnya adalah PT Bumi Resources Tbk pada Mei 2021 menyampaikan keterbukaan informasi dalam rangka memenuhi Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK)

No.14/POJK.04/2019 tentang perubahan atas Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No.32/POJK.04/2015 tentang penambahan modal perusahaan terbuka dengan memberikan hak memesan efek terlebih dahulu sehubungan dengan rencana penerbitan opsi kepemilikan saham oleh direksi, komisaris, dan karyawan. Dengan adanya keterbatasan peraturan yang ada di Indonesia tentang ESOP maka di dalam penelitian ini dilakukan pengkajian dengan melakukan perbandingan terhadap beberapa negara yang telah memiliki peraturan khusus terkait pemberian keringanan atas penerbitan saham kepada karyawan. Negara-negara tersebut adalah negara Amerika, British Columbia, Canada, dan Irlandia.

Permasalahan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan dari *Employee Stock Ownership Plan* (ESOP)?
2. Bagaimana aspek perpajakan atas *Pension Plan* dan *Employee Stock Ownership Plan* (ESOP)?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis penerapan *Employee Stock Ownership Plan* (ESOP).
2. Untuk menganalisis aspek perpajakan atas *Pension Plan* dan *Employee Stock Ownership Plan* (ESOP).

II. KAJIAN PUSTAKA

***Employee Stock Ownership Plan* (ESOP)**

ESOP merupakan suatu bentuk insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk menjadi pemilik saham perusahaan, yang salah satu cara agar karyawan dapat memiliki saham perusahaan yakni dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membeli saham pada harga yang telah ditentukan yang dinamakan dengan *stock option* (Noe, dkk 2004).

Sarana-Sarana untuk Membuat Kepemilikan Saham oleh Karyawan (*Employee Stock Ownership*)

Menurut Bernstein, David, Marshal, dan Martin dalam Tim Studi Penerapan ESOP Emiten di Pasar Modal Indonesia (2002), terdapat beberapa pendekatan yang tersedia bagi perusahaan dalam rangka ESOP. Penggunaan masing-masing pendekatan didasari oleh kebutuhan dari masing-masing perusahaan dan setiap pendekatan tersebut memiliki ketentuan yang khusus. Pendekatan-pendekatan tersebut yakni sebagai berikut :

a. 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. Pemberian saham dengan pembatasan adalah suatu penghargaan yang terikat dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi karyawan. Pembatasan yang paling umum adalah suatu jadwal tunggu berdasarkan waktu, yang mengharuskan karyawan untuk tetap di perusahaan selama suatu jangka waktu tertentu sebelum seluruh kepemilikan atas seluruh sahamnya ditransfer. Pengunduran diri atau pemutusan hubungan kerja karyawan sebelum memenuhi ketentuan tersebut akan berakibat pada hilangnya hak atas pemberian saham yang belum terlewati masa tunggunya dan akan dikembalikan ke perusahaan.

Kelebihan dan Kekurangan Pemberian Saham yakni sebagai berikut :

Kelebihan :

- Dengan dibubuhkannya ketentuan *vesting*, *stock grant* dapat menjadi suatu alat retensi karyawan yang efektif;
- *Stock grants* merupakan program yang sederhana untuk diimplementasikan dan mudah dipahami oleh karyawan;
- Program ini memberikan suatu cara bagi perusahaan untuk membayar insentif yang terkait dengan kinerja tanpa menggunakan sumber daya kas;
- Memberikan karyawan suatu partisipasi modal di perusahaan.

Kekurangan :

- Memberikan hak suara kepada karyawan;
- Selama tidak diharuskan menginvestasikan kas pribadi, karyawan mungkin tidak merasakan nilai kepemilikan yang sebenarnya;
- Dapat menyebabkan masalah arus kas bagi karyawan sebagai akibat dari konsekuensi pajak dari penerimaan *stock grant*;
- Mengakibatkan pengakuan beban kompensasi bagi perusahaan.

b. 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. Hal ini dikarenakan karyawan diharuskan membayar "*up front*" (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 (bila dibandingkan dengan program kepemilikan saham yang lain). Karena karyawan menginvestasikan uangnya sendiri ketika mereka memperoleh saham melalui suatu *direct purchase plan*, perusahaan harus memastikan bahwa saham yang ditawarkan termasuk dalam kualifikasi untuk pengecualian dari ketentuan registrasi (pernyataan pendaftaran). Pengecualian tersebut secara umum tersedia untuk penjualan yang dibatasi kepada karyawan.

Kelebihan dan Kekurangan Pembelian Saham yakni sebagai berikut :

Kelebihan :

- Program ini meningkatkan modal perusahaan;

- Program ini relatif sederhana untuk dibuat dan mudah bagi karyawan untuk memahaminya;
- Program ini mengembangkan jiwa investasi para karyawan.

Kekurangan :

- Biaya investasi dapat menghambat karyawan untuk berpartisipasi;
- Ketentuan Pernyataan Pendaftaran mungkin merupakan suatu pokok persoalan bagi perusahaan tertutup;
- Program ini mengharuskan dibentuknya struktur administrasi untuk mengumpulkan dana, membeli saham, dan monitoring ketaatan dengan peraturan yang sesuai.

c. 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. Opsi dapat menjadi suatu motivator yang lebih efektif dibandingkan suatu bonus kas, karena tidak seperti kas, opsi terus menerus berlaku sebagai suatu insentif yang baik bagi karyawan setelah mereka diberikan opsi, karena nilai sebenarnya akan ditentukan dengan kinerja perusahaan di masa yang akan datang.

Kelebihan dan Kekurangan Opsi Saham yakni sebagai berikut :

Kelebihan :

- Opsi saham mengaitkan imbalan kepada karyawan dengan keberhasilan yang akan datang karena opsi tersebut hanya menjadi bernilai jika harga saham perusahaan meningkat;
- Opsi dapat menjadi alat yang efektif untuk mempertahankan karyawan jika dikaitkan dengan jadwal waktu tunggu;
- Dari sudut pandang akuntansi, opsi secara umum tidak dipertimbangkan sebagai beban pada buku perusahaan.

Kekurangan :

- Karena kompleksitasnya, opsi saham dapat sulit dimengerti oleh karyawan;
- Kas keluar yang diperlukan pada saat pelaksanaan, dapat dipandang sebagai suatu hal yang negatif oleh karyawan;
- Jika harga saham turun secara substansial di bawah harga pelaksanaan, opsi tersebut tidak memberikan insentif keuangan bagi karyawan.

d. *Employee Stock Ownership Plans (ESOPs)*

ESOPs 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.

ESOPs *non leveraged* dirancang untuk investasi terutama dalam saham perusahaan yang mendukungnya. Dengan suatu ESOPs 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.

Pada perusahaan yang tidak berencana untuk go public atau akan diakuisisi oleh seorang Penawar, *Leveraged ESOPs* telah menjadi sarana ekuitas yang digunakan secara meluas. Program ini dapat digunakan oleh pemilik perusahaan sebagai suatu strategi keluar, memungkinkan untuk menjual sahamnya kepada sekelompok karyawan sebesar nilai pasar wajar penuhnya. ESOPs mendanai pembelian dengan melalui suatu pinjaman, yang dijamin oleh perusahaan.

e. *Phantom Stock and Stock Appreciation Rights (SARs)*

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 sintetis). 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.

Pertimbangan yang dapat mendukung penggunaan jenis program ini dibandingkan suatu program ekuitas yang sesungguhnya adalah ketentuan pernyataan pendaftaran (*securities registration requirement*), perlakuan akuntansi dan pajak, dan

fleksibilitas yang berkaitan dengan penghargaan untuk aspek khusus dari usaha perusahaan (seperti suatu divisi yang tidak secara terpisah berbentuk badan hukum). SARs dan *Phantom Stock* populer bagi perusahaan milik keluarga dimana keluarga tidak menginginkan untuk melepaskan kepemilikan sahamnya. Program-program ini juga dapat digunakan untuk memberikan ekuitas seperti insentif yang dikaitkan dengan kinerja dari suatu divisi perusahaan atau anak perusahaan. dan juga dapat digunakan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan asing yang dikarenakan kompleksitas hukum dan administrasi dari hukum negara asalnya membuatnya sulit untuk diberikan penghargaan berupa surat berharga.

Kelebihan dan Kekurangan SARs and *Phantom Stock* yakni sebagai berikut :

Kelebihan :

- Dengan ketentuan jadwal waktu tunggu, SARs dan *Phantom Stock* dapat memberikan metode yang efektif untuk mempertahankan karyawan;
- SARs dan *Phantom Stock* tidak mendilusi kendali suara dan hak-hak kepemilikan lainnya dari pemilik yang ada;
- Pernyataan pendaftaran tidak berlaku untuk jenis program ini jika pembayarannya dibuat hanya dengan kas.

Kekurangan :

- Menyebabkan suatu potensi penurunan kas yang signifikan bagi perusahaan ketika nilai dari penghargaan dibayarkan;
- Mungkin lebih sulit untuk mencapai tingkat motivasi yang tinggi karyawan pada perusahaan pada saat pemberian. Dan harus disesuaikan secara periodik (tidak boleh kurang dari satu tahun) untuk menggambarkan perubahan dalam harga penghargaan;
- Karyawan dikenakan pajak pada tarif penghasilan biasa atas total nilai penghargaan.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Pemilihan jenis ini didasarkan pada pertimbangan bahwa di dalam penelitian ini akan menggambarkan dan menganalisis penerapan *Employee Stock Ownership Plan* di Amerika Serikat, British Columbia, Canada, Irlandia, dan Indonesia serta menganalisis aspek perpajakannya. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melalui studi kepustakaan dari berbagai referensi seperti buku, jurnal, artikel, dan sumber-sumber tertulis lainnya mengenai *Employee Stock Ownership Plan* dan aspek perpajakannya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan *Employee Stock Ownership Plan* (ESOP)

a. Praktek *Employee Stock Ownership Plan* (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*. Model kepemilikan saham oleh karyawan di Amerika Serikat mempunyai 3 komponen dasar yaitu :

1. Komponen ESOPs yang menetapkan bahwa perusahaan dapat mendirikan

Trusts yang tidak menjadi objek pajak untuk memegang saham karyawan. Perusahaan mendanai *Trusts* melalui kontribusi penerbitan saham baru, kontribusi kas untuk membeli saham atau meminjamkan uang untuk membeli saham dan perusahaan membayar utang tersebut.

2. Komponen yang mendorong karyawan untuk membeli saham (*purchase plan*).

Di Amerika terdapat 2 pendekatan, yaitu:

- Karyawan menggunakan penghasilan setelah dipotong pajak untuk membeli saham dengan diskon sampai 15 % dari harga sekarang atau harga yang telah ditentukan pada saat mereka sepakat untuk membeli saham; dan
- Karyawan membeli saham dengan menggunakan penghasilan sebelum dipotong pajak yang ditempatkan dalam program tabungan (*savings plan*).

3. Komponen penawaran opsi saham yang tidak hanya ditujukan kepada eksekutif tetapi juga seluruh karyawan.

ESOPs terutama dilakukan oleh perusahaan non-publik (tertutup, sahamnya tidak diperdagangkan di bursa saham). Sedangkan opsi biasanya dilakukan oleh perusahaan terbuka (Emiten atau Perusahaan Publik). Atas kepemilikan karyawan di Amerika terdapat beberapa ketentuan sekuritas yang harus diperhatikan, sebagai berikut:

1. Kompensasi saham dalam bentuk bonus, kompensasi langsung atau kontribusi pada program dana pensiun pada umumnya tidak dianggap sebagai penjualan surat berharga sehingga tidak berada pada ruang lingkup ketentuan pendaftaran surat berharga federal (pernyataan pendaftaran);
2. Tidak demikian halnya dengan opsi saham atau program pembelian saham yang dianggap sebagai penawaran penjualan harus tunduk pada ketentuan pernyataan pendaftaran surat berharga. Suatu opsi adalah penawaran jual saham suatu perusahaan. Jika opsi tersebut belum dapat dilaksanakan saat sekarang, opsi akan dipandang sebagai penawaran penjualan jika opsi tersebut telah dapat dilaksanakan. Memperhatikan hal tersebut, maka setiap program kompensasi saham sebaiknya ditelaah oleh konsultan hukum untuk memastikan kesesuaiannya dengan ketentuan-ketentuan surat berharga federal atau *state*.
3. Semua surat berharga yang ditawarkan untuk dijual oleh suatu perusahaan harus didaftarkan pada SEC, kecuali penjualan saham dikualifikasikan untuk pengecualian dari ketentuan-ketentuan pendaftaran surat berharga federal atau *state*. Perusahaan juga diwajibkan untuk menyampaikan laporan berkala kepada SEC jika perusahaan mengeluarkan surat berharga yang terdaftar di Bursa atau memiliki 500 pemegang saham dan aktiva sejumlah US\$ 5 juta.
4. Pada tingkat federal, terdapat beberapa kemungkinan pengecualian pendaftaran surat berharga untuk perusahaan-perusahaan tertutup. Penentuan kualifikasi untuk suatu pengecualian tertentu pada umumnya tergantung pada hal-hal sebagai berikut:
 - Berapa banyak dan apa jenis pihak (orang) yang akan membeli saham;
 - Berapa jumlah uang yang akan diperoleh dari penjualan surat berharga;

- Berapa banyak informasi yang akan diberikan pada investor.
5. Beberapa pengecualian atas kewajiban pendaftaran surat berharga adalah sebagai berikut:
- Perusahaan tidak diharuskan untuk mendaftarkan penjualan saham kepada SEC jika jumlah yang diperoleh dari penerbitan saham tersebut kurang dari USD 1 juta;
 - Berdasarkan regulation D, saham yang ditawarkan kepada (i) direktur, pejabat eksekutif atau tingkat manajemen lainnya, atau “*partner*” dari suatu Emiten, (ii) kurang dari 35 orang, dianggap sebagai suatu “*private placement*” sehingga tidak perlu mengajukan suatu pernyataan pendaftaran;
 - Saham yang diberikan kepada karyawan melalui program manfaat kualifikasi pajak seperti ESOPs, 401(k) dan program bagi keuntungan pada umumnya dikecualikan dari kewajiban pendaftaran sepanjang kontribusi karyawan tidak digunakan untuk membeli saham. Saham yang diberikan sebagai kompensasi tidak dianggap sebagai penjualan surat berharga (sepanjang karyawan tidak dapat memilih untuk menerima uang atau aktiva lain), oleh karena itu dikecualikan dari ketentuan umum pendaftaran surat berharga federal;
 - Peraturan SEC No. 701 memberikan pengecualian pada perusahaan non-publik (tertutup) untuk kewajiban pernyataan pendaftaran sepanjang terbatas untuk surat berharga yang dijual menurut program atau perjanjian manfaat kompensasi tertulis.
6. Apabila suatu perusahaan yang merupakan Emiten atau Perusahaan Publik bermaksud melaksanakan program kepemilikan saham oleh karyawan, maka perusahaan tersebut menyampaikan suatu pernyataan pendaftaran khusus yang dinamakan “*Form S-8*”. Informasi yang harus dimasukkan dalam prospektus adalah :
- Informasi rancangan program kepemilikan saham oleh karyawan termasuk risiko yang berkaitan dengan rancangan tersebut, seperti jika hal tersebut membatasi hak karyawan atas hak-haknya yang berlaku umum berdasarkan hukum ketenagakerjaan;
 - Informasi mengenai
 - Tata cara dan jangka waktu karyawan yang dapat berpartisipasi (*eligible*) dalam program tersebut; pembelian efek yang ditawarkan;
 - Jumlah yang harus dikontribusikan oleh karyawan dalam rangka partisipasinya dalam program tersebut;
 - Pembatasan penjualan kembali yang ditetapkan;
 - Dampak perpajakan dari program tersebut;
 - Tata cara pengunduran diri dari program tersebut, atau mengalihkan kepentingan berdasarkan program, dan sebagainya.
- Pernyataan pendaftaran dengan *Form S-8* menjadi efektif dan tersedia bagi publik sejak hari pendaftarannya.

- b. Praktek *Employee Stock Ownership Plan* (ESOP) di di British Columbia, Canada (BCC)

BCC telah mempunyai ketentuan mengenai ESOP sejak tahun 1989 yaitu *The Employee Investment Act*. Berdasarkan ketentuan tersebut ada tiga jenis program ESOP yang memberikan keringanan pajak untuk investasi yang dilakukan oleh karyawan. Ketiga jenis program tersebut, yaitu :

1. *The Standard ESOP* yaitu suatu program dimana karyawan dapat secara langsung berinvestasi di perusahaannya melalui pembelian saham perusahaan tersebut. *The Standard ESOP* mempunyai ciri sebagai berikut:
 - Karyawan yang berpartisipasi harus bermukim di BCC, telah bekerja rata-rata 20 jam atau lebih per minggu dan bukan merupakan pemegang saham utama;
 - Perusahaan dan afiliasinya yang berhak harus mempunyai total aktiva sekurang-kurangnya \$500 juta;
 - *Tax credit* sebesar 20% dari nilai investasi. Apabila karyawan menjual sahamnya dalam jangka waktu kurang dari 3 tahun, maka dia harus mengembalikan *tax credit* yang tergantung dari harga jual saham tersebut;
 - Jenis sahamnya adalah “*equity shares*” dari *Treasurynya*; dan
 - Penilaian yang dilakukan menggunakan metode objektif. Untuk Perusahaan Tertutup didasarkan pada laporan keuangan tahunannya, sedangkan Perusahaan Terbuka menggunakan formula pasar.
2. *The Successor ESOP* yaitu suatu program dimana karyawan berinvestasi melalui pembelian sebagian besar atau seluruh saham perusahaan dari pemilik yang telah pensiun/meninggal. *The Successor ESOP* mempunyai ciri yang hampir sama dengan *The Standard ESOP*, kecuali bentuk investasi. Hak suara atas saham dipegang oleh penjual. Investasi ini mensyaratkan persetujuan khusus atas pembelian saham.
3. *The Cooperative ESOP* yaitu suatu program dimana karyawan yang merupakan anggota suatu serikat tenaga kerja berinvestasi melalui pembelian saham perusahaan dari serikat tenaga kerjanya.

Selain ketiga jenis program tersebut, ada suatu program lain yang dikenal dengan istilah *The Employee Venture Capital Corporation*. *The Employee Venture Capital Corporation* adalah suatu program dimana karyawan berinvestasi melalui pembelian saham *holding company*-nya. Program ini mempunyai ciri-ciri seperti standar ESOP sebelumnya, hanya perusahaan yang berhak harus mempunyai total aktiva konsolidasi sekurang-kurangnya \$50 juta. Setiap model investasi karyawan di atas memerlukan persetujuan pemerintah atas dokumen program atau kontrak yang telah diterapkan perusahaan. Untuk itu, telah disediakan suatu perangkat dokumen yang telah distandarisasi untuk memudahkan penyusunan dan penerapannya.

- c. Praktek *Employee Stock Ownership Plan* (ESOP) di Irlandia

The Finance Acts 1982 dan perubahan-perubahan selanjutnya mencerminkan masuknya pemerintah pada bidang partisipasi keuangan karyawan. Ketentuan ini dirancang untuk mendorong penerapan secara meluas dan sukarela program pembagian keuntungan berbasis saham. Perusahaan yang akan melakukan program ini harus mengajukan kepada otoritas pajak (*revenue commissioners*) skema pembagian

keuntungan atau kepemilikan saham oleh karyawan, dengan menyertakan rincian yang relevan. Persetujuan akan diberikan apabila semua persyaratan ketentuan di atas terpenuhi.

Skema kepemilikan saham oleh karyawan dimulai dengan pendirian *Trust* dan penunjuk *Trustee*. Perusahaan memberikan sejumlah uang sebagai kontribusi pembagian keuntungannya ke *Trust*. *Trustee* menggunakan kas tersebut untuk membeli sejumlah saham perusahaan atas nama karyawan yang berhak. *Trustee* yang membeli atau menerima sejumlah saham dari perusahaan, harus mencatat dalam rekening masing-masing karyawan. Kriteria dari alokasi pembagian saham kepada karyawan yang berhak atau alokasi berdasarkan penghasilan merupakan keputusan perusahaan. Saham-saham tersebut tidak langsung dilepaskan atau dibagikan kepada para karyawan tetapi saham tersebut harus ditahan selama minimal 2 (dua) tahun.

Selama masa tersebut, karyawan dapat menginstruksikan *Trustee* untuk melepas, menjual atau menahan sahamnya. Karyawan yang menjual atau mengalihkan sahamnya dikenakan pajak penghasilan. Karyawan menjadi pemegang saham dan menikmati hak-hak termasuk hak istimewa sebagai pemegang saham. Perusahaan yang menggunakan skema pembagian keuntungan atau kepemilikan karyawan diperbolehkan untuk mengurangi nilai kontribusinya, bisa dalam bentuk kas atau ekuivalen dengan penerbitan saham baru.

Sejak diberlakukannya *The Finance Acts 1997*, Irlandia mengenal program *Employee Share Ownership Trust* (ESOT) yang memungkinkan pengalokasian dan pemilikan saham oleh karyawan. ESOT ini hampir sama dengan ESOPs di Amerika. *Trust* didirikan oleh perusahaan yang berkedudukan di Irlandia dan tidak berada dibawah pengendalian perusahaan lain. Saham yang dibeli atau diterima oleh ESOT harus saham biasa perusahaan. Karyawan atau direktur dengan kepemilikan sebesar 5% dilarang bertindak sebagai ahli waris dalam skema ini.

Karyawan dan serikat dagangnya bersama pengusaha mendirikan ESOT. ESOT dapat meminjam dengan jaminan dari perusahaan atau menerima kontribusi kas setelah dikurangi pajak. Ada 3 (tiga) model *Trustee* berdasarkan ketentuan ini, yaitu:

1. Pengendalian karyawan dengan mayoritas *Trustee* merupakan perwakilan karyawan;
2. Keseimbangan kekuatan antara karyawan dan pengusaha;
3. Mayoritas dari manajemen yang ditunjuk.

Semua model harus memiliki satu orang profesional independen yang disetujui oleh otoritas pajak. ESOT mempergunakan pinjaman untuk membeli saham. Perusahaan memberikan kas setelah dikurangi pajak ke *Approved Profit Sharing Scheme* (APSS). APSS mengalokasikan saham yang dibeli dari ESOT ke nama karyawan. Dengan diberlakukannya *The Finance Act 1999*, karyawan mempunyai hak untuk membeli sejumlah saham pada harga pasti. Pembelian saham tersebut menggunakan uang karyawan yang disimpan dalam perjanjian *Save as You Earn* (SAYE). Dengan program ini, karyawan dapat memperoleh harga yang telah ditetapkan disertai diskon yang telah disetujui oleh otoritas pajak pada waktu karyawan mulai menabung.

d. Praktek *Employee Stock Ownership Plan* (ESOP) di Indonesia

Di Indonesia pihak yang mulai menerapkan konsep kepemilikan saham oleh karyawan dapat dibagi menjadi dua kelompok, yakni :

1. Perusahaan-perusahaan publik, mulai menerapkan program kepemilikan saham melalui program alokasi khusus bagi pegawai (*employee stock allocation*, atau ESA), program pemberian bonus dalam bentuk saham (*share bonus plan*), atau program pemberian opsi atas saham (*stock option plan*) dalam rangka menarik minat calon investor yang lebih tinggi atas saham-saham yang ditawarkannya kepada masyarakat, serta dalam rangka memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk memiliki saham. Sedangkan program kepemilikan saham oleh karyawan melalui program tabungan atau pembelian saham oleh karyawan belum merupakan hal yang lazim pada perusahaan di Indonesia.
2. Perusahaan-perusahaan yang merupakan anak perusahaan dari perusahaan multinasional di luar negeri. Perusahaan multinasional tersebut, sebagai bagian dari paket kompensasi bagi pegawainya menerapkan suatu program ESOP secara global, yang juga diterapkan oleh perusahaan tersebut kepada karyawan dari anak perusahaannya di Indonesia yang telah diidentifikasi sebagai memenuhi syarat untuk berpartisipasi (*eligible*) dalam program tersebut.

Secara umum, penawaran ESOP selain dari ESA merupakan penawaran atas suatu Efek sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 8 tahun 1995 tentang Pasar Modal (“UU Pasar Modal”), yang apabila dilakukan kepada lebih dari 100 pihak dan dengan nilai Rp. 1 milyar atau lebih dapat dianggap sebagai suatu Penawaran Umum. Sehubungan dengan ini, telah banyak sekali perusahaan multinasional yang memiliki anak perusahaan di Indonesia juga memiliki suatu program ESOP secara menyeluruh. Dalam implementasinya di Indonesia, sering sekali mereka terbentur dengan peraturan mengenai definisi “Penawaran Umum” berdasarkan UU Pasar Modal yang sangat umum tersebut di atas, sehingga harus ditempuh cara-cara lain.

Beberapa cara yang telah dilakukan agar dapat mengikutsertakan karyawan yang berada di Indonesia adalah dengan cara-cara seperti “*Cashless Exercise*”, “*Net Option Plan*” atau *Trustee*”. Untuk lebih rincinya, cara-cara tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Cashless exercise* atau pelaksanaan tanpa uang tunai merupakan salah satu cara untuk menghindari terjadinya “penawaran umum” di Indonesia. Hal ini seperti mekanisme *Phantom Stock* atau *SARs*;
2. Dalam metode “*net option plan*”, karyawan yang menerima opsi secara cuma-cuma dari perusahaan, pada saat pelaksanaan opsi tersebut karyawan yang bersangkutan mengembalikan opsi tersebut kepada perusahaan tanpa membayar dan perusahaan akan menghitung dengan suatu formula tertentu, dan memberikan saham kepada karyawan;
3. Apabila menggunakan suatu ‘*trustee*’ di luar Indonesia untuk menampung opsi yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan Indonesia menjadi pemegang hak atas ‘*trustee*’ tersebut secara bersama-sama dengan pemegang hak *trustee* lainnya. Dalam hal ini, pihak emiten asing mengeluarkan sejumlah opsi kepada *trustee* (bentuk lembaga *trustee* tidak dikenal berdasarkan hukum Indonesia) yang mewakili jumlah opsi yang menjadi hak bagi karyawan di Indonesia. Pada saat pelaksanaan opsi, apabila karyawan di Indonesia ingin mengambil bagiannya, maka *trustee* akan melaksanakan opsi milik karyawan yang

bersangkutan dan kemudian menjual saham tersebut. Hasil penjualan saham tersebutlah yang kemudian diberikan kepada karyawan di Indonesia.

Sedangkan dalam kaitannya dengan ESOP yang dilaksanakan oleh perusahaan publik, maka terdapat dua peraturan pokok yang dalam praktek mempengaruhi implementasi ESOP di Indonesia, yaitu :

1. Peraturan Bapepam No. IX.A.7 tentang Tanggung Jawab Manajer Penjatahan Dalam Rangka Pemesanan dan Penjatahan Efek Dalam Penawaran Umum, yang mengatur bahwa pegawai mendapat prioritas dari penjatahan sampai dengan jumlah paling banyak 10% dari jumlah penawaran umum;
2. Peraturan Bapepam No. IX.D.4 tentang Penambahan Modal tanpa Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) yang pada pokoknya dikeluarkan untuk lebih memudahkan emiten untuk mengatasi permasalahan keuangannya, yang juga mengatur bahwa Emiten atau Perusahaan Publik dapat menambah modal tanpa memberikan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu kepada pemegang saham sepanjang ditentukan dalam anggaran dasar dan jika dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun, penambahan modal tersebut sebanyak-banyaknya 5% dari modal disetor. Atas dasar tersebut, maka banyak Emiten yang menggunakan ketentuan ini untuk menambah modal saham sebesar 5% dari jumlah modal disetor yang sudah ada dalam rangka program ESOP. Namun demikian, ketentuan ini juga tidak menghilangkan kemungkinan terkenanya kriteria Penawaran Umum. Karena ketentuan ini menyatakan bahwa *“Dalam hal penambahan modal dilaksanakan melalui Penawaran Umum, maka pelaksanaannya wajib mengikuti ketentuan Pernyataan Pendaftaran dan Ketentuan tentang Penawaran Umum lainnya.”* Selain itu, aspek keterbukaan yang dipersyaratkan oleh ketentuan ini untuk penambahan modal tanpa melalui Penawaran Umum hanya terbatas pada hal-hal sebagai berikut :
 - Analisis dan Pembahasan oleh Manajemen mengenai Kondisi Keuangan;
 - Proforma Perusahaan;
 - Pengaruh peningkatan modal terhadap pemegang saham setelah penambahan modal;
 - Alasan penambahan modal tanpa hak memesan saham terlebih dahulu merupakan pilihan terbaik.

Dalam kaitannya dengan perusahaan yang mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia, maka juga diperhatikan ketentuan yang mengatur bahwa harga pelaksanaan saham yang dikeluarkan dalam rangka penambahan modal tanpa hak memesan efek terlebih dahulu harus sekurang-kurangnya dengan harga pasar saham di Pasar Reguler, yaitu rata-rata harga penutupan saham perusahaan yang bersangkutan selama kurun waktu 25 hari Bursa berturut-turut di Pasar Reguler sebelum dilakukannya pengumuman akan diadakan pemanggilan Rapat Umum Pemegang Saham yang mengagendakan penambahan modal tersebut. Berikut ini merupakan perkembangan yang ada di Indonesia:

Tabel 1. Perkembangan Pelaksanaan Kepemilikan Saham oleh Karyawan di Indonesia

Sebelum Tahun 1998	Tahun 1998 sampai sekarang
ESOP yang dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan Indonesia, pada awal perkembangannya berbentuk alokasi saham pada saat perusahaan <i>go public</i> , sehingga dapat disimpulkan lebih merupakan sebuah “ <i>stock allocation</i> ” scheme, di mana pada penawaran tersebut karyawan memperoleh subsidi ataupun pinjaman yang dijamin oleh perusahaan.	Perkembangan lebih lanjut mengenai kepemilikan saham oleh karyawan selain penjabatan tetap hasil penawaran umum 10%, kemudian lebih menyerupai suatu program opsi dimana sebelum melakukan penawaran umum (<i>go public</i>) karyawan diberi tawaran yang dapat dilaksanakan pembelian sahamnya dengan harga tertentu di masa yang akan datang yang telah ditentukan periode dan harganya.

Beberapa contoh perusahaan *listing* di BEI yang telah menyelenggarakan ESOP yakni PT Astra Internasional Tbk, PT Bank Central Asia Tbk, PT Indofood Sukses Makmur Tbk, PT Surya Semesta Internusa Tbk, PT United Tractors Tbk, PT Bumi Resources, Tbk dan lainnya. Sedangkan untuk perusahaan tertutup yang telah menyelenggarakan ESOP yakni Carrefour, Cisco Systems (HK) Indonesia, Deutsche Bank AG Jakarta, dan IBM Indonesia. Praktek penerapan ESOP di beberapa negara yang telah disebutkan di atas termasuk Indonesia merupakan hasil kompilasi tentang praktek yang ada oleh *National Center for Employee Ownership* dalam Tim Studi Penerapan ESOP Emiten di Pasar Modal Indonesia (2002).

Pemberian kepemilikan saham (ESOP/MSOP) dapat diterapkan sebagai strategi jangka pendek dengan adanya peningkatan *sales growth* (Susilawaty dan Dewi, 2017). Berdasarkan hasil penelitian Dewi dan Ida (2020) jumlah opsi saham yang dihibahkan berpengaruh positif pada kinerja perusahaan dan jumlah opsi saham yang dihibahkan berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Hasil penelitian Dharmala dan Ni Gusti (2019) menunjukkan bahwa ESOP berpengaruh positif pada kinerja perusahaan, ESOP tidak berpengaruh pada nilai perusahaan, dan ESOP berpengaruh pada nilai perusahaan melalui kinerja perusahaan.

Aspek Perpajakan dari *Employee Stock Ownership Plan* (ESOP)

Peraturan Indonesia yang mengatur tentang perlakuan pajak atas *stock option* adalah diatur di dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-13/PJ.43/1999. Di dalam aturan ini diatur mengenai :

1. Pengertian dari *stock option* 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. Penawaran tersebut akan dicabut kembali setelah melewati jangka waktu yang ditentukan tersebut.
2. Apabila karyawan menggunakan haknya atas penawaran tersebut dan kemudian terjadi kenaikan harga atas saham itu, maka karyawan yang bersangkutan dapat memilih dua kemungkinan, yakni :
 - Menjual kembali saham tersebut pada saat itu.

- Menyimpan saham tersebut sebagai investasi untuk dijual kembali di masa 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 yakni 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.

Bidang perpajakan merupakan salah satu pendorong meningkatnya pelaksanaan kepemilikan saham oleh karyawan. Amerika merupakan negara yang paling *concern* memberikan *tax benefit* untuk program ESOP. Diantaranya adalah terdapat ketentuan *pre tax corporation dollar* (jika ESOP membeli lebih dari 30% saham pemilik), *tax deductible contribution* atas pinjaman yang memenuhi syarat. Selain itu, apabila dividen atas saham ESOP digunakan untuk membayar pinjaman, maka dividen tersebut merupakan *tax deductible*. Sesuai Pasal 1042 IRC, pemilik yang menjual melalui ESOP mendapatkan fasilitas penangguhan pajak atas *capital gain*. pasal 83 (b) juga merupakan kemudahan pajak untuk *restricted stock grant*, dan pasal 423 merupakan kemudahan pajak bagi *qualified employee stock purchase plan*. Untuk opsi saham, apabila termasuk sebagai *ISO plan*, maka tidak ada pajak yang dibayar oleh karyawan pada saat *exercise*, kecuali jika saham dijual atau ditransfer, sedangkan perusahaan mendapat *tax deductible*.

Selain Amerika, negara yang memberikan kemudahan pajak dalam rangka program ESOP adalah British Columbia, Canada, dimana ada pengurangan pajak sampai 20% dari jumlah investasinya. Demikian pula di Irlandia yang memberikan kemudahan pajak yaitu bahwa saham yang dialihkan ke karyawan bebas pajak kecuali jika karyawan menjual atau mengalihkannya.

Di Indonesia, belum ada peraturan perpajakan yang memberikan keringanan atas penerbitan saham kepada karyawan. Namun sejak tahun 1999, peraturan perpajakan mengatur bahwa dalam hal saham tersebut diberikan secara cuma-cuma, maka pada saat saham diterbitkan akan terkena PPh Pasal 21 atas nilai pasarnya (dalam hal tercatat di Bursa) atau nilai nominalnya (dalam hal tidak diperdagangkan di bursa). Sehingga apabila perusahaan ingin memberi saham bonus, ketentuan ini akan berlaku, namun dalam hal saham terbit akibat suatu opsi yang telah melalui "*vesting period*"nya, maka seharusnya pajak ini tidak berlaku. Adapun apabila saham yang telah diterbitkan dalam rangka ESOP dijual kepada pihak lain, akan terkena pajak penghasilan (*capital gains tax*) atas selisih harga jual dan harga pelaksanaan dalam hal saham tidak diperdagangkan di bursa. Apabila saham tersebut sudah tercatat di bursa, akan terkena pajak penghasilan yang bersifat final sebesar 0,1% dari jumlah bruto nilai transaksi penjualan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Stock Ownership Plan* (ESOP) merupakan suatu bentuk insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk menjadi pemilik saham perusahaan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membeli saham pada harga dan waktu tertentu yang telah dilakukan, yang bertujuan untuk memberikan *reward*, menciptakan keselarasan, serta meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap karyawannya. Kemudahan di bidang perpajakan merupakan salah satu pendorong meningkatnya pelaksanaan kepemilikan saham oleh karyawan. Negara Amerika Serikat, British Columbia, Canada, dan Irlandia telah memiliki aturan khusus yang mengatur mengenai keringanan atas penerbitan saham kepada karyawan. Sedangkan, di Indonesia, belum ada peraturan perpajakan yang mengatur tentang pemberian keringanan atas penerbitan saham kepada karyawan.

Peraturan perpajakan di Indonesia mengatur bahwa dalam hal saham tersebut diberikan secara cuma-cuma, maka pada saat saham diterbitkan akan terkena Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21 atas nilai pasarnya (dalam hal tercatat di Bursa) atau nilai nominalnya (dalam hal tidak diperdagangkan di bursa). Namun sejak tahun 1999, Indonesia telah menerbitkan peraturan yang mengatur tentang perlakuan pajak atas *stock option* yakni dengan dikeluarkannya Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-13/PJ.43/1999, untuk itu bagi penelitian selanjutnya selalu *update* terhadap peraturan yang berlaku dan dapat melihat perkembangan dari negara lain selain dari yang telah disebutkan di dalam penelitian ini supaya bisa melihat tren perkembangan penerapan *Employee Stock Ownership Plan* (ESOP).

DAFTAR PUSTAKA

- Athar, Mahmood. (2020). Employee Stock Options Plans: A Meta-Analysis (Understanding Impact of ESOPS Through Literature). *Studies in Business and Economics* 15(1), 100-114.
- Dewi, Ni Ayu Wisma & Ida Bagus Putra Astika. (2020). Kinerja Perusahaan sebagai Pemediasi Pengaruh Penerapan ESOP pada Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi* 30(1), 993-1005.
- Dharmala, Ni Wayan Dea & Ni Gusti Putu Wirawati. (2019). Pengaruh Pemberian Employee Stock Ownership Plan (ESOP) pada Kinerja Perusahaan dan Implikasinya Terhadap Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 26(3), 1796-1825.
- Handayani, Fitri & Yurniwati. (2020). Analysis of The Influence of Employee Stock Ownership Program (ESOP) Application of Company Financial Performance. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20(2), 616-625.
- Hutagaol, John., Darussalam dan Danny. (2006). *Kapita Selekta Perpajakan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Noe, Raymond., John Hollenbeck dan Barry Gerhart. (2004). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGrawHill Irwin. USA.
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No.14/POJK.04/2019 tentang Perubahan atas Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.32/POJK.04/2015 tentang Penambahan

Modal Perusahaan Terbuka dengan Memberikan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu.

Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-13/PJ.43/1999 tentang Perlakuan Pajak atas *Stock Option*.

Susilawaty, Lilis & Dewi. (2017). Analisis Dampak Penerapan ESOP Terhadap Kinerja Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen* 13(2), 85-191.

Tim Studi Penerapan ESOP Emiten atau Perusahaan Publik di Pasar Modal Indonesia Departemen Keuangan Republik Indonesia BAPEPAM. 2002.

Wang, Qiuyue. (2021). Research on the Impact of Employee Stock Ownership Plan on Enterprise Innovation. *Open Journal of Accounting* 10, 141-156.