

STOCK OPTION : PERLAKUAN AKUNTANSI DAN PENGARUHNYA TERHADAP EARNING PER SHARE PERUSAHAAN

Oleh : Muliawati *

Abstract:

This paper discusses some recognition methods for stock compensation and how stock compensation dilutes earning per share. Some methods discussed in this paper are fair value method and intrinsic value method. The mechanism of how stock compensation dilutes earning per share is also explained at the end of in this paper.

Pendahuluan

Suatu perusahaan merekrut orang-orang yang baik sebagai karyawannya dan sebaliknya orang-orang tersebut diharapkan dapat memberikan kinerja atau prestasi yang baik bagi perusahaan (*stakeholders*). Karyawan yang telah bekerja dengan baik, tentu saja akan menyebabkan perusahaan berkeinginan untuk mempertahankan karyawan tersebut dan mengharapkan prestasinya terus meningkat, supaya keinginan ini tercapai karyawan harus dimotivasi. Seperti yang telah kita ketahui biasanya perusahaan memotivasi karyawan dengan memberikan kompensasi atau insentif.

Secara umum perusahaan memberikan kompensasi bulanan berupa pemberian gaji pokok ditambah dengan macam-macam tunjangan, dan kadang-kadang untuk karyawan pada posisi tertentu seperti pada bagian penjualan juga diberikan bonus dalam rupa uang tunai. Kompensasi yang dibicarakan pada paragraf ini lebih ditujukan pada pencapaian profitabilitas jangka pendek.

Perusahaan tidak hanya memfokuskan diri pada pencapaian profitabilitas jangka pendek saja, tetapi pasti mempunyai tujuan untuk mencapai profitabilitas jangka panjang juga. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan disini bukan lagi berupa kompensasi dalam bentuk uang tunai, tetapi lebih cenderung kompensasi yang berbasis saham yang disebut dengan *stock option plans*.

Dalam tulisan ini, penulis akan membahas bagaimana perlakuan akuntansi untuk *stock option plans* dan pengaruhnya terhadap *earning per share* yang dilaporkan oleh perusahaan yang menerbitkan *stock option* tersebut.

* Dosen tetap Fakultas Ekonomi jurusan Akuntansi, Universitas Katolik Parahyangan

Stock Option Plans

Stock option plans berbeda dari *employee stock purchase plans*. Bila *employee stock purchase plans* adalah hak yang diberikan kepada seluruh karyawan (yang memenuhi kriteria yang akan diuraikan pada paragraf berikut ini) untuk membeli saham biasa atau *common stock* yang akan diterbitkan oleh perusahaan dalam jangka waktu pendek (untuk selanjutnya penulis akan menggunakan kata saham sebagai pengganti *common stock*).

Ada tiga kriteria yang harus dipenuhi di dalam *employee stock purchase plans* menurut PSAK No. 53, paragraf 29 yaitu:

- a. Program tidak memiliki opsi, kecuali yang disebutkan dibawah ini:
 - (i) Karyawan diberi kesempatan dalam suatu periode yang pendek untuk mengikuti program, yang tidak lebih dari 31 hari setelah harga beli ditetapkan.
 - (ii) Harga beli didasarkan hanya pada harga pasar saham pada tanggal pembelian, dan karyawan boleh membatalkan partisipasinya sebelum tanggal pembelian serta memperoleh kembali pembayaran yang telah dilakukannya.
- b. Diskonto terhadap harga pasar tidak melebihi suatu jumlah yang lebih besar diantara:
 - (i) Diskonto per saham yang jumlahnya layak dalam suatu penawaran saham kepada pemegang saham atau pihak lain, atau
 - (ii) Beban penerbitan per saham yang dapat dihindari karena tidak dilakukannya penerbitan saham melalui penawaran umum kepada publik. Dalam hal ini, diskonto sebesar 5% atau kurang dari harga pasar harus dianggap telah memenuhi kriteria ini tanpa memerlukan pembuktian lebih lanjut.
- c. Secara substansial semua karyawan penuh waktu (full time) yang memenuhi kriteria memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi (equitable basis participation).

Employee stock purchase plans bukanlah suatu program kompensasi tetapi lebih tepatnya merupakan cara perusahaan untuk mendapatkan tambahan modal dan merangsang tersebarluasnya kepemilikan saham diantara para karyawan.

Sementara itu, yang dimaksud dengan *stock option plans* adalah hak opsi yang diberikan kepada karyawan-karyawan tertentu untuk membeli saham dengan harga tertentu dalam jangka waktu tertentu biasanya jangka panjang. *Stock option plans* merupakan suatu cara pemberian kompensasi karena dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik, dan mempertahankan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik.

Karyawan-karyawan yang terpilih untuk menerima *stock option*, harus terlebih dahulu memberikan jasa kepada perusahaan untuk jangka waktu tertentu (biasanya disebut dengan *service period*), setelah itu baru dapat menggunakan opsi yang diperolehnya. Jika karyawan tidak memberikan jasa

selama *service period* yang telah ditentukan, maka opsi yang diterimanya batal. Tanggal dimana *stock option* diberikan kepada karyawan disebut dengan *grant date*.

Akuntansi Untuk *Stock Compensation*

Jika perusahaan telah memberikan *stock option* kepada beberapa karyawannya, bagaimanakah cara perusahaan menentukan jumlah beban kompensasi dan bagaimanakah cara perusahaan mencatat beban kompensasi tersebut?

Ada dua metode untuk menghitung beban kompensasi (*compensation expense*) yaitu: *Fair Value Method* dan *Intrinsic Value Method*. Dengan menggunakan *fair value method*, *compensation expense* dihitung berdasarkan *fair value* dari opsi pada saat diberikan kepada karyawan. Untuk perusahaan-perusahaan publik, *compensation expense* dihitung dengan menggunakan *option pricing model*. Jika setelah *grant date* terjadi perubahan atas harga saham, baik meningkat maupun menurun, tidak perlu melakukan penyesuaian terhadap *compensation expense* ini.

Jika perusahaan menggunakan *intrinsic value method*, *compensation expense* dihitung berdasarkan selisih harga pasar saham (*market price*) dengan *option price*, pada tanggal dimana diketahui jumlah lembar saham yang akan diterima oleh karyawan dengan *option price* atau *purchase price*-nya (*measurement date*). Apakah bisa terjadi *grant date* sama dengan *measurement date*? Jika pada *grant date* telah diketahui langsung berapa jumlah saham yang dapat dibeli oleh karyawan yang memperoleh opsi dan berapa harga opsinya, maka disini berarti *grant date* sama dengan *measurement date*.

Setelah diketahui *total compensation expense* baik dengan menggunakan *fair value method* maupun *intrinsic value method*, *compensation expense* ini harus diakui atau dialokasikan selama *service period* yang telah ditentukan. Untuk lebih memberi gambaran atas kedua metode diatas, kita lihat ilustrasi dibawah ini.

Pada tanggal 1 November 2000 para pemegang saham dari Mutiara Company menyetujui untuk memberikan *stock option* kepada lima orang eksekutifnya dan setiap orang mempunyai opsi untuk membeli 2,000 lembar saham yang par valuenya \$ 1. Opsi ini diberikan pada tanggal 1 Januari 2001 dan opsi ini dapat dipergunakan dalam jangka waktu 10 tahun. *Option price* telah ditetapkan \$60 / lembar sedangkan *market price* pada tanggal 1 Januari 2001 \$70 / lembar. Jika para eksekutif ini mau menggunakan opsi yang dimilikinya, terlebih dahulu haruslah memberikan jasa selama 2 tahun (*service period*) dimulai dari tanggal 1 Januari 2001 (Kieso et.al., 2001:867).

Dari ilustrasi diatas, dapat kita tentukan bahwa *grant date* adalah tanggal 1 Januari 2001 dan berlaku juga sebagai *measurement date*. Opsi dapat dipergunakan oleh para eksekutif setelah berakhirnya *service period* dan akan berakhir pada tanggal 31 Desember 2010. Jika opsi tidak dipakai sampai dengan 31 Desember 2010, berarti opsi tersebut daluwarsa (*expired*). Jumlah

sahan yang harus diterbitkan oleh perusahaan jika seluruh opsi dipakai adalah 10.000 lembar.

Untuk mencari *total compensation expense* dengan *intrinsic value method*, kita dapat melihat perhitungan dibawah ini.

Market value dari 10.000 lembar common stock per 1 Januari 2001	\$700,000
Option price dari 10.000 lembar common stock	<u>600,000</u>
Total compensation expense	\$100,000

Dengan menggunakan *fair value method*, diketahui bahwa *total compensation expense* adalah **\$220,000** (angka ini dihitung dengan menggunakan *option pricing model*, perhitungannya tidak dibahas disini).

Setelah kita mengetahui *total compensation expense*, kita harus mengalokasikannya selama *service period* yaitu untuk tahun 2001 dan 2002. Di bawah ini akan disajikan ayat jurnal untuk mencatat *compensation expense* tersebut.

- Saat opsi diserahkan kepada lima orang eksekutif pada tanggal 1 Januari 2001, perusahaan tidak perlu membuat ayat jurnal.
- Ayat jurnal untuk mencatat *compensation expense* untuk tahun 2001, pada tanggal 31 Desember 2001.

Dengan menggunakan *intrinsic value method*:

Compensation Expense (\$100,000 : 2)	\$50,000
Paid in Capital – Stock Option	\$50,000

Dengan menggunakan *fair value method*:

Compensation Expense (\$220,000 : 2)	\$110,000
Paid in Capital – Stock Option	\$110,000

- Ayat jurnal untuk mencatat *compensation expense* untuk tahun 2002, pada tanggal 31 Desember 2002, sama dengan ayat jurnal yang dibuat pada tanggal 31 Desember 2001 diatas.

Jika diketahui bahwa pada tanggal 1 Juni 2004, 20% dari opsi ini dipergunakan oleh eksekutif tersebut, maka ada 2.000 lembar saham yang diterbitkan.

- Ayat jurnal yang dibuat pada tanggal 1 Juni 2004.

Dengan menggunakan *intrinsic value method*:

Cash (2,000 x \$60)	\$120,000
Paid in Capital – Stock Option (20% x \$100,000)	\$ 20,000
Common Stock (2,000 x \$1)	\$ 2,000
Paid in Capital in excess of par	\$138,000

Dengan menggunakan *fair value method*:

Cash (2,000 x \$60)	\$120,000
Paid in Capital – Stock Option (20% x \$220,000)	\$ 44,000
Common Stock (2,000 x \$1)	\$ 2,000
Paid in Capital in excess of par	\$162,000

Jika sampai dengan tanggal 31 Desember 2010, 80% dari opsi tidak dipergunakan oleh eksekutif tersebut, maka pada tanggal 1 Januari 2011 opsi tersebut telah *expired*., sehingga :

Ayat jurnal pada tanggal 1 Januari 2011

Dengan menggunakan *intrinsic value method*:

Paid in Capital – Stock Option (80% x \$100,000)	\$80,000
Paid in Capital from Expired Stock Option	\$80,000

Dengan menggunakan *fair value method*:

Paid in Capital – Stock Option (80% x \$220,000)	\$176,000
Paid in Capital from Expired Stock Option	\$176,000

Bagaimana jika satu orang dari eksekutif tersebut pada tanggal 1 Maret 2002 berhenti dari Mutiara Company (sebelum *service period* berakhir), maka ayat jurnal yang dibuat pada tanggal 31 Desember 2002 menjadi :

Dengan menggunakan *intrinsic value method*:

Compensation Expense	\$30,000*
Paid in Capital – Stock Option	\$30,000
* (((\$100,000:2) – (\$100,000:5))	

Dengan menggunakan *fair value method*:

Compensation Expense	\$66,000**
Paid in Capital – Stock Option	\$66,000
** (((\$220,000:2) – (\$220,000:5))	

Perlu diingat di sini, dalam akuntansi kita menganut *full disclosure principle*, sehingga jika perusahaan mempunyai *compensation plans* berupa *stock option* ini, perusahaan haruslah mengungkapkannya di dalam laporan keuangannya.

Stock Option dan Earning per Share

Stock option yang kita bahas sebelumnya merupakan salah satu dari *dilutive securities* atau *potential common stock*, disamping *convertible bond*, *convertible preferred stock*, *stock warrant* dan lain-lain. *Dilutive securities* adalah surat berharga yang akan menyebabkan berkurangnya (*dilution* terhadap) *earning per share*, jika diubah menjadi atau dipakai untuk memperoleh *common stock*.

Perusahaan yang mempunyai struktur permodalan yang sederhana (*simple capital structure*) dimana modal hanya terdiri dari *preferred stock* dan

atau *common stock*, maka rumus untuk menghitung *earning per share* adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Net Income} - \text{Preferred Dividend}}{\text{Weighted Average Shares Outstanding}} = \text{EPS}$$

Jika perusahaan mempunyai struktur permodalan yang kompleks (*complex capital structure*) dimana disamping mempunyai *preferred stock* dan atau *common stock*, tetapi juga memiliki *dilutive securities*, maka rumus menghitung *earning per share* adalah sebagai berikut:

$$\text{EPS} = \frac{\text{Net Income} - \text{Preferred Dividend}}{\text{Weighted Average Shares Outstanding}} - \text{Impact of Convertibles} - \text{Impact of Options, Warrants, and other Dilutive Securities}$$

Basic EPS

Diluted EPS

Dalam membuat laporan laba rugi, perusahaan yang mempunyai *complex capital structure* haruslah mengungkapkan *basic EPS* dan *diluted EPS*. Ketika perusahaan menghitung *diluted EPS* ternyata bersifat *antidilutive*, maka *diluted EPS* tidak perlu diungkapkan di dalam laporan laba rugi, cukup *basic EPS* saja.

Stock option di dalam perhitungan *earning per share*, kita menggunakan *Treasury Stock Method*. Dalam metode ini diasumsikan bahwa jika opsi ini dipergunakan oleh pemegangnya untuk membeli saham pada awal tahun atau pada tanggal opsi diberikan dan seandainya penerimaan uang tunai dari pembelian saham ini dipakai untuk membeli *common stock* yang beredar (*treasury stock*), bagaimana pengaruhnya terhadap total saham yang *outstanding* apakah akan menambah atau mengurangi. Jika saham yang dapat dibeli kembali (*treasury stock*) dari penerimaan ini lebih kecil dari pada jumlah saham yang diterbitkan jika seandainya opsi dipergunakan, maka disini *stock option* akan menyebabkan *diluted EPS*. Jika kebalikannya yang terjadi, maka *earning per share* akan bersifat *antidilutive*. Untuk menjelaskan *basic EPS* dan *diluted EPS*, diberikan ilustrasi di bawah ini.

Kolakola Inc., mempunyai *net income* untuk tahun 2000 sebesar \$220,000. Jumlah rata-rata *common stock* yang *outstanding* (*average number of shares outstanding*) ada 100.000 lembar, dan jumlah rata-rata saham yang *outstanding* karena adanya opsi (*average number of shares under outstanding*

options) 5.000 lembar, option price \$20. Harga pasar saham rata-rata (*average market price*) untuk tahun 2000 adalah \$28. (Kieso et al., 2001:880)

	Basic Earnings per Share	Diluted Earnings per Share
Average number of shares under option outstanding:		5,000
Option price per share		X \$ 20
Proceeds upon exercise of options		\$100,000
Average market price of common stock		\$ 28
Treasury shares that could be repurchased with proceeds (\$100,000 : \$28)		3,571
Excess of shares under option over the treasury shares that could be repurchased (5,000 – 3,571) – potential common incremental shares		1,429
Average number of common shares outstanding	100,000	100,000
Total average number of common shares outstanding and potential common shares	100,000 (A)	101,429 (C)
Net Income for the year	\$220,000 (B)	\$220,000 (D)
Earning per share	\$ 2.20 (B : A)	\$2.17 (D : C)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jika seandainya opsi dipergunakan oleh pemegangnya untuk membeli 5.000 lembar common stock maka Kolakola akan memperoleh uang tunai \$100,000 dan seandainya uang ini dipakai untuk membeli treasury stock maka akan memperoleh 3.571 lembar treasury stock, disini terdapat penambahan potential common stock yang beredar sebanyak 1.429 lembar, yang menyebabkan diluted EPS.

Penyajian di laporan laba rugi tahun 2000 adalah sebagai berikut:

Net Income	\$ 220,000
Earnings per share :	
Basic earnings per share (\$220,000 : 100,000)	\$2.20
Diluted earnings per share (\$220,000 : 101,429)	\$2.17

Masih berhubungan dengan ilustrasi di atas, seandainya harga pasar saham rata-rata (*average market price*) untuk tahun 2000 adalah \$18, maka jumlah treasury stock yang dapat dibeli dari penerimaan uang \$100,000 adalah sebanyak 5.556 lembar (\$100,000 : \$18), sedangkan saham yang diterbitkan ketika opsi dipergunakan oleh pemegangnya 5.000 lembar. Total lembar saham yang beredar setelah diperhitungkan dengan pengaruh dari *stock option* menjadi 99.444 lembar (100.000 – 556), sehingga *diluted EPS* menjadi \$2.21.

Diluted EPS disini bersifat *antidilutive*, karena setelah diperhitungkan *stock option*, *EPS* meningkat jika dibandingkan dengan *basic EPS* \$2.20.

Penyajian di laporan laba rugi tahun 2000 adalah sebagai berikut:

Net Income	\$ 220,000
Earnings per share (\$220,000 : 100,000)	\$2.20

Kesimpulan

Stock option merupakan cara untuk memberikan kompensasi kepada karyawan supaya memberikan jasa dengan lebih baik lagi.

Stock option yang sudah diberikan kepada karyawan-karyawan tertentu haruslah dihitung berapa *total compensation expense* yang terjadi. Untuk menghitung *compensation expense* ini dapat menggunakan *intrinsic value method* atau *fair value method*. Setelah diketahui *total compensation expense* maka perusahaan akan mengalokasikan *compensation expense* ini selama *service period*. Jika karyawan yang mendapatkan opsi ternyata tidak dapat memberikan jasa selama *service period* yang ditentukan, maka opsi yang diberikan menjadi batal. Opsi yang diberikan mempunyai jangka waktu pemakaian yang tertentu dan biasanya jangka waktu ini panjang. Jika tidak dipergunakan dalam jangka waktu yang telah ditentukan maka opsi tersebut menjadi daluwarsa.

Stock option merupakan salah satu jenis dari *dilutive securities* atau *potential common stock*. *Dilutive securities* adalah surat berharga yang jika digunakan atau diubah menjadi *common stock* akan menyebabkan berkurangnya (*dilution*) *EPS*. Jika terjadi *dilution* terhadap *EPS*, maka di dalam laporan laba rugi harus diungkapkan berapa *basic EPS* dan berapa *diluted EPS*. Jika *stock option* ini tidak menyebabkan *dilution* terhadap *EPS* atau bersifat *antidilutive*, maka *diluted EPS* tidak perlu disajikan di dalam laporan laba rugi.

Daftar Pustaka

- Gitman, J. L., 1992. *Foundations of Managerial Finance*; 4th ed., Harper Collins College Publishers.
- IAI ; PSAK No. 53 , 1998. *Akuntansi Kompensasi Berbasis Saham* ; Salemba Empat.
- Kieso, E. D. dan Weygandt, J.J., 2001. *Intermediate Accounting*; 10th ed. John Wiley & Sons, Inc.
- Smith, M., Jay, K. dan Skousen, F., 1990. *Intermediate Accounting*, 9th ed., South Western.
- Supriyono, R.A., 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen*, edisi pertama, BPFE.