

TESIS

IMPLEMENTASI KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP HAK KARYAWAN ATAS PPH PASAL 21 YANG TELAH DIPOTONG BERDASARKAN PERUBAHAN PENGHASILAN TIDAK KENA PAJAK (PTKP) TAHUN 2016 DI KOTA PEKANBARU

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar
Magister Hukum (M.H) Program Magister Ilmu Hukum



OLEH:

NAMA: M AGUS FIRMANSYAH

NPM: 191021072

BIDANG KAJIAN UTAMA: HUKUM BISNIS

PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK

Hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, Perusahaan sebagai bagian dari dunia bisnis memiliki hubungan timbal balik dengan negara. Perusahaan membutuhkan iklim bisnis yang baik dan fasilitas pendukung jalannya kegiatan usaha, seperti stimulus pajak sedangkan negara membutuhkan perusahaan dan karyawan kontribusi pendanaan negara dalam bentuk pembayaran pajak. Salah satu stimulus pajak yang diberikan oleh negara kepada Wajib Pajak Orang Pribadi/karyawan dengan bentuk Kenaikan PTKP. Pada pelaksanaannya penyesuaian PTKP ini melibatkan perusahaan dan karyawan dengan dasar hukum Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PMK nomor : PMK-101/PMK.010/2016 tanggal 22 Juni 2016 tentang Penyesuaian Besaran PTKP untuk Wajib Pajak Orang Pribadi dimana dalam hal ini Karyawan pada Perusahaan. Fokus penelitian ini adalah menganalisis Implementasi kewajiban perusahaan terhadap hak karyawan atas PPh Pasal 21 yang telah dipotong berdasarkan perubahan penghasilan tidak kena pajak (PTKP) Tahun 2016 di Kota Pekanbaru dan Upaya yang bisa tempuh karyawan terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan sesuai peraturan yang berlaku. Penulis menggunakan metode penelitian secara empiris, dengan cara membandingkan fakta-fakta pelaksanaan kewajiban perusahaan atas PPh Pasal 21 dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penulis menggunakan data primer berupa kuesioner terhadap sampel perusahaan di Kota Pekanbaru dan wawancara kepada KPP Pratama Pekanbaru Senapelan selaku kantor yang mengadministrasikan perusahaan-perusahaan di Kota Pekanbaru. Penulis juga menggunakan data sekunder berupa peraturan, jurnal, dan bahan hukum lainnya.

Dari hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kewajiban perusahaan terhadap Penyesuaian PTKP telah dilaksanakan dengan baik serta upaya hukum yang bisa ditempuh karyawan terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan sesuai peraturan yang berlaku sebagai diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Di akhir penulisan tesis ini, penulis memberikan saran: pertama, kepada Pemerintah dalam menerbitkan peraturan atas kebijakan perpajakan memperhatikan *timeline (Peraturan berlaku surut)* dalam pelaksanaan kewajiban perpajakan sehingga dapat diikuti dengan baik oleh perusahaan, disarankan untuk terus melakukan pengawasan dalam pelaksanaan kewajiban perusahaan dan penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan telah dilaksanakan dengan baik dan dapat mencapai tujuan hukum yang diharapkan. Kedua, Kepada perusahaan, melaksanakan kewajiban sebagaimana mestinya sehingga meniadakan potensi konflik atas hak karyawan sehingga perselisihan industrial antara perusahaan dan karyawan bisa dihindarkan.

Kata Kunci: Perusahaan, Karyawan, Penyesuaian PTKP, Upaya Hukum.

ABSTRACT

The working relationship between the company and workers / laborers is based on a work agreement. The company as part of the business world has a reciprocal relationship with the state. Companies need a good business climate and facilities to support business activities, such as tax stimuli, while the state requires companies and employees to contribute to state funding in the form of tax payments. One of the tax stimuli provided by the state to individual taxpayers / employees is in the form of an increase in PTKP. In implementing this PTKP adjustment involves companies and employees on the legal basis of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and PMK number: PMK-101 / PMK.010 / 2016 dated 22 June 2016 concerning Adjustment of PTKP Amounts for Individual Taxpayers, in which case employees in the Company. The focus of this study is to analyze the implementation of company obligations to employees' rights to Income Tax Article 21 which has been deducted based on changes in 2016 non-taxable income (PTKP) in Pekanbaru City and the efforts that employees can take against companies that do not comply with applicable regulations. The author uses an empirical research method, by comparing the facts of the implementation of company obligations on Income Tax Article 21 with the applicable laws and regulations. The author uses primary data in the form of a questionnaire to a sample of companies in Pekanbaru City and interviews with KPP Pratama Pekanbaru Senapelan as the office administering companies in Pekanbaru City. The author also uses secondary data in the form of regulations, journals and other legal materials.

From the results of the research analysis it can be concluded that the implementation of the company's obligations to PTKP Adjustment has been carried out properly as well as legal remedies that employees can take against companies that do not comply with the applicable regulations as stipulated in Law Number 2 of 2014 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes.

At the end of writing this thesis, the authors provide suggestions: first, to the Government in issuing regulations on taxation policies by observing the timeline (retroactive regulations) in the implementation of tax obligations so that it can be followed properly by companies, it is advisable to continue to supervise the implementation of company obligations and implementation. The Manpower Act that is in accordance with applicable legal provisions and has been implemented properly and can achieve the expected legal objectives. Second, to the company, carry out its obligations as appropriate so as to eliminate potential conflicts over employee rights so that industrial disputes between the company and employees can be avoided.

Keywords: *Company, Employee, PTKP Adjustment, Legal effort.*

TESIS

**IMPLEMENTASI KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP HAK
KARYAWAN ATAS PPH PASAL 21 YANG TELAH DIPOTONG
BERDASARKAN PERUBAHAN PENGHASILAN TIDAK KENA PAJAK
(PTKP) TAHUN 2016 DI KOTA PEKANBARU**

Nama : M Agus Firmansyah

Nomor Mahasiswa : 191021072

Bidang Kajian Utama : Hukum Bisnis

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji

Pada Tanggal 24 Mei 2021 Dan Dinyatakan **LULUS**

TIM PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Dr. H. Efendi Ibnususilo, S.H., M.H.

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H.

Anggota,

Anggota,

Dr. Admiral, S.H., M.H.

Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H.

Mengetahui:
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau

Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H., M.Hum.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang sudah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta Salawat dan salam untuk Nabi Besar Muhammad SAW dan para Sahabat serta pengikutnya hingga akhir zaman, berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik, adapun alasan penulis mengangkat judul :

“Implementasi Kewajiban Perusahaan Terhadap Hak Karyawan Atas PPH Pasal 21 Yang Telah Dipotong Berdasarkan Perubahan Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) Tahun 2016 Di Kota Pekanbaru”, Penulis bisa sampai dengan menyusun penelitian tentu banyak pihak yang terlibat membantu yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terkhususnya diucapkan :

1. Kepada Prof. Dr. Syafrinaldi, S.H, MCL. selaku Rektor Universitas Islam Riau, yang telah memberikan kesempatan kepada Penulis untuk mendapatkan pendidikan pada Universitas Islam Riau, sehingga Penulis dapat menuntut ilmu dengan baik dan mendapatkan Ilmu Pengetahuan.
2. Kepada Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H., M.Hum. selaku Direktur Pascasarjana, yang telah memberikan kesempatan kepada Penulis untuk mendapatkan pendidikan pada Pascasarjana Universitas Islam Riau sehingga Penulis mendapatkan Ilmu dan Pengetahuan yang diajarkan di Pascasarjana.
3. Kepada Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H, selaku Ketua Prodi Magister Ilmu Hukum pada Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.

4. Kepada Dr. H. Effendi Ibnu Susilo, S.H., M.H., selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, masukan, serta motivasi kepada Penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Kepada Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, masukan, serta motivasi kepada Penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Bapak/Ibu Dosen pada Program Pascasarjana Universitas Islam Riau yang tidak dapat Penulis sebutkan satu per satu namanya yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan selama Penulis di bangku perkuliahan.
7. Kepala Tata Usaha beserta seluruh Staf Pasca Sarjana Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan administrasi yang berkaitan dengan perkuliahan.
8. Seluruh Pegawai KPP Pratama Pekanbaru Senapelan dari Kepala Kantor dan seluruh jajaran khusus kepada Bapak Yudhi Rachmanto selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi II yang telah memberikan kepercayaan kepada Penulis untuk memperoleh informasi terkait penelitian Tesis ini.
9. Rofiana Istri sekaligus pendamping dikala senang maupun susah dari awal penulis untuk memutuskan melanjutkan studi Pascasarjana meski diluar *background* pendidikan Sarjana Penulis tetap menjadi “*support system*” yang baik dan tak lupa Putri kecil penulis Syakila Fiana Firmansyah terima kasih telah menjadi lentera serta penyemangat hidup.

Selain pihak-pihak yang telah penulis sebutkan diatas, penulis juga menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada

semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang menjadi motivasi juga telah memberikan bantuan kepada penulis baik itu moril maupun materil dan memberikan semangat serta doa-doa yang tidak ada henti-hentinya kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini. Semoga tesis ini dapat memberikan berkah kepada Penulis sekeluarga dan pihak-pihak yang membacanya.

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin mencari data dan informasi guna kesempurnaan Tesis ini. Namun, jika di dalam Tesis ini terdapat kekurangan, mohon kepada pembaca untuk memberikan kritik dan saran guna kesempurnaan Tesis ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kita semua dan dilimpahkan rahmat dan hidayahNya, Aamiin ya Robbal ‘alamin.

Pekanbaru, 28 April 2021

Penulis,
M Agus Firmansyah

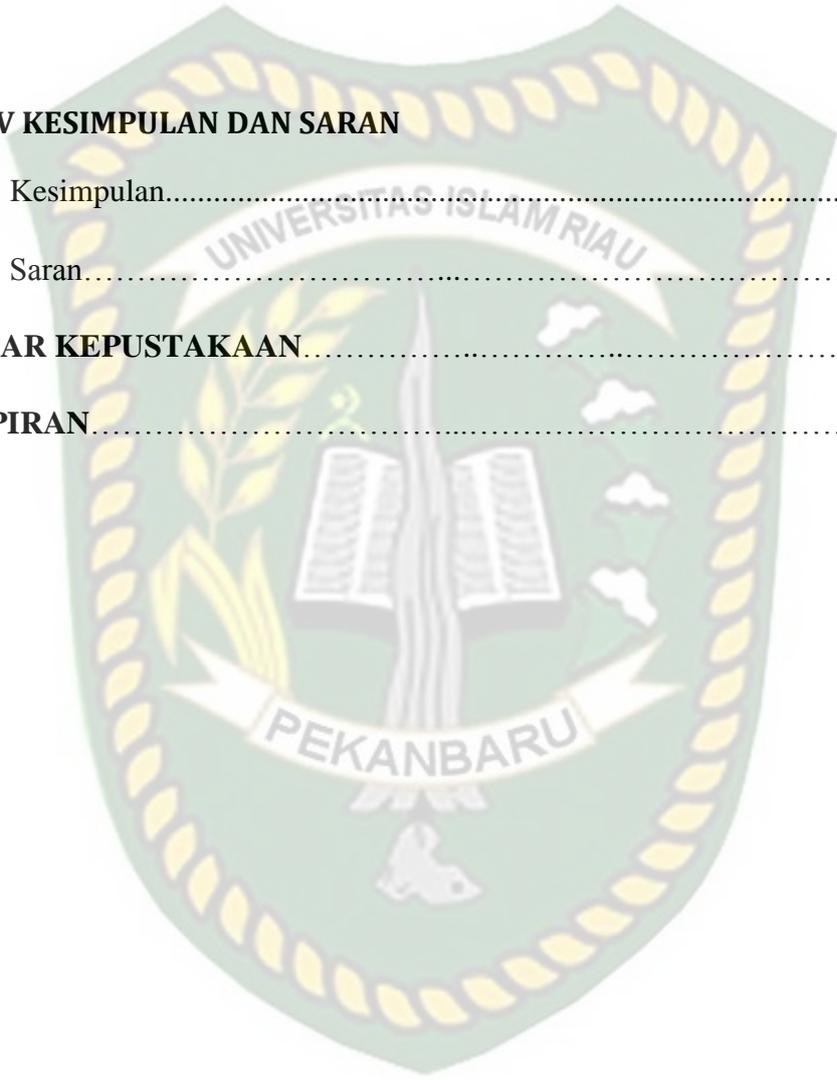
DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang masalah	1
B. Masalah Pokok.....	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
D. Kerangka Teori.....	10
E. Konsep Operasional.....	15
F. Metode Penelitian.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
OKPP Pratama Pekanbaru Senapelan sebagai Lokasi Pengambilan Data.....	25
A. Perusahaan.....	30
B. Ketentuan Perpajakan yang Terkait PPh Pasal 21.....	41
C. Sejarah PTKP.....	67
D. Hubungan Industrial.....	72
BAB III PEMBAHASAN	
A. Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Terhadap Hak Karyawan atas PPh Pasal 21 yang Telah di Potong Berdasarkan Perubahan Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) Tahun 2016.....	80

B. Upaya yang dapat ditempuh Karyawan dalam hal perusahaan tidak melaksanakan pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 sebagaimana ketentuan yang berlaku di Kota Pekanbaru.....	98
---	----

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	113
B. Saran.....	114
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	116
LAMPIRAN.....	123



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan negara Indonesia dijalankan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia secara menyeluruh dan seutuhnya dalam rangka mewujudkan masyarakat yang makmur, sejahtera, adil baik secara materiil dan spiritual berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) mengatur bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹ Tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK) Pasal 1 angka 2 UUTK adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.² Sehingga dipahami bahwa buruh/pekerja memegang kedudukan serta peran fungsi yang penting dalam perputaran kegiatan ekonomi negara secara luas.³

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dimana terikat oleh perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 UUTK “adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha

¹ Pasal 27 ayat (2), *Undang-undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945*

² Pasal 1 angka 2, *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

³ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hal. 5.

atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak, dan kewajiban para pihak.⁴ Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)⁵ serta pasal 52 ayat 1 UUTK. Sehingga hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja dapat dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan tidak merugikan antar kedua belah pihak.

Perusahaan sebagai bagian dari dunia bisnis memiliki hubungan dengan Pemerintah saling timbal balik dimana hubungan yang serasi antara dunia bisnis dan pemerintah diperlukan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan seluruh masyarakat dengan masing-masing pihak menyelenggarakan fungsi sebaik-baiknya.⁶ Perusahaan untuk berjalan dengan baik membutuhkan iklim bisnis yang baik dan fasilitas pendukung jalanya kegiatan usaha, peraturan perundang-undangan, insentif dan stimulus dalam bidang perpajakan, dan lainnya yang merupakan wewenang dimiliki oleh negara, sedangkan disisi lain negara membutuhkan perusahaan dan karyawan yang terlibat di dalamnya untuk perputaran kegiatan ekonomi negara dan memberikan kontribusi bagi pendanaan pelaksanaan kegiatan pemerintahan dengan bentuk pembayaran pajak.

Menurut Rochmat Soemitro, pajak merupakan penerimaan negara yang akan digunakan untuk pembiayaan umum dari segala kegiatan pemerintah, bahkan pajak juga merupakan salah satu tolok ukur dari keberhasilan perekonomian suatu

⁴ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *op cit*, Pasal 1 angka 14

⁵ Dalam penjelasan Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menyatakan bahwa dapat ditemukan Empat syarat sah suatu perjanjian meliputi 1. Kesepakatan yang mengikat kedua belah pihak, 2. Kecakapan para pihak, 3. Adanya Objek Perjanjian, 4. Sebab yang halal.

⁶ https://www.academia.edu/38633514/Hubungan_bisnis_dengan_Pemerintah diakses pada 6 Februari 2021

negara.⁷ Kewajiban membayar pajak diatur dalam Pasal 23A Undang-Undang Dasar 1945 diatur bahwa pajak serta pungutan lain yang memiliki sifat memaksa untuk kebutuhan negara diatur dengan dalam undang-undang.⁸ Peran masyarakat dalam membayar pajak harus disertakan dengan jaminan akan hak-hak Wajib Pajak diatur dalam Undang-undang pajak. Kewajiban dan Hak dari Wajib Pajak memiliki kesamaan agar dapat diwujudkan keadilan yang sebenarnya.⁹

Pajak khususnya Pajak Penghasilan (PPh) Pemungutannya diatur dalam UU No 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan selaras dengan payung hukum dasar pada Undang-undang dasar 1945 bahwa pajak dan pungutan lain diatur oleh undang-undang dan telah disetujui oleh DPR¹⁰. Salah satu bentuk penerimaan pajak adalah pajak penghasilan Pasal 21 merupakan pajak penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa, dan kegiatan yang dilakukan oleh wajib pajak orang pribadi subjek pajak dalam negeri yang disingkat PPh Pasal 21 adalah pemotongan pajak atas penghasilan berupa gaji, upah honorarium, tunjangan dan pembayaran lain dengan nama dan dalam bentuk apapun sehubungan dengan pekerjaan atau jabatan, jasa, dan kegiatan yang dilakukan oleh orang pribadi subjek pajak dalam negeri.¹¹

Negara Kesatuan Republik Indonesia menjamin perlindungan hak-hak pekerja melalui konstitusi Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945¹²,

⁷ Mardiasmo, *Perpajakan Edisi Revisi 2013*, Andi, Yogyakarta, 2013, hal.1.

⁸ Pasal 23A, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

⁹ Bohari, *Pengantar Hukum Pajak*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hal. 109.

¹⁰ <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt53610e83738b1/payung-hukum-pungutan-negara-di-mata-ahli/> diakses tanggal 25 November 2020.

¹¹ Djoko Muljono, *Pengantar PPh 21 Lengkap Dengan Undang-Undang*, Andi, Yogyakarta, 2010, hal. 19.

¹² Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, *op cit*, Pasal 28 Ayat (1-2)

sebagaimana diatur dalam Pasal 28 ayat (1): “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum” dan Pasal 28 ayat (2): “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Secara spesifik hal yang mengatur hak dan kewajiban antara perusahaan dengan pekerjanya telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagian kedua tentang Pengupahan Pasal 88 ayat (1) diatur bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Atas pembayaran upah tersebut Pemberi kerja berkewajiban melakukan pemungutan Pajak Penghasilan sesuai ketentuan yang berlaku agar tidak merugikan setiap pekerjanya.¹³

PPh Pasal 21 atas pengenaannya memiliki sistem pemungutan pajak oleh perusahaan sebagai pemberi penghasilan karyawan dengan memperhitungkan Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP). Berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat (3) UU Pajak Penghasilan, Penyesuaian besarnya PTKP diatur pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) setelah persetujuan pembahasan dengan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Penurunan pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2015 sehingga pemerintah perlu membuat kebijakan jangka menengah agar menaikkan pertumbuhan ekonomi dan konsumsi. Kebijakan pemerintah dalam bidang ekonomi di tahun 2016 adalah penyesuaian dengan menaikkan batasan Penghasilan Tidak Kena Pajak. Dewan Perwakilan Rakyat menyetujui penyesuaian PTKP 2016

¹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *op cit*, Pasal 88 Ayat (1)

melalui Peraturan Menteri Keuangan nomor 101/PMK.010/2016 tanggal 22 Juni 2016 sebesar lima puluh persen dari tiga puluh enam juta/tahun atau tiga juta/bulan menjadi lima puluh empat Juta juta/tahun atau empat koma lima juta/bulan. Kenaikan PTKP 2016 memperoleh respon positif dari berbagai kalangan, terutama bagi kelompok Wajib Pajak Orang Pribadi atau karyawan yang dewasa ini upah minimumnya telah ditetapkan di atas PTKP pada beberapa daerah. Aturan penyesuaian PTKP tahun 2016 ini rencananya bersifat *retroaktif* atau berlaku surut, artinya mulai 1 Januari 2016, Wajib Pajak dengan penghasilan dibawah empat koma lima juta/bulan tidak terhutang pajak penghasilan lagi.¹⁴

Penyesuaian atas besarnya Penghasilan Tidak Kena Pajak yang telah dilakukan Pemerintah karena mempertimbangkan perkembangan di bidang ekonomi dan moneter serta harga-harga kebutuhan pokok yang semakin meningkat sehingga dapat mengurangi beban hidup karyawan yang semakin berat. Hal ini diharapkan dapat menjaga ekonomi dan daya beli pegawai atas perkembangan dibidang ekonomi dan moneter tersebut. Tujuan mulia tersebut dapat berjalan dengan baik apabila setiap komponen yang terlibat mampu menjalankan kewajiban dengan baik. Perusahaan sebagai Pemotong pajak karyawan, dalam hal ini pemberi kerja dituntut untuk mengetahui dan menyesuaikan besarnya Penghasilan Tidak Kena Pajak sejak aturan tersebut berlaku.

Landasan hukum kewajiban perusahaan dalam melakukan pemotongan PPh Pasal 21 adalah Undang-undang Nomor 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan

¹⁴<https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/dampak-kenaikan-ptkp-2016-kenaikan-take-home-pay-perekonomian-1> diakses pada 20 Februari 2021

dan peraturan dibawahnya seperti Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor Per-16/PJ/2016 Tentang Pedoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pajak Penghasilan Pasal 26 Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa dan Kegiatan Orang Pribadi.

Kalau dilihat dari filosofinya, PTKP tersebut merupakan Penghasilan Tidak Kena Pajak dan dibuat sebagai pengurang penghasilan neto WP orang pribadi untuk menghasilkan penghasilan kena pajak, sebelum dikenakan tarif PPh Psl 17 UU PPh. Wajib Pajak orang pribadi, yakni biaya yang dikeluarkan untuk melangsungkan kehidupan pribadi maupun keluarga. Karena Wajib Pajak orang pribadi tersebut tidak menyelenggarakan pembukuan dan perlu adanya penyeragaman, ditetapkanlah adanya PTKP yang berlaku atau penerapannya sama untuk semua Wajib Pajak orang pribadi.¹⁵

Dalam penelitian ini, agar tercapai maksud dan tujuan serta fokus dalam pembahasan, penulis membatasi pemberi kerja yang berstatus perusahaan. Perusahaan memegang peranan penting dalam pemotongan PPh Pasal 21 sesuai dengan *Withholding System* dimana besaran pajak dihitung oleh pihak ketiga, ini bukan oleh wajib pajak penanggung pajak dan juga bukan petugas pajak melainkan perusahaan sebagai pemberi kerja. Pemerintah memberikan kepercayaan sekaligus kewajiban kepada perusahaan dalam melakukan pemungutan dan penyetoran Pajak penghasilan sehubungan dengan pembayaran upah karyawan.

¹⁵ <http://solusipajak-info-guide.blogspot.co.id/2011/09/ptkp-dan-kemungkinan-perubahannya.html> diakses pada tanggal 20 Agustus 2020.

Berdasarkan ketentuan diatas, dapat diketahui model penyesuaian PTKP ini merupakan stimulus pajak yang diberikan kepada pegawai untuk menjaga kemampuan ekonomi dalam bentuk kenaikan nilai PTKP sehingga pajak yang terhutang dan dipotong oleh pemberi kerja menjadi lebih kecil atau bahkan tidak terhutang sama sekali. Sehingga pada saat menerima upah, yang diterima Karyawan pada saat peraturan ini terbit adalah gaji bulanan dikurang PPh Pasal 21 dengan perhitungan sesuai penyesuaian PTKP atau gaji bulanan ditambah PPh Pasal 21 yang tidak seharusnya terpotong bagi Karyawan yang penghasilan perbulan dibawah PTKP karena penyesuaian PTKP tersebut.

Hak karyawan atas kenaikan PTKP atas Pajak Penghasilan yang telah dipotong pada awal tahun. Hal ini dapat menimbulkan masalah dilapangan karena kebijakan dari Peraturan Menteri Keuangan ditetapkan pada pertengahan tahun bukan di awal tahun seperti yang ditentukan oleh ketentuan Pasal 7 ayat (2) Undang-undang Pajak Penghasilan¹⁶. belum diketahui apakah pada praktiknya perusahaan-perusahaan tersebut telah menunjukkan kepatuhannya terhadap hukum yang berlaku dengan melaksanakan kewajiban sesuai dengan Pasal 3 Peraturan Menteri Keuangan nomor 101/PMK.010/2016¹⁷. Sehingga dalam hal perusahaan tidak melaksanakan kewajiban sesuai peraturan berlaku akan merugikan pekerjaanya dan besar kemungkinan akan terjadi perselisihan hubungan industrial dimana perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Karyawan karena

¹⁶ Berdasarkan Pasal 7 Ayat (2) Undang-Undang No 36 tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan mengatur bahwa ketentuan diatur pada Ayat (1) Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) ditetapkan kondisi awal tahun pajak.

¹⁷ Pasal 3 Peraturan Menteri Keuangan No PMK-101/PMK.010/2016 tanggal 22 Juni 2016 tentang penyesuaian Penghasilan Tidak Kena Pajak :Ketentuan mengenai penyesuaian besarnya penghasilan tidak kena pajak sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 mulai berlaku pada Tahun Pajak 2016.

adanya pertentangan atas hak, pertentangan kepentingan, ataupun pertentangan pemutusan hubungan kerja dan pertentangan antar serikat pekerja didalam perusahaan yang sama.¹⁸

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk membuat tesis dengan judul **“Implementasi Kewajiban Perusahaan Terhadap Hak Karyawan atas PPh Pasal 21 yang Telah Dipotong Berdasarkan Perubahan Penghasilan Tidak Kena Pajak Tahun (PTKP) 2016 Di Kota Pekanbaru”**.

Penulis akan melakukan pengambilan data di perusahaan yang terdaftar di KPP Pratama Pekanbaru Senapelan berada pada naungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau. yang merupakan representasi dari Wajib Pajak yang berada di wilayah Kota Pekanbaru.

Penulis melakukan pengambilan sampel sebanyak 9 (sembilan) perusahaan yang administrasi perpajakannya terdaftar di KPP Pekanbaru Senapelan berdasarkan kriteria sebagai berikut :

- a. Perusahaan yang melakukan penyeteroran dan pelaporan PPh Pasal 21 di KPP Pratama Pekanbaru Senapelan;
- b. Perusahaan yang menjadi sample akan terbagi menjadi 3 kriteria dimana merupakan perusahaan dengan setoran terbesar (Memiliki peran 63% dari total penyeteroran PPh Pasal 21), menengah (Memiliki peran 34% dari total setoran PPh Pasal 21) dan terkecil (Memiliki peran 3% dari Total setoran

¹⁸ Pasal 1 Angka (1), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

PPh Pasal 21) dari seluruh total perusahaan yang melakukan setoran PPh Pasal 21.

B. Masalah Pokok

Bertitik tolak dari uraian latar belakang diatas maka permasalahan yang timbul dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan terhadap hak Karyawan atas PPh Pasal 21 yang telah dipotong berdasarkan Perubahan Penghasilan Tidak Kena Pajak pada tahun 2016 di Kota Pekanbaru?
2. Bagaimana Upaya yang dapat ditempuh Karyawan dalam hal perusahaan tidak melaksanakan pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 sebagaimana ketentuan yang berlaku di Kota Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

I. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan terhadap hak Karyawan atas Pasal 21 yang telah dipotong berdasarkan Perubahan Penghasilan Tidak Kena Pajak pada tahun 2016 di Kota Pekanbaru
2. Menganalisis Upaya yang dapat ditempuh Karyawan dalam hal perusahaan tidak melaksanakan pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 sebagaimana ketentuan yang berlaku di Kota Pekanbaru.

II. Kegunaan penelitian ini adalah untuk:

1. Hasil penelitian ini secara akademis diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan yang berkaitan dengan kebijakan perpajakan khususnya dalam pemotongan PPh Pasal 21 yang dilakukan perusahaan terhadap penghasilan yang diterima oleh karyawan.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah terutama fiskus dalam membuat suatu kebijakan, agar kebijakan tersebut dapat diikuti oleh para Wajib Pajak secara optimal dan tidak menimbulkan masalah dalam pelaksanaannya dan melindungi hak pegawai dan perusahaan.

D. Kerangka Teori

Perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada metode, sistematika, pemikiran tertentu.¹⁹ Penjelasan mengenai gejala yang terdapat dalam dunia fisik, tetapi merupakan suatu abstraksi intelektual di mana pendekatan secara rasional digabungkan dengan pengalaman *empiris*,²⁰ dalam lapangan ilmu sosial yang sangat dinamis pengujian atas sebuah teori adalah keniscayaan.²¹ Teori sering dilawankan dengan praktik. Dalam perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini, teori menunjuk kepada suatu kompleks hipotesis untuk menjelaskan kompleks hipotesis seperti teori kasualitas,

¹⁹ Bambang Sunggono, *Metodelogi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Depok, 2018, hal. 38.

²⁰ *Ibid*, hal. 45.

²¹ Salim HS, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013 hal 17.

sehingga teori dapat pula dimaksudkan sebagai kegiatan kreatif.²² Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang menjadi dasar perbandingan, pegangan teoritis.²³ Fungsi teori dalam penelitian ini adalah untuk memberikan pedoman/petunjuk dalam memecahkan masalah-masalah hukum dalam penelitian.²⁴

Dalam **Teori konvensional** dijelaskan misi hukum pada umumnya atau secara universal adalah semata-mata untuk **keadilan** (*rechtgerechtigheid*), **kemanfaatan** (*rechtsulititeit*) serta **kepastian hukum** (*rechtszekerheid*). Hukum dalam peranan di masyarakat mempunyai suatu tujuan secara universal namun tetap menyadari cita khas dari masing-masing masyarakat atau bangsa. Sehingga tujuan hukum itu sendiri memiliki karakteristik atau kekhususan karena pengaruh falsafah yang menjelma menjadi ideologi masyarakat atau suatu bangsa dan negara yang sekaligus berfungsi sebagai cita hukum.²⁵

Pajak merupakan penopang terhadap keberlangsungan hidup bernegara dan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan negara salah satu di antaranya pencapaian masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Sehingga pemungutan pajak pada rakyat adalah suatu fungsi yang harus dilaksanakan oleh negara sebagai suatu fungsi esensial.²⁶

²² Isharyanto, *Teori Hukum, Suatu Pengantar dengan Pendekatan Tematik*, WR Penerbit, Yogyakarta, 2016, hal. 14-15.

²³ M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hal. 80.

²⁴ Lili Rasjidi dan Liza Sonia Rasjidi, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, 2015, hal 12.

²⁵ Sarwohadi, *Rekonstruksi Pemikiran Hukum di Era Demokrasi*, Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu, Bengkulu, 2018, hal 1.

²⁶ Bohari, *op. cit*, hal 35.

Secara filosofis bila pajak ditinjau dari segi manfaat, maka sangat dirasakan karena hasil pajak dapat memberikan manfaat yang besar dan luas kepada masyarakat. Asas manfaat ini dapat dijadikan dalil pembenaran (*Justification*) negara dalam pemungutan pajak. Sehingga pendekatan dari segi manfaat atau *benefit approach*.²⁷ Menjadi dasar fundamental bagi negara dalam pemungutan pajak.

Pada sisi lain hukum juga sebagai “*a tool of social control*” sebagai sosial kontrol. Kontrol sosial merupakan aspek normatif dari kehidupan sosial dapat dilihat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial yang salah satunya bertujuan untuk melindungi hak karyawan dan hak perusahaan sebagai pemberi kerja. Dimana kedua Undang-Undang ini dimaksudkan untuk mengontrol perilaku menyimpang seperti pelanggaran hak maupun kewajiban karyawan maupun perusahaan. Bentuk lainnya bisa dilihat pada terbitnya Peraturan Menteri Keuangan nomor PMK-101/PMK.010/2016 tanggal 22 Juni 2016 Tentang Penyesuaian Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) sebagai pedoman bagi perusahaan dalam melakukan perhitungan dan pemotongan sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga tidak merugikan hak karyawan.

Teori Moral Pajak (*Tax Moral Theorie*) yang disampaikan oleh Bruno S. Frey dalam jurnal berjudul *Motivational Crowding Effects and Taxation* tahun 1997 menyatakan bahwa yang mempengaruhi pemungutan pajak adalah:²⁸

²⁷ Soetrisno P.H, *Dasar-Dasar Ilmu Keuangan Negara*, Cetakan ke-2, Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta, 1982, hal 155

²⁸ Isharyanto, *Op. Cit.*, hal 59

1. Persepsi kejujuran yang dilandasi keyakinan agama
2. Pelayanan aparat pajak yang memuaskan kepada Wajib Pajak akan menimbulkan respon yang positif.
3. Kepercayaan kepada instansi pemerintah yang menjalankan tugasnya sesuai ketentuan, taat azas, dan imparial.

Togler dan Schaltegger menjelaskan *tax morale* membantu menjelaskan tingkat kepatuhan pajak yang tinggi, mengukur perilaku individu dan *tax evasion* mengukur sikap individu. Sistem pajak yang berkelanjutan didasarkan pada sistem pajak yang adil dan pemerintah yang responsif.²⁹

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah mengenai ketenagakerjaan dan pengupahan dimana bertujuan sebagai perlindungan hukum karyawan. Peraturan Menteri Keuangan nomor PMK-101/PMK.010/2016 tanggal 22 Juni 2016 Tentang Penyesuaian Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) sebagai pedoman bagi perusahaan dalam melakukan perhitungan dan pemotongan sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga tidak merugikan hak karyawan.

Tahun 1988, Ajzen mengembangkan *theory of reasoned action* dimana dinamain **Teori Perilaku Terencana** (*Theory of Planned Behavior*) (Ajzen, 1991 dalam Anangga 2012) pada Teori Perilaku terencana digunakan untuk mengkaji perilaku individu sebagai wajib yang dipengaruhi oleh niat (*intention*) untuk berperilaku patuh. Penelitian mengenai perilaku ketidakpatuhan pajak yang

²⁹ Muslima Mahmudah dan deden Dinar Iskandar, *Analisis Dampak Tax Morale Terhadap Kepatuhan Pajak UMKM: Studi Kasus Kota Semarang*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Tangerang, 2015, hal 4.

dilakukan oleh Bobek dan Hatfield (2007), memodifikasi TPB dengan menambahkan tingkat kewajiban moral sebagai variabel yang turut mempengaruhi perilaku ketidakpatuhan pajak individu dan mempengaruhi ketiga variabel yang lain. Penelitian oleh Mustikasari (2007), juga memperoleh simpulan yang sama, yaitu ketiga variabel dalam TPB dan kewajiban moral berpengaruh terhadap niat dan perilaku ketidakpatuhan pajak. Blanthorne (2011) telah membuktikan secara empiris, bahwa kewajiban moral berpengaruh secara negatif signifikan terhadap niat ketidakpatuhan pajak.³⁰

Dengan demikian praktik atau perilaku menurut *Theory of Reasoned Action* akan dipengaruhi oleh niat individu, dan niat individu tersebut terbentuk dari sikap dan norma subyektif. Dimana satu variabel yang mempengaruhi, yaitu sikap, dipengaruhi oleh hasil tindakan yang pernah dilakukan pada masa yang lalu. Dimana Norma subyektif, akan dipengaruhi oleh keyakinan akan pendapat orang lain serta motivasi untuk menaati keyakinan atau pendapat orang lain tersebut. Sederhananya, orang akan melakukan suatu tindakan, apabila memiliki nilai positif dari pengalaman yang pernah ada dan tindakan tersebut didukung oleh lingkungan individu tersebut.³¹

Dalam merealisasikan tujuan hukum negara menetapkan peraturan peraturan dengan tujuan melindungi hak individu dan menciptakan kesejahteraan masyarakat. Pada akhirnya, perwujudan tujuan hukum juga dipengaruhi oleh perilaku perusahaan yang terbentuk dari keyakinan dan kemampuan yang

³⁰ <https://core.ac.uk/download/pdf/291658476.pdf>, diakses tanggal 20 September 2020.

³¹ Nancy R Lee and Philip Kotler, *Social Marketing: Influencing Behaviors for Good*, Sage Publication, Inc., US, 2011, hal. 198.

dimilikinya, apakah akan mematuhi peraturan atau tidak sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Keuangan nomor PMK-101/PMK.010/2016 tanggal 22 Juni 2016 tentang Penyesuaian Penghasilan Tidak Kena Pajak.

E. Konsep Operasional

Konsep Operasional merupakan salah satu instrumen dari suatu riset, karna merupakan salah satu tahapan dalam suatu proses pengumpulan data. Definisi dari operasional adalah untuk menjadikan konsep yang masih dalam sifat abstrak menjadi bersifat operasional yang dapat memudahkan pengukuran suatu variabel tersebut. Definisi operasional juga bisa dijadikan sebagai suatu batasan pengertian dan yang dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan suatu kegiatan maupun pekerjaan penelitian³². Menjelaskan definisi operasional variabel dalam penelitian merupakan hal yang sangat penting guna menghindari penyimpangan atau kesalahan pemahaman pada saat pengumpulan data. Penyimpangan muncul dalam bentuk "bias"³³. Beberapa pengertian dari operasional, yaitu:

1. Perusahaan adalah suatu badan hukum yang dibentuk oleh sekelompok orang yang terlibat dalam menjalankan badan usaha dalam kapasitas komersial atau industri dengan tujuan menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan motif untuk memperoleh keuntungan. yang

³² <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-operasional/> diakses pada 6 Maret 2021.

³³ <https://fatkhan.web.id/pengertian-definisi-operasional/> diakses pada 6 Maret 2021.

memperkerjakan pegawai dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁴

2. Karyawan adalah orang yang menawarkan jasa baik itu tenaga atau fikiran untuk mendapatkan kompensasi yang jumlahnya telah ditetapkan diawal.³⁵
3. Perjanjian Kerja/ Kontrak Kerja adalah sebuah perjanjian antara tenaga kerja dengan pemberi kerja yang memuat didalamnya prasyarat kerja, hak serta kewajiban para pihak.³⁶
4. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa bagi masyarakat terdiri dari unsur pengusaha, buruh, dan pemerintah berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.³⁷
5. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan perselisihan antara pengusaha dengan tenaga kerja karena adanya pertentangan mengenai hak, kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.³⁸
6. Pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang,

³⁴ <https://www.maxmanroe.com/vid/bisnis/pengertian-perusahaan.html> diakses pada 6 Maret 2021.

³⁵ <https://jagad.id/pengertian-karyawan/> diakses pada 6 Maret 2021

³⁶ Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *loc. cit*

³⁷ *Ibid* , Pasal 1 Angka 16

³⁸ *Ibid* , Pasal 1 Angka 22

dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.³⁹

7. Pajak Penghasilan Pasal 21 adalah pajak atas penghasilan berupa gaji, upah, honorarium, tunjangan dan pembayaran lain yang diterima atau diperoleh Wajib Pajak orang pribadi dalam negeri sehubungan dengan pekerjaan atau jabatan, jasa, dan kegiatan.⁴⁰
8. Pemotong PPh Pasal 21 adalah Wajib Pajak orang pribadi atau Wajib Pajak Badan, termasuk bentuk usaha tetap, yang mempunyai kewajiban untuk melakukan pemotongan pajak atas penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa, dan kegiatan orang pribadi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dan 26 Undang-undang Pajak Penghasilan.⁴¹
9. PTKP (Penghasilan Tidak Kena Pajak) adalah Pengurang penghasilan bruto yang diberikan kepada WP Orang Pribadi dalam negeri sebelum menghitung PPh Terutang yang tidak bersifat final dengan kata lain merupakan jumlah pendapatan wajib pajak orang pribadi yang dibebaskan dari PPh Pasal 21.⁴²
10. Perusahaan sebagai Pemotong Pajak wajib memberikan Bukti Pemotongan (Bupot) Pajak Penghasilan Karyawan baik diminta maupun tidak kepada

³⁹ Pasal 1 Ayat (1), Undang-Undang No 28 tahun 2007 Tentang Ketentuan Umum dan Tata cara Perpajakan.

⁴⁰ Pasal 1 Ayat (2), Peraturan Direktur Jenderal Pajak No PER-16/PJ/2016 Tentang Pedoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pajak Penghasilan Pasal 26 Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Pribadi.

⁴¹ *Ibid*, Pasal 1 Ayat (4)

⁴² <https://www.pajak.go.id/id/artikel/sudah-tahu-tentang-ptkp-begini-penjelarasannya> diakses pada tanggal 6 Maret 2021.

pegawai terhadap penghasilan yang telah dipotong pajak penghasilan sehubungan dengan pemberian upah.⁴³

11. Bupot PPh Pasal 21 adalah Lembar isian sebagai sarana oleh perusahaan dalam melakukan pemotongan pajak penghasilan Karyawan telah ditentukan pengisiannya harus lengkap dan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku.

F. Metodologi Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Neuman W Lawrence (2003) **Penelitian survei** adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuisioner) dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.⁴⁴ Penggunaan metode survei sebagai instrumen hukum *empiris deskriptif analitis*, dalam penelitian ini penelitian akan menjelaskan, menggambarkan dan analisa peraturan yang berlaku sehubungan dengan PPh Pasal 21 khususnya mengenai penyesuaian besarnya Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP), dan kemudian akan dibandingkan dengan pelaksanaan kewajiban perusahaan

⁴³ Peraturan Direktur Jenderal Pajak No PER-16/PJ/2016 Tentang Pedoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pajak Penghasilan Pasal 26 Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Pribadi, *op cit*, Pasal 23 Ayat (1)

⁴⁴ <https://ranahresearch.com/pengertian-metode-penelitian-survei/> diakses pada 27 Februari 2021.

di Kota Pekanbaru atas pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 terhadap karyawan dengan penyesuaian PTKP tersebut.

2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini mengenai pelaksanaan kewajiban perusahaan terhadap hak karyawan atas PPh Pasal 21 yang telah di potong berdasarkan perubahan Penghasilan Tidak Kena Pajak sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 101/PMK.010/2016 pada tahun 2016 perusahaan yang menjalankan usahanya di Kota Pekanbaru.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di perusahaan yang menjalankan usahanya di Kota Pekanbaru. Pengambilan data pada KPP Pratama Pekanbaru Senapelan yang berada pada naungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau. Secara umum wajib pajak terdaftar berdasarkan wilayah domisili atau wilayah usaha yang dikelola pada KPP Pratama. Selanjutnya berdasarkan kriteria yang ditetapkan Direktorat Jenderal Pajak menetapkan wajib pajak yang terdaftar di Kantor Pelayanan Pajak Wajib Pajak Besar dan Kantor Pelayanan Pajak Madya.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan dimana beroperasi di Kota Pekanbaru yang mempunyai kontribusi pembayaran PPh Pasal 21. Secara umum bidang usaha yang ada di Kota Pekanbaru adalah Perbankan, Industri Manufaktur, Perdagangan dan usaha yang berkaitan dengan sumber daya alam yang meliputi pertanian,

pertambangan, pertanian/perkebunan, kehutanan, kelautan/perikanan, dan insutri serta jasa⁴⁵. Penarikan sampel dilakukan secara “*purposive sampling*”⁴⁶ sebanyak 9 perusahaan yang melakukan setoran PPh Pasal 21 pada tahun 2016.⁴⁷ Dengan kriteria sebagai berikut:⁴⁸

a. Memiliki Kontribusi Pembayaran PPh Pasal 21

Dari 14.490 perusahaan yang terdaftar di KPP Pratama Pekanbaru Senapelan, dimana 5.822 perusahaan yang berstatus NPWP aktif sebanyak 815 perusahaan melakukan penyetoran PPh Pasal 21.

b. Perusahaan yang menjadi *sample* akan terbagi menjadi 3 kriteria

Penulis menentukan kriteria dalam 3 kategori perusahaan yang menjadi *sample*, merupakan perusahaan dengan setoran terbesar (Memiliki peran 63% dari total penyetoran PPh Pasal 21),

⁴⁵ <https://www.riau.go.id/>, diakses tanggal 25 November 2020.

⁴⁶ Menurut Sugiyono teknik *purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2010, hal 122..

⁴⁷ Amiruddin dan H. Zainal Abidin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, menyatakan bila sifat populasi *homogen*, jumlah sampelnya kecil saja. Jika sifat populasinya *heterogen*, jumlah sampelnya harus memperhatikan keheterogenannya karena sampel yang diambil harus dapat mencerminkan/mewakili populasi. Lihat juga Pemilihan populasi penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Pemilihan menggunakan teknik *sampling non random*, bentuk *sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian serta didasarkan kepada bahwa sampel yang akan diteliti memiliki karakteristik yang relatif sama (*homogen*) untuk dipilih menjadi sampel responden. Bentuk *sampling* biasa diterapkan dalam penelitian hukum *empiris* yang bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan hukum yang berlaku dalam masyarakat. <https://www.statistikian.com/2017/06/penjelasan-teknik-purposive-sampling.html> diakses pada 6 Maret 2021

⁴⁸ Pengolah data populasi dan penarikan sampel dilakukan berdasarkan data penerimaan PPh Pasal 21 KPP Pratama Pekanbaru Senapelan per tanggal 1 Januari 2021.

menengah (Memiliki peran 34% dari total setoran PPh Pasal 21)
 dan terkecil (Memiliki peran 3% dari Total setoran PPh Pasal 21)
 dari seluruh total perusahaan yang melakukan setoran PPh Pasal 21.

Tabel I.1

No	Kriteria Sample	Populasi	Sample
1	Perusahaan setoran terbesar (Peran 63 % dari total Penerimaan PPh Pasal 21)	18	3
2	Perusahaan setoran menengah (Peran 34 % dari total Penerimaan PPh Pasal 21)	196	3
3	Perusahaan setoran terkecil (Peran 3% dari total Penerimaan PPh Pasal 21)	601	3
Total		815	9

Sumber: KPP Pratama Pekanbaru Senapelan

Dalam penelitian juga didukung dengan data penunjang melalui wawancara Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi II selaku pihak yang memiliki tugas dan fungsi Pengawasan kewajiban perpajakan Wajib Pajak secara Langsung.

5. Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Data utama yang diperoleh oleh peneliti melalui responden atau sampel. Data ini berasal dari pegawai perusahaan dan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. Data hasil Survei terkait kewajiban perusahaan dalam melakukan memotong PPh Pasal 21 Karyawan atas perubahan PTKP Tahun 2016 dengan menggunakan media kuesioner “*google form*” serta wawancara terarah dengan Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi II selaku dari pihak Direktorat Jenderal Pajak selaku pengawas pemenuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak secara langsung.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah pendapat ahli/doktrin/teori-teori yang diperoleh dari literatur hujum, hasil penelirian, artikel ilmiah, maupun website yang terkait dengan penelitian baik tentang peraturan PPh Pasal 21, peraturan mengenai Ketenagakerjaan, Penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

6. Alat Pengumpul Data

Sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara terarah (*directive interview*), dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu baik kepada Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi II Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan selaku pihak yang

melakukan pengawasan pemenuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak secara langsung;

- b. Menggunakan kuesioner secara tertutup kepada Wajib Pajak (perusahaan) yang menjadi sampel, karena sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih;
- c. Studi Pustaka (*library research*), yaitu berbagai dokumen yang didapat dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan, Perpustakaan Universitas Islam Riau, Perpustakaan Provinsi Riau dan Perpustakaan Dinas Pendidikan Riau.

7. Analisa Data

Atas data primer dan data sekunder akan dianalisis terhadap mekanisme yang dilakukan perusahaan sebagai pemotong pajak penghasilan karyawan, setelah dilakukan terlebih dahulu pengecekan, pengumpulan, olah data, lalu akan dilakukan evaluasi sehingga diketahui validitas data selanjutnya akan dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif dengan metode deduktif yakni penarikan kesimpulan dilakukan dari hal umum menuju hal khusus, secara normatif penulis akan interpretasi dan konstruksi hukum atas peristiwa hukum konkrit yang terjadi terutama hal-hal yang berkaitan dengan kewajiban perusahaan terhadap hak karyawan atas Pemotongan PPh Pasal 21 berdasarkan perubahan penghasilan tidak kena pajak tahun 2016 di Kota Pekanbaru.

8. Metode Penarikan Kesimpulan

Dalam penelitian ini penarikan kesimpulan dilakukan dengan metode deduktif yakni cara penarikan dari hal-hal yang umum kepada hal khusus. Atas data sekunder dilakukan interpretasi dimana diharapkan dapat memberikan penulis kesimpulan terkait permasalahan dan tujuan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KPP Pratama Pekanbaru Senapelan sebagai Lokasi Pengambilan Data

1. Sejarah KPP Pratama Pekanbaru Senapelan

Terbentuknya KPP Pratama Pekanbaru Senapelan beralamat di Jl Jendral Sudirman No.247, Pekanbaru berdiri tahun 2008 dengan nama Kantor Pelayanan Pajak Pekanbaru. Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor: KMK-65/KMK.01/2002 tanggal 27 Februari 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Wajib Pajak Besar dan Kantor pelayan Pajak dan Wajib Pajak Besar dengan nama kantor Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau dan Kepulauan Riau menaungi KPP Pratama Pekanbaru Senapelan. Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pajak No 167/PJ/2018 tanggal 7 Juni 2018 tentang Penerapan Organisasi, Tata Kerja dan Saat Mulai Beroperasinya Instansi Vertikal Direktorat Jendral Pajak Sebagaimana Diatur Dalam Peraturan Menteri Keuangan No 210/PMK.01/2017 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak Kanwil DJP Riau dan Kepulauan Riau menjadi Kanwil DJP Riau yang menaungi KPP Pratama Pekanbaru Senapelan sampai dengan sekarang.

KPP Pratama Pekanbaru Senapelan memiliki wilayah kerja berdasarkan wilayah tempat tinggal dan usaha wajib pajak yang berada di berbagai kecamatan yang ada di kota Pekanbaru.

2. Visi dan Misi

a. Visi KPP Pratama Pekanbaru Senapelan

“Menjadi model pelayanan masyarakat yang menyelenggarakan system manajemen perpajakan kelas dunia yang dibanggakan masyarakat”

b. Misi KPP Pratama Pekanbaru Senapelan

“Menghimpun penerimaan dalam negeri dari sektor pajak dan mampu menunjang kemandirian pembiayaan pemerintah berdasarkan undangundang perpajakan dengan tingkat efektifitas dan efisien yang tinggi”

3. Struktur Organisasi

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan terdiri atas :⁴⁹

- a. Kepala Kantor
- b. Subbagian Umum dan Kepatuhan Internal
- c. Seksi Pengolahan Data dan Informasi
- d. Seksi Pelayanan
- e. Seksi Penagihan
- f. Seksi Pemeriksaan
- g. Seksi Pengawasan dan Konsultasi I
- h. Seksi Pengawasan dan Konsultasi II
- i. Seksi Pengawasan dan Konsultasi III
- j. Seksi Pengawasan dan Konsultasi IV
- k. Seksi Ekstensifikasi dan Penyuluhan
- l. Kelompok Fungsional

⁴⁹ Pasal 56, Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 206.2/PMK.01/2014 tanggal 17 Oktober 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak.

4. Uraian Tugas

a. Kepala Kantor KPP Pratama

Mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja kantor pelayanan pajak sebagai bahan penyusunan rencana strategis kantor wilayah dalam rangka pengamanan penerimaan pajak sesuai potensi pajak yang ada dengan mengikuti perkembangan kegiatan ekonomi dan penerimaan tahun sebelumnya melalui intensifikasi dan ekstensifikasi perpajakan.

b. Sub Bagian Umum dan Kepatuhan Internal

Memiliki Tusi sebagai berikut:

- i. Pelayanan dan kesekretariatan terutama dalam hal pengaturan kegiatan usaha dan kepegawaian.
- ii. Melakukan urusan keuangan.
- iii. Melakukan urusan rumah tangga serta perlengkapan.

c. Seksi Pelayanan

Memiliki Tugas dan fungsi sebagai berikut:

- i. Penetapan dan penerbitan produk hukum perpajakan.
- ii. Pengadministrasian dokumen dan berkas perpajakan.
- iii. Penerimaan dan pengolahan surat pemberitahuan dan surat-surat lainnya.
- iv. Pelaksanaan pendaftaran wajib pajak.
- v. Kerja sama perpajakan sesuai ketentuan yang berlaku.

d. Seksi Pengolahan Data dan Informasi

Memiliki Tugas dan Fungsi sebagai berikut:

- i. Pengumpulan data.
 - ii. Pengolahan data.
 - iii. Penyajian informasi perpajakan.
 - iv. Perekaman dokumen perpajakan.
 - v. Urusan tata usaha penerimaan perpajakan.
 - vi. Pengalokasian penatusahaan bagi hasil pajak bumi dan bangunan (PBB).
 - vii. Pelayanan dukungan teknis computer.
 - viii. Pemantauan aplikasi *e-SPT* dan *e-filing*.
 - ix. Penyiapan laporan kerja.
- e. Seksi Ekstensifikasi dan Penyuluhan**

Memiliki fungsi dan tugas sebagai berikut:

- i. Melakukan pengawasan atas pemenuhan kewajiban perpajakan.
- ii. Penyuluhan Perpajakan.
- iii. Melakukan ekstensifikasi / perluasan basis pembayar pajak yang belum ber NPWP.

f. Seksi Penagihan

Memiliki fungsi dan tugas sebagai berikut:

- i. Pelaksanaan penatusahaan penagihan aktif.
- ii. Penagihan piutang pajak.

- iii. Penundaan dan pengangsuran tunggakan pajak.
- iv. Usulan penghapusan piutang pajak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

g. Seksi Pemeriksaan

Memiliki fungsi dan tugas sebagai berikut:

- i. Pelaksanaan penyusunan rencana pemeriksaan.
- ii. Pengawasan pelaksanaan aturan pemeriksaan.
- iii. Penerbitan dan penyaluran surat perintah pemeriksaan pajak.
- iv. Administrasi pemeriksaan perpajakan lainnya.

h. Seksi Pengawasan dan Konsultasi I

Memiliki fungsi dan tugas sebagai berikut:

- i. Melaksanakan penyelesaian tindak lanjut pengajuan/pencabutan permohonan wajib pajak maupun masyarakat.
- ii. Melakukan usulan pembetulan penetapan hasil pemeriksaan/penelitian.
- iii. Melakukan bimbingan dan konsultasi kepada wajib pajak maupun masyarakat.

i. Seksi Pengawasan dan Konsultasi II, III, IV

Mempunyai fungsi dan tugas sebagai berikut:

- i. Pengawasan kepatuhan materil dan formal atas pemenuhan kewajiban perpajakan.
- ii. Konseling dan imbauan kepada wajib pajak.

- iii. Penyusunan dan pemutakhiran profil wajib pajak.
- iv. Analisis kinerja wajib pajak.
- v. Melakukan Rekonsiliasi data wajib pajak dalam rangka melakukan intensifikasi potensi pajak.

j. Kelompok jabatan fungsional

Mempunyai fungsi dan tugas sebagai berikut:

- i. Melakukan kegiatan penilaian objek pajak PBB.
- vi. Pemeriksaan di bidang perpajakan dalam rangka pengujian kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan.

B. Perusahaan

a. Pengertian dan Pemahaman tentang perusahaan

Secara umum, yang dimaksud dengan perusahaan adalah tempat kegiatan produksi, baik barang maupun jasa, dan tempat berkumpulnya semua faktor-faktor produksi. Selain itu, perusahaan juga dapat didefinisikan sebagai lembaga dalam bentuk organisasi yang dioperasikan dengan tujuan menyediakan barang dan jasa kepada masyarakat dengan insentif atau motif keuntungan.⁵⁰

Salah satu fungsi utama perusahaan adalah untuk menggerakkan roda perekonomian nasional. Perusahaan menjadi satu faktor penting dalam sistem perekonomian suatu bangsa, karena perusahaan dapat menyerap

⁵⁰ Kansil dan Cristine, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2015, hal 12.

tenaga kerja, serta memaksimalkan daya guna dari sumber daya yang dimiliki. berdasarkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan pasal 1 huruf b, menjelaskan bahwa ⁵¹:

“Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba”.

Menurut CST Perusahaan adalah semua bentuk entitas bisnis yang mengarahkan jenis bisnis yang permanen dan berkelanjutan, dan yang didirikan, bekerja, dan berdomisili di wilayah negara Indonesia untuk menghasilkan keuntungan.⁵²

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai pengertian dan pemahaman atas perusahaan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Bentuk Usaha yang berupa organisasi atau Badan Usaha, dalam bahasa Inggris disebut *company*.⁵³
- b. Jenis Usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian yang dilakukan secara terus menerus oleh pengusaha untuk memperoleh keuntungan atau laba.

Pengertian perusahaan menurut para ahli, yaitu: Menurut Abdul Kadir Muhammad dalam buku “Pengantar Hukum Perusahaan Indonesia” berdasarkan tinjauan hukum, istilah perusahaan mengacu pada badan hukum dan perbuatan badan usaha dalam menjalankan usahanya. Lebih

⁵¹ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan

⁵² <https://kotakpintar.com/pengertian-perusahaan-adalah/> diakses pada 6 Maret 2021

⁵³ Cristine dan Kansil, *op.cit*, hal 2

lanjut, perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi.⁵⁴

Dalam KBBI, Badan Usaha adalah sekelompok modal dimana terdapat kegiatan dimana bergerak pada bidang perdagangan dan/atau dunia usaha,⁵⁵ sedangkan dalam UU KUP pada Pasal 1 angka 3 diatur bahwa badan adalah sekumpulan orang dan/atau modal yang merupakan kesatuan baik yang melakukan usaha maupun yang tidak melakukan usaha yang meliputi perseroan terbatas, perseroan komanditer, perseroan lainnya, badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah dengan nama dan dalam bentuk apa pun, firma, kongsi, koperasi, dan pensiun, bentuk hukum lainnya dan BUT.⁵⁶ Sehingga dapat disimpulkan bahwa Badan Usaha merupakan kesatuan kumpulan secara ekonomi atau dalam kesatuan lembaga memproduksi barang dan/atau jasa memperkerjakan pekerja/buruh.

b. Bentuk dan Jenis Badan Usaha

Berdasarkan bentuk dan jenis badan usaha dalam dikelompokan, sebagai berikut :

a. Berdasarkan Jenis Kegiatan yang dilakukan

- I. Badan Usaha *Ekstraktif*, badan usaha melakukan kegiatan usaha yang bersumber dari Sumber daya alam. Seperti PT

⁵⁴ <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-perusahaan-menurut-para-ahli/> diakses pada 1 Maret 2021

⁵⁵ <https://www.harmony.co.id/blog/Pengertian-perusahaan/> diakses pada 1 maret 2021

⁵⁶ <https://www.pajak.go.id/id/apa-pengertian-badan-menurut-ketentuan-perpajakan> diakses pada 3 Maret 2021

Freeport, PT Bukit Asam, PT. Pertamina dan lain sebagainya.

II. Badan Usaha Agraris, badan usaha melakukan kegiatan usaha dari pertanian : PT Perkebunan Negara, Pembibitan, dan Tambak.

III. Badan Usaha Industri, badan usaha yang memproduksi barang mentah menjadi produk lain. : PT Kimia Farma.

IV. Badan Usaha Perdagangan, badan usaha yang melakukan usaha tanpa merubah bentuk produk. contoh PT Matahari Store.

V. Badan Usaha Jasa, jenis kegiatan yang memenuhi dan menyediakan jasa kepada masyarakat. Seperti PT Bank Rakyat Indonesia.

b. Berdasarkan kepemilikan modal

I. BUMN (Badan Usaha Milik Negara) Badan usaha dimana persentase kepemilikan modal lebih dari 50% dimiliki oleh pemerintah : PT. Pertamina, PT Peruri, PT. Bank Mandiri.

II. BUMS (Badan Usaha Milik Swasta) Badan usaha dimana persentase kepemilikan modal dimiliki oleh pihak swasta : PT Gudang Garam, PT Bank BCA.

III. BUMD (Badan Usaha Milik Daerah, Badan usaha dimana persentase kepemilikan modal lebih dari 50% dimiliki oleh pemerintah Daerah. : Bank Sumsel Babel, Bank RiauKepri.

c. Berdasarkan Wilayah

- I. Badan Usaha modal berasal dari dalam negeri, penanaman modal berasal dari masyarakat Indonesia : PT. Sido Muncul, PT Gudang Garam.
- II. Badan Usaha modal berasal dari dalam asing, perusahaan asing yang beroperasi di Indonesia. Seperti PT Dupont Indonesia, PT Otsuka Indonesia.

Adapun bentuk-bentuk Badan Usaha adalah sebagai berikut :

a. Badan Usaha berbentuk Badan Hukum

Karakteristik suatu Badan Hukum yaitu terdapat pemisahan kekayaan pemilik dengan kekayaan Badan Usaha, sehingga pemilik hanya bertanggung jawab sebatas harta yang dimilikinya Badan Usaha yang berbentuk Badan Hukum terdiri dari :

I. Perseroan Terbatas (PT)

Istilah Perseroan Terbatas dulunya bernama *Naamloze Vennotschap* disingkat NV. Sebelumnya sudah ada ketentuan mengenai Perseroan Terbatas peninggalan zaman Belanda sebagaimana yang termuat dalam Kitab UU Hukum Dagang (*Wetboek van Koophandel*), *Staatstblaad* Tahun 1847 No. 23 dalam Buku Kesatu Titel Ketiga Bagian Ketiga, mulai dari Pasal 36 sampai Pasal 56. Perubahan terhadap KUHD ini dilakukan melalui UU Nomor 4 Tahun 1971. Pada perkembangannya, lahirlah UU Nomor 1 Tahun

1995 tentang Perseroan Terbatas. Dalam proses implementasi UU Nomor 1 Tahun 2015 tersebut, karena begitu cepatnya pertumbuhan ekonomi dan perubahan segala bidang di era globalisasi, DPR dan pemerintah melakukan revisi terhadap UU Nomor 1 Tahun 1995 menjadi UU Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas agar aturan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan tuntutan zaman.⁵⁷

Sulit untuk membantah bahwa mayoritas badan usaha yang didirikan dan melakukan kegiatan usaha dan bisnisnya di Indonesia berbentuk Perseroan Terbatas. Keberadaan Perseroan Terbatas menjadi salah satu sarana dalam menjalankan kegiatan ekonomi. Kegiatan bisnis yang dilaksanakan mayoritas pelaku usaha seperti kontraktor, pedagang, investor, industrialis, banker, distributor, pialang agen, perusahaan asuransi, dan lainnya tidak terpisahkan dari hadirnya Perseroan Terbatas. Berkegiatan usaha dengan wadah Perseroan Terbatas pada skala mikro, kecil, menengah dan berskala besar menjadi bentuk usaha yang paling umum dan banyak dilakukan.⁵⁸

⁵⁷ Binoto Nadapdap, *Hukum Perseroan Terbatas*, Permata Aksara, Jakarta, 2013, hal. 7.

⁵⁸ *Ibid*, Hal 1

Pengertian Perseroan Terbatas di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) terdapat pemahaman Perseroan Terbatas yang bisa dipedomani yaitu pada Pasal 36, Pasal 40, Pasal 42 dan Pasal 45. Pasal-pasal tersebut mengandung syarat-syarat yang dapat membentuk badan usaha menjadi Perseroan Terbatas. Unsur-unsur tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:⁵⁹

- a) Terdapat pemisahaan antara kekayaan pribadi masing-masing Persero (pemegang saham), untuk mengumpulkan sejumlah dana sebagai jaminan untuk setiap perikatan Perseroan.
- b) Terdapat pembatasan tanggung jawabnya berdasarkan jumlah nominal saham yang dimiliki. Pihak-pihak yang tergabung dalam RUPS merupakan kekuasaan tertinggi pada organisasi perseroan yang memiliki wewenang mengangkat dan memberhentikan Direksi dan Komisaris, berhak menetapkan garis-garis besar kebijaksanaan dalam menjalankan perusahaan dan menetapkan hal-hal yang belum ditetapkan dalam anggaran dasar dan lain-lain.

⁵⁹ Kansil dan Christine, *Seluk Beluk Perseroan Terbatas Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hal. 2.

c) Terdapat pengurus (Direksi) dan (Komisaris) yang memiliki tugas melakukan pengurusan dan pengawasan terhadap perseroan dan tanggung jawab dalam tugasnya, berdasarkan anggaran dasar atau keputusan RUPS.

II. Yayasan

Yayasan diatur oleh UU No 24/2004 tentang Yayasan, badan usaha berbentuk hukum dimana memiliki Yayasan merupakan suatu badan hukum yang memiliki maksud dan tujuan yang bersifat sosial, kemanusiaan dan keagamaan, pendidikan dan lainnya. Untuk mendirikan sebuah yayasan, dilakukan dengan akta notaris dan mempunyai status badan hukum, karena yayasan merupakan badan hukum yang resmi sehingga dibutuhkan pengesahan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia atau pejabat yang ditunjuk.⁶⁰

III. Koperasi

Koperasi diatur oleh UU No 12/2012 tentang Perkoperasian, koperasi merupakan badan usaha yang dimiliki serta dikelola para anggotanya. Namun, ada pengertian lain dari koperasi menurut beberapa ahli. Salah

⁶⁰<https://pelayananpublik.id/2019/08/05/pengertian-yayasan-tujuan-syarat-dan-cara-mendirikannya/> diakses 6 Maret 2021

satunya dari Bapak Koperasi, Mohammad Hatta. Menurutnya, koperasi adalah usaha bersama guna memperbaiki atau meningkatkan kehidupan atau taraf ekonomi berlandaskan asas tolong menolong.

b. Badan Usaha tidak Berbadan Hukum

Karakteristik Badan Usaha tidak Berbadan Hukum tidak terdapat pemisahan harta antara pemilik dan badan usaha tersebut, beberapa jenis dari badan usaha ini sebagai berikut:

I. *Maatschap* (Persekutuan Perdata).⁶¹

Persekutuan perdata atau yang biasa disebut dengan *Maatschap* merupakan suatu persetujuan antara dua orang atau lebih yang biasanya berprofesi sama, dengan bertujuan untuk menghimpun sesuatu (barang, uang, ataupun, keahlian) ke dalam persekutuan agar memperoleh keuntungan.

Karakteristik dan Ciri ciri dari persekutuan perdata (*Maatschap Partnership*) sebagai badan usaha telah diatur dalam pasal 1618 – 1652 KUHP, yaitu :

- Terdapat perjanjian antara dua orang atau lebih.
- Pihak yang terlibat harus memasukkan sesuatu ke dalam persekutuan.

⁶¹ <https://irmadevita.com/2009/maatschap-persekutuan-perdata/> diakses pada 6 Maret 2021

- Tujuan untuk membagi keuntungan atau kemanfaatan dari hasil usaha yang dilakukan secara bersama-sama.

II. *Venootschap onder firma* (Firma)

Diatur dalam Pasal 16 s.d 35 KUHD dan Pasal 1618 s.d Pasal 1652 KUHPdt. Firma berasal dari bahasa belanda yaitu *venootschap onder firma* atau VOF; perserikatan dagang antara beberapa perusahaan atau sering juga disebut Fa.Firma juga biasa disebut sebuah bentuk persekutuan untuk menjalankan usaha antara dua perusahaan atau lebih dengan memakai nama bersama..

III. Persekutuan Komanditer (CV)

Diatur dalam Pasal 19 s.d 21 KUHD. Persekutuan komanditer adalah suatu persekutuan yang didirikan berdasarkan rasa saling percaya. Persekutuan komanditer (CV) merupakan salah satu bentuk usaha yang dipilih para pengusaha yang ingin memulai usaha namun memiliki modal yang minim. Jadi dalam persekutuan komanditer (CV) terjadi kerja sama antara dua pihak, salah satu pihak sebagai pemberi modal sedangkan pihak lainnya bertanggung jawab mengelola dan mengatur modal yang

ada. Pendirian persekutuan komanditer (CV) menggunakan akta dan harus didaftarkan.⁶²

3. Pengaturan Hukum Perusahaan.

Hukum perusahaan merupakan sebuah Hukum yang mengatur tentang seluk beluk bentuk hukum perusahaan. Hukum Perusahaan adalah pengkhususan dari beberapa bab dalam KUH Perdata dan KUHD (Kodifikasi) ditambah dengan sebuah peraturan perundangan lain yang mengatur tentang perusahaan (hukum tertulis yang belum dikodifikasi).

Sesuai dengan perkembangan dunia perdagangan dewasa ini, maka sebagian dari hukum perusahaan adalah peraturan-peraturan hukum yang masih baru. Jika hukum dagang (KUHD) adalah hukum khusus (*lex specialis*) terhadap hukum perdata (KUH Perdata) yang *sifatnya lex generalis*, demikian pula hukum perusahaan merupakan hukum khusus terhadap hukum dagang.

Bentuk hukum perusahaan persekutuan dan badan hukum sudah diatur dengan undang-undang, Firma (Fa) dan Persekutuan Komanditer (CV) diatur dalam KUHD, Perseroan Terbatas diatur dalam undang-undang No. 40 tahun 2007, Koperasi diatur dalam UU No. 25 tahun 1992, Perusahaan Umum dan Perusahaan Perseroan diatur dalam UU No. 9 tahun 1969, Firma (Fa) dan Persekutuan Komanditer (CV) adalah bukan badan

⁶² <https://bbs.binus.ac.id/business-creation/2020/04/comanditaire-venootschap-cv/> diakses 6 Maret 2021

hukum, sedangkan Perseroan Terbatas, Koperasi, Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Perseroan (Persero) adalah Badan Hukum. Perseroan Terbatas dan Koperasi adalah Badan Usaha Milik Swasta sedangkan Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Perseroan (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara.

Menurut C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil berpendapat bahwa hukum perusahaan adalah hukum yang mengatur tentang seluk beluk bentuk hukum perusahaan.⁶³

C. Ketentuan Perpajakan Terkait PPh Pasal 21

1. Pengertian Pajak

Undang-undang No.6 Tahun 1983 tentang KUP sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang No 16 Tahun 2009 menurut Pasal 1 ayat (1) diatur sebagai berikut:

“Pajak adalah kontribusi w a j i b kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang- Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat”.

Menurut Prof. Dr. Rochmat Soemitro, SH

“Pajak adalah iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan Undang undang (yang dapat dipaksakan) dengan tiada mendapat jasa timbal (kontraprestasi)

⁶³ Kansil dan Cristine, *Loc.cit.*

yang langsung dapat ditunjukkan dan yang digunakan untuk pembayaran pengeluaran umum.”⁶⁴

Pendapat tersebut kemudian dilakukan koreksi oleh beliau di dalam bukunya : Pajak dan Pembangunan (1974). Definisi itu diubah menjadi sebagai berikut: pajak adalah peralihan kekayaan dari pihak rakyat kepada kas negara untuk membiayai pengeluaran rutin dan surplusnya digunakan untuk *public saving* yang merupakan sumber utama untuk membiayai publik *investment*.⁶⁵

Menurut Prof. Dr. P. J. A. Adriani yang dikutip dari buku Sumarsan (2013:3)

*“Pajak adalah iuran kepada Negara (yang dapat dipaksakan) yang terutang oleh yang wajib membayarnya menurut peraturan-peraturan, dengan tidak mendapat prestasi kembali, yang langsung dapat ditunjuk dan yang gunanya adalah untuk membiayai pengeluaran-pengeluaran umum berhubung dengan tugas Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan”*⁶⁶
Menurut Dr. Soeparman Soemahamidjaja:

*“Pajak adalah iuran wajib, berupa uang atau barang, yang dipungut oleh penguasa berdasarkan norma-norma hukum, guna menutup biaya produksi barang-barang dan jasa-jasa kolektif dalam mencapai kesejahteraan umum.”*⁶⁷

Dari berbagai definisi mengenai pajak tersebut, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri yang melekat pada pengertian pajak adalah:

- a. Dipungut berdasarkan undang-undang.

⁶⁴ A. Anshari Ritonga, *Pengantar Ilmu Hukum Pajak & Perpajakan Indonesia*, Pustaka El Manar, Jakarta, 2017, hal 18.

⁶⁵ Efendi Ibnu Susilo, *Hukum Pajak Teori, Analisis, dan Perkembangannya*, PT Rajagrafindo Persada, Depok, 2020, hal 15.

⁶⁶ A. Anshari Ritonga, *loc cit.*

⁶⁷ Efendi Ibnu Susilo, *loc cit.*

- b. Bersifat memaksa/dapat dipaksakan.
- c. Tidak mendapat imbalan prestasi secara langsung.
- d. Dipungut oleh negara.
- e. Digunakan untuk pengeluaran-pengeluaran pemerintah.

Fiskus mendapat wewenang dari undang-undang untuk memaksa wajib pajak supaya mematuhi pelaksanaan kewajiban perpajakannya. Kekuasaan tersebut dapat dilihat dengan adanya ketentuan sanksi-sanksi administrative ataupun sanksi pidana fiskal dalam undang-undang perpajakan, khususnya dalam UU Nomor 16 Tahun 2000 yang disebutkan di atas. Fiskus juga mendapat wewenang dari undang-undang untuk mengadakan tindakan memaksa wajib pajak dalam bentuk penyitaan harta gerak ataupun harta tetap wajib pajak. Bahkan, dalam sejarah hukum pajak di Indonesia, dikenal adanya lembaga sandera atau gijzeling, yakni wajib pajak yang pada dasarnya mampu membayar pajak, tetapi selalu menghindar dengan berbagai dalih untuk tidak membayar pajak, fiskus dapat menyandera wajib pajak yang bersangkutan dengan memasukkannya dalam kurungan.⁶⁸

2. Jenis dan Sistem Pemungutan Pajak

Jenis-jenis pajak di Indonesia dikelompokkan berdasarkan cara pemungutan, sifat dan lembaga pemungutannya. Jenis-Jenis Pajak berdasarkan cara pemungutannya terdiri dari pajak langsung dan pajak tidak langsung. Jenis jenis pajak berdasarkan sifatnya terdiri dari pajak subjektif dan

⁶⁸ Mas Rasmini, *Modul Dasar-Dasar Perpajakan*, Pajak3230/Modul 1, Jakarta, 2015, hal 1.6

pajak objektif. Sementara jenis-jenis pajak berdasarkan lembaga pemungutannya terdiri dari pajak pusat dan pajak daerah.⁶⁹

a. Pajak Langsung dan Pajak Tidak Langsung

Pajak langsung dan pajak tidak langsung merupakan kategori jenis pajak yang dikelompokkan berdasarkan cara pemungutannya.

Pajak Langsung adalah pajak yang bebannya ditanggung sendiri oleh wajib pajak dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain. Dengan kata lain, proses pembayaran pajak harus dilakukan sendiri oleh wajib pajak bersangkutan. Seorang anak, misalnya, tidak boleh mengalihkan pajak kepada orangtuanya. Begitupun seorang suami tidak boleh mengalihkan kewajiban pajaknya pada istri.

Sedangkan Pajak Tidak Langsung adalah pajak yang bebannya dapat dialihkan kepada pihak lain karena jenis pajak ini tidak memiliki surat ketetapan pajak. Artinya, pengenaan pajak tidak dilakukan secara berkala melainkan dikaitkan dengan tindakan perbuatan atas kejadian sehingga pembayaran pajak dapat diwakilkan kepada pihak lain.

b. Pajak Subjektif dan Pajak Objektif

Kemudian ada jenis pajak yang digolongkan berdasarkan sifatnya yakni pajak subjektif dan pajak objektif. Pajak subjektif adalah pajak yang berpangkal pada subjeknya sedangkan pajak objektif berpangkal kepada objeknya. Suatu pungutan disebut pajak subjektif

⁶⁹ <https://www.online-pajak.com/tentang-pajak-pribadi/pengelompokan-jenis-jenis-pajak-dan-penjasannya> diakses 6 Maret 2021

karena memperhatikan keadaan diri wajib pajak. Contoh pajak subjektif adalah pajak penghasilan (PPh) yang memperhatikan tentang kemampuan wajib pajak dalam menghasilkan pendapatan atau uang.

Pajak objektif merupakan pungutan yang memperhatikan nilai dari objek pajak. Contoh pajak objektif adalah Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dari barang yang dikenakan pajak. ak Subjektif dan Pajak Objektif.

c. Pajak Pusat dan Pajak Daerah

Pajak pusat dan pajak daerah merupakan jenis pajak yang pengelompokannya berdasar pada lembaga pemungutannya. Pajak pusat adalah pajak yang dipungut dan dikelola oleh Pemerintah Pusat, dalam hal ini sebagian besar dikelola oleh Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Hasil dari pungutan jenis pajak ini kemudian digunakan untuk membiayai belanja negara seperti pembangunan jalan, pembangunan sekolah, bantuan kesehatan dan lain sebagainya.

Proses administrasi yang berkaitan dengan pajak pusat dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) atau Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan (KP2KP) dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak serta Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak.

Berbeda dengan pajak pusat/ nasional, pajak daerah merupakan pajak-pajak yang dipungut dan dikelola oleh Pemerintah Daerah baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Hasil dari pungutan jenis

pajak ini kemudian digunakan untuk membiayai belanja pemerintah daerah.

Proses administasinya dilaksanakan di Kantor Dinas Pendapatan Daerah atau Kantor Pajak Daerah atau kantor sejenis yang dibawah oleh pemerintah daerah setempat. Banyak yang mengira jika pajak pusat dan pajak daerah berdiri sendiri karena hasil dari pajak pusat dan pajak daerah digunakan untuk membiayai rumah tangga masing-masing. Nyatanya, pajak pusat dan pajak daerah bersinergi satu sama lain dalam membangun Indonesia secara nasional dari Aceh hingga Papua. Pembangunan nasional dapat berjalan dengan baik jika ada kesesuaian program kegiatan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Contoh Jenis-jenis Pajak Pusat dan Pajak Daerah Berikut ini pajak yang dikelola oleh pemerintah pusat :

- Pajak Penghasilan (PPh).
- Pajak Pertambahan Nilai (PPN).
- Pajak Penjualan atas Barang Mewah (PPnBM).
- Bea Materai.
- Pajak Bumi dan Bangunan (PBB perkebunan, Perhutanan, Pertambangan).

Berikut ini pajak yang dikelola oleh pemerintah daerah:

I. Pajak provinsi terdiri dari:

- Pajak Kendaraan Bermotor.

- Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor.
- Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor.
- Pajak Air Permukaan.
- Pajak Rokok.

II. Pajak kabupaten/kota terdiri dari:

- Pajak Hotel.
- Pajak Restoran.
- Pajak Hiburan.
- Pajak Reklame.
- Pajak Penerangan Jalan.
- Pajak Mineral Bukan Logam dan Bantuan.
- Pajak Parkir.
- Pajak Air Tanah.
- Pajak Sarang Burung Walet.
- Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan.
- Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan/atau Bangunan.

Sekadar informasi saja, mulai tahun 2014, Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) Perdesaan dan Perkotaan masuk dalam kategori pajak daerah. Sedangkan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) Perkebunan, Perhutanan dan Pertambangan masih tetap merupakan pajak pusat.⁷⁰

⁷⁰ Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.

Pajak Penghasilan adalah pajak yang dihitung berdasarkan peraturan perpajakan dan dikenakan atas penghasilan kena pajak perusahaan. Undang-Undang Nomor 36 tahun 2008 mengenai Pajak Penghasilan pasal 1 menjelaskan bahwa subjek pajak tersebut dikenakan pajak apabila menerima atau memperoleh penghasilan.

Undang-Undang Nomor 36 tahun 2008 memaparkan beberapa jenis Pajak Penghasilan antara lain, Pajak Penghasilan pasal 21, Pajak Penghasilan pasal 22, Pajak Penghasilan pasal 23, Pajak Penghasilan pasal 24, Pajak Penghasilan pasal 25, Pajak Penghasilan pasal 26, Pajak Penghasilan pasal 28, Pajak Penghasilan pasal 29(a), dan Pajak Penghasilan pasal 4 ayat 2 yang merupakan Pajak Penghasilan yang bersifat final.

PER-16/PJ/2016 tentang Pedoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran, dan Pelaporan Pajak Penghasilan pasal 21 dan/atau Pajak Penghasilan pasal 26 Sehubungan dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Pribadi menjelaskan Pajak Penghasilan pasal 21 merupakan pajak atas penghasilan berupa gaji, upah, honorarium, tunjangan dan pembayaran lain dengan nama dan dalam bentuk apa pun sehubungan dengan pekerjaan atau jabatan, jasa, dan kegiatan yang dilakukan.⁷¹

Pajak penghasilan pasal 21 merupakan pajak rutin yang terutang oleh Wajib Pajak kepada negara yang harus dibayarkan atas setiap tambahan ekonomis yang diperoleh. Dalam pelaksanaannya terdapat perbedaan

⁷¹ Djoko Muljono, *loc. it.*

kepentingan antara Wajib pajak dan Pemerintah. Perbedaan tersebut menyebabkan Wajib Pajak untuk mengurangi jumlah pajak yang terutang.

Ada empat metode yang dapat dilakukan untuk melakukan perencanaan pajak penghasilan pasal 21. Alternatif yang pertama adalah *gross method* yaitu metode dimana karyawan yang akan menanggung sendiri jumlah pajak penghasilan yang terutang. Kedua adalah *nett basis* yaitu metode dimana perusahaan atau pemberi kerja yang menanggung pajak penghasilan karyawannya. Ketiga adalah metode tunjangan pajak yaitu perusahaan memberikan tunjangan pajak untuk meringankan pembayaran pajak penghasilan karyawan dan karyawan tetap menanggung pajak dengan jumlah yang lebih kecil dari jumlah pajak penghasilan pasal 21 yang disetor. Alternatif yang terakhir disebut dengan *Gross up method* yaitu metode dimana perusahaan memberikan tunjangan pajak yang perhitungannya menggunakan gross up dimana jumlahnya sama besar dengan jumlah pajak yang dipotong dari karyawan

Berdasarkan ketentuan UU PPh Pasal 21 ayat (1) pajak Penghasilan berasal dari penghasilan sehubungan pekerja atau jasa yang diperoleh oleh orang pribadi dalam negeri wajib dilakukan pemotongan pajak bagi pemberi penghasilan sebagai berikut:

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

- b. bendahara pemerintah yang membayar gaji, upah, honorarium, tunjangan, dan pembayaran lain sehubungan dengan pekerjaan, jasa, atau kegiatan;
- c. dana pensiun atau badan lain yang membayarkan uang pensiun dan pembayaran lain dengan nama apa pun dalam rangka pensiun;
- d. badan yang membayar honorarium atau pembayaran lain sebagai imbalan sehubungan dengan jasa termasuk jasa tenaga ahli yang melakukan pekerjaan bebas; dan
- e. penyelenggara kegiatan yang melakukan pembayaran sehubungan dengan pelaksanaan suatu kegiatan.

Pajak merupakan salah satu sumber dana dan penerimaan negara yang bersifat vital dalam kepentingan dan pembangunan negara. Sistem pemungutan pajak merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mengetahui berapa besaran pajak terutang dengan menghitung jumlah yang harus dibayarkan oleh wajib pajak kepada negara yang ditempati di Indonesia memiliki 3 jenis sistem pemungutan. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Self Assesment System*

Merupakan salah satu sistem pemungutan pajak yang berlaku di Indonesia dimana sistem ini membebaskan penentuan besaran pajak yang perlu dibayarkan oleh wajib pajak bersangkutan secara mandiri. Siapa itu wajib pajak? Wajib Pajak merupakan pihak yang berperan aktif dalam menghitung, membayar, dan melaporkan besaran pajaknya ke Kantor Pelayanan Pajak (KPP) atau dapat

melalui sistem administrasi online yang telah dibuat oleh pemerintah.

Peran pemerintah dalam sistem pemungutan pajak ini adalah sebagai pengawas dari aktivitas perpajakan para wajib pajak. Penerapan sistem ini berlaku untuk jenis pajak pusat. Contoh jenis pajak pusat di Indonesia adalah Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dan Pajak Penghasilan (PPh) yang berlaku setelah masa reformasi pajak pada 1983 hingga saat ini.⁷²

Syarat-syarat yang harus dipenuhi agar *self assesment sytem* dapat berhasil dengan baik adalah sebagai berikut:⁷³

- I. Adanya kesadaran masyarakat dibarengi dengan tingkat pengetahuan yang memadai terhadap undang-undang perpajakan.
- II. Memiliki etika, moral, dan tanggung jawab akan kewajiban kenegaraan sebagai warga negara yang baik.
- III. Adanya kepastian hukum dalam aturan undang-undangnya.
- IV. Sederhana, mudah dimengerti, dan dipahami dalam perhitungannya.
- V. Memberikan kemudahan dalam pelaksanaannya.

⁷² <https://klikpajak.id/blog/lapor-pajak/3-sistem-pemungutan-pajak-di-indonesia/> diakses pada 6 Maret 2021

⁷³ Effendi Ibnususilo, *op. cit*, hal 183

VI. Ketentuan peundang-undangnya dirasakan adanya jaminan, keadilan, dan pemerataan terhadap setiap subjek pajak.

b. Official Assesment System

Suatu sistem pemungutan pajak yang memberikan kewenangan aparatur perpajakan untuk menentukan sendiri jumlah pajak yang terutang setiap tahunnya sesuai dengan ketentuan undang-undang perpajakan yang berlaku. Dalam sistem ini, inisiatif dan kegiatan menghitung serta memungut pajak sepenuhnya berada di tangan aparatur perpajakan. Dengan demikian berhasil atau tidaknya pelaksanaan pemungutan pajak banyak tergantung pada aparatur perpajakan.

c. Withholding System

Suatu sistem pemungutan pajak yang memberi wewenang kepada pihak ketiga yang ditunjuk untuk menentukan besarnya pajak yang terutang oleh Wajib Pajak sesuai dengan ketentuan undang-undang perpajakan yang berlaku. Penunjukan pihak ketiga ini bisa berdasarkan Undang-Undang dalam bidang perpajakan.⁷⁴

3. Asas Sumber Pemungutan Pajak

Dalam memungut pajak, institusi pemungut pajak hendaknya memerhatikan berbagai faktor yang selanjutnya dikenal sebagai asas pemungutan pajak. Pada uraian di bawah ini disajikan berbagai asas

⁷⁴ Widi Widodo dan Dedy Djefris, *Tax Payer's Rights*, Alfabeta, Bandung, 2008, hal 35

pemungutan pajak menurut para ahli ekonomi. Menurut Adam Smith dalam bukunya *An Inquiry into the nature and causes of the wealth of Nation* mengemukakan *The Four Canons Maxims's Taxation* asas perpajakan di bidang perpajakan sebagai berikut:

- a. **Asas *Equality***, pemungutan pajak yang dilakukan oleh negara harus sesuai dengan kemampuan dan penghasilan wajib pajak. Negara tidak boleh bertindak diskriminatif terhadap wajib pajak.
- b. **Asas *Certainty***, semua pungutan pajak harus berdasarkan UU, sehingga bagi yang melanggar akan dapat dikenai sanksi hukum.
- c. **Asas *Convenience of Payment***, pajak harus dipungut pada saat yang tepat bagi wajib pajak (saat yang paling baik), misalnya disaat wajib pajak baru menerima penghasilannya atau disaat wajib pajak menerima hadiah.
- d. **Asas *Efficiency***, biaya pemungutan pajak diusahakan sehemat mungkin, jangan sampai terjadi biaya pemungutan pajak lebih besar dari hasil pemungutan pajak.

Menurut W.J. Langen asas perpajakan sebagai berikut:

- a. **Asas *Daya Pikul***, besar kecilnya pajak yang dipungut harus berdasarkan besar kecilnya penghasilan wajib pajak. Semakin tinggi penghasilan maka semakin tinggi pajak yang dibebankan.
- b. **Asas *Manfaat***, pajak yang dipungut oleh negara harus digunakan untuk kegiatan-kegiatan yang bermanfaat untuk kepentingan umum.

- c. **Asas Kesejahteraan**, pajak yang dipungut oleh negara digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat.
- d. **Asas Kesamaan**, dalam kondisi yang sama antara wajib pajak yang satu dengan yang lain harus dikenakan pajak dalam jumlah yang sama (diperlakukan sama).
- e. **Asas Beban Yang Sekecil-kecilnya**, pemungutan pajak diusahakan sekecil-kecilnya (serendah-rendahnya) jika dibandingkan dengan nilai obyek pajak sehingga tidak memberatkan para wajib pajak.

Menurut Adolf Wagner asas perpajakan sebagai berikut:

- a. **Asas Politik Finansial**, pajak yang dipungut negara jumlahnya memadai sehingga dapat membiayai atau mendorong semua kegiatan negara.
- b. **Asas Ekonomi**, penentuan obyek pajak harus tepat, misalnya: pajak pendapatan, pajak untuk barang-barang mewah
- c. **Asas Keadilan**, pungutan pajak berlaku secara umum tanpa diskriminasi, untuk kondisi yang sama diperlakukan sama pula.
- d. **Asas Administrasi**, menyangkut masalah kepastian perpajakan (kapan, dimana harus membayar pajak), keluwesan penagihan (bagaimana cara membayarnya) dan besarnya biaya pajak.

- e. **Asas Yuridis**, segala pungutan pajak harus berdasarkan undang-undang.⁷⁵

Terdapat tiga asas sumber pemungutan pajak ditentukan oleh keadaan di mana tempat subyek pajak berada. Oleh karena itu dalam pemungutan pajak akan selalu dihadapkan pada asas domisili (asas tempat tinggal), asas sumber, dan asas kebangsaan.

a. Asas Domisili (asas tempat tinggal)

Asas ini menyatakan bahwa negara berhak mengenakan pajak atas seluruh penghasilan Wajib Pajak yang bertempat tinggal di wilayahnya, baik penghasilan yang berasal dari dalam negeri maupun penghasilan yang berasal dari luar negeri. Setiap Wajib Pajak yang berdomisili atau yang bertempat tinggal di Indonesia (Wajib Pajak Dalam Negeri) dikenakan pajak atas seluruh penghasilan yang diperolehnya baik dari Indonesia maupun dari luar Indonesia.

b. Asas Sumber

Asas ini menyatakan bahwa negara berhak mengenakan pajak atas penghasilan yang bersumber di wilayahnya tanpa memperhatikan tempat tinggal Wajib Pajak. Setiap orang yang memperoleh penghasilan dari Indonesia dikenakan pajak atas penghasilan yang diperolehnya.

⁷⁵ <https://www.pajak.go.id/id/asas-pemungutan-pajak> , diakses pada 1 Maret 2021

c. Asas Kebangsaan

Asas ini menyatakan bahwa pengenaan pajak dihubungkan dengan kebangsaan suatu negara. Misalnya pajak bangsa asing di Indonesia dikenakan atas setiap orang asing yang bukan berkebangsaan Indonesia yang bertempat tinggal di Indonesia.⁷⁶

4. Subjek Pajak Penghasilan

Subjek dapat diartikan sebagai orang yang dituju oleh Undang-Undang untuk dikenakan pajak. Pajak penghasilan dikenakan terhadap subjek pajak berkenaan dengan penghasilan yang diterima atau diperolehnya dalam tahun pajak. Menurut Mardiasmo (2013), yang dimaksud dengan subjek pajak adalah:

a. Orang pribadi

Orang pribadi yang bertempat tinggal di Indonesia, orang pribadi yang berada di Indonesia lebih dari 183 hari dalam jangka waktu 12 bulan, atau orang pribadi yang dalam suatu tahun pajak berada di Indonesia, dan mempunyai niat untuk bertempat tinggal di Indonesia.

⁷⁶ Widi Widodo dan Dedy Djefris, *op. cit.*, hal 34.

b. Subjek Pajak Harta Warisan belum terbagi

warisan dari seseorang yang sudah meninggal dan belum dibagi tetapi menghasilkan pendapatan, maka pendapatan itu dikenakan pajak.

c. Subjek Pajak Badan

badan yang didirikan atau bertempat kedudukan di Indonesia, kecuali unit tertentu dari badan pemerintah yang memenuhi kriteria:

- Pembentukannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Pembiayaannya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD);
- Penerimaannya dimasukkan dalam anggaran pemerintah pusat atau pemerintah daerah; dan
- Pembukuannya diperiksa oleh aparat pengawasan fungsional negara; dan

d. Bentuk Usaha Tetap (BUT)

Subjek pajak berasal dari luar negeri berbentuk perusahaan yang beroperasi di Indonesia badan yang tidak didirikan dan tidak bertempat kedudukan di Indonesia untuk menjalankan usaha atau melakukan kegiatan di Indonesia. Bentuk usaha tetap merupakan subjek pajak yang perlakuan perpajakannya dipersamakan dengan subjek pajak badan.

Hak dan Kewajiban Wajib Pajak diatur dalam Undang-undang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan nomor 16 tahun 2009 dengan rincian sebagai berikut:

a. Hak Wajib Pajak

UU Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan mengatur hak-hak Wajib Pajak sebagai berikut:

- i. Hak untuk memperoleh pembinaan dan pengarahan dari fiskus Hak ini merupakan produk dari sistem *self-assessment* yang mewajibkan Wajib Pajak untuk menghitung, memperhitungkan, membayar, dan melaporkan pajaknya sendiri. Agar bisa melakukan kewajiban tersebut, hak Wajib Pajak dalam memperoleh pembinaan dan pengarahan sesuai ketentuan yang berlaku tentunya menjadi prioritas dari seluruh hak yang dimiliki Wajib Pajak.
- ii. Hak untuk membetulkan Surat Pemberitahuan
Jika terdapat kekeliruan dalam pengisian Surat Pemberitahuan (SPT), wajib pajak berhak melakukan pembetulan terhadap kesalahan penyampaian SPT dengan syarat belum di terbitkan Surat Perintah Pemeriksaan (SP2).
- iii. Hak pengajuan permohonan perpanjangan waktu penyampaian SPT.

Diatur dalam Pasal 3 ayat (3) dan ayat (4) UU KUP tentang batas waktu penyampaian SPT Masa paling lama 20 hari setelah akhir masa pajak dan untuk SPT Tahunan 31 Maret setelah akhir tahun pajak. Batas waktu ini bisa permohonan perpanjangan penyampaian paling lama 6 bulan dengan terlebih dahulu pengajuan permohonan tertulis pada Direktur Jenderal Pajak.

- iv. Hak Pengajuan Permohonan Restiusi atas kelebihan pembayaran pajak, sesuai Pasal 11 UU KUP wajib pajak berhak mengajukan permohonan restitusi atas kelebihan pembayaran pajak setelah dilakukan pemeriksaan oleh fiskus.
- v. Hak permohonan keberatan
Wajib Pajak memiliki hak mengajukan permohonan keberatan atas Surat Keputusan yang diterbitkan dari hasil pemeriksaan, wajib pajak mengajukan keberatan paling lambat 3 bulan sejak tanggal surat diterbitkan kecuali wajib pajak dapat membuktikan bahwa jangka waktu yang tidak dapat dipenuhi karena keadaan diluar kendali.
- vi. Hak permohonan banding
Wajib pajak memiliki hak mengajukan banding terhadap surat keputusan keberatan yang telah diterbitkan oleh

Direktorat Jenderal pajak, permohonan diajukan ke Pengadilan Pajak.

vii. Hak pengajuan gugatan

Diatur dalam Pasal 23 ayat (2) UU KUP wajib pajak memiliki hak mengajukan gugatan sebagai berikut:

- a) Mekanisme atas surat paksa, Surat Perintah Melaksanakan Penyitaan, atau pengumuman lelang;
- b) Surat Keputusan Perpajakan, selain yang ditetapkan dalam Pasal 25 ayat (1) dan Pasal 26;
- c) Surat Keputusan pembetulan dalam Pasal 16 atas Surat Tagihan Pajak;
- d) Surat Keputusan diatur dalam Pasal 36 yang atas Surat Tagihan Pajak. Gugatan diajukan secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia dan terhadap satu pelaksanaan penagihan atau satu Keputusan diajukan satu surat gugatan.

viii. Hak Mendapatkan imbalan bunga

Wajib Pajak berhak mendapatkan imbalan bunga diatur pada Pasal 27A UU KUP apabila pengajuan keberatan atau banding diterima sebagian atau seluruhnya, sepanjang pajak utang dalam SKPKB atau SKPKBT telah dibayar yang menyebabkan kelebihan pembayaran pajak, maka kelebihan pembayaran pajak tersebut dikembalikan dengan

ditambah imbalan bunga sebesar suku Bunga yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri Keuangan paling lama 24 bulan dihitung sejak tanggal pembayaran yang menyebabkan kelebihan pembayaran pajak sampai dengan diterbitkannya keputusan keberatan atau putusan banding.

ix. Hak pengajuan peninjauan kembali ke MA

Berdasarkan ketentuan Pasal 91 UU KUP yang hanya bisa dilakukan berdasarkan alasan tertentu yang diatur dalam UU.

x. Hak pengajuan penghasilan kena pajak dengan beban pengeluaran (biaya).

Pada perhitungan penghasilan sebagai dasar kena pajak, Wajib Pajak diperkenankan mengurangi penghasilannya dengan berbagai pengeluaran sebagaimana sesuai dengan pasal 6 UU PPh beban/biaya sebagai berikut:

- a) Beban/Biaya dalam rangka yaitu dapatkan, penagihan, dan pemeliharaan penghasilan atas jasa termasuk upah, gaji, honorarium, bonus, gratifikasi, dan tunjangan yang diberikan dalam bentuk uang, bunga, sewa, royalti, biaya perjalanan, biaya pengolahan limbah, premi asuransi, biaya administrasi, dan pajak kecuali PPh;

- b) PTKP atas wajib pajak Orang Pribadi sesuai dengan UU PPh.
- c) Penyusutan atas pengeluaran terkait dengan perolehan harta berwujud dan amortisasi atas pengeluaran untuk memperoleh hak dan atas biaya lain yang mempunyai masa manfaat lebih dari satu tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dan Pasal 11A;
- d) Premi pada dana pensiun dimana telah diatur dalam peraturan kementerian keuangan;
- e) Beban Kerugian atas penjualan dan pengalihan harta yang dimiliki dan digunakan dalam perusahaan atau yang dimiliki dalam rangka mendapatkan, menagih, dan memelihara penghasilan;
- f) Biaya atas kerugian atas nilai tukar kurs;
- g) Biaya perkembangan penelitian perusahaan yang telah dilakukan;
- h) Biaya dikeluarkan atas pendidikan ;
- i) Piutang yang telah ditetapkan tidak dapat di tagih, dengan ketentuan telah dilaporkan dalam laporan keuangan dan sudah diajukan pada pengadilan dalam proses penagihan.

b. Kewajiban Wajib Pajak

Kewajiban Wajib Pajak yang diatur dalam UU Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan adalah:⁷⁷

i. Kewajiban untuk mendaftarkan diri

Pasal 2 UU KUP mengatur bahwa setiap Wajib Pajak wajib mendaftarkan diri pada Direktorat Jenderal Pajak yang wilayah kerjanya mencakup tempat tinggal atau tempat kedudukan Wajib Pajak dan kepadanya diberikan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP). Khusus untuk Wajib Pajak yang harus menjadi pengusaha yang mempunyai kewajiban PPN berdasarkan UU PPN, wajib melaporkan usahanya untuk dikukuhkan sebagai Pengusaha Kena Pajak (PKP), dan kepadanya diberikan Nomor Pokok Pengusaha Kena Pajak (NPPKP).

ii. Kewajiban pengisian dan penyampaian Surat Pemberitahuan.

Diatur dalam Pasal 3 ayat (1) UU KUP menegaskan Wajib Pajak melakukan pengisian SPT dengan benar, jelas dan jelas.

III. Kewajiban melakukan penyetoran pajak.

Diatur dalam ketentuan Pasal 10 ayat (1) UU KUP. Wajib pajak memiliki kewajiban menyetor pajak terhadap objek

⁷⁷ Undang-undang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan nomor 16 tahun 2009

penghasilan yang tehutang pajak dengan mekanisem yang telah diatur.

- iii. Kewajiban penyelenggaraan pembukuan atau pencatatan.

Diatur pada Pasal 28 ayat (1) UU KUP atas Wajib Pajak melakukan kegiatan usaha wajib melakukan penyelenggaraan pembukuan, Wajib Pajak Orang Pribadi yang melakukan kegiatan usaha atau pekerjaan bebas yang melaksanakan menghitung penghasilan neto dan Wajib Pajak Orang Pribadi yang tidak melakukan kegiatan usaha atau pekerjaan bebas.

- iv. Kewajiban kooperatif dalam pemeriksaan pajak.

Wajib Pajak yang sedang dilakukan pemeriksaan pajak diatur dalam Pasal 29 ayat (3) UU KUP, wajib mematuhi proses pemeriksaan oleh pemeriksaaan pajak (Fungsional pajak) dan kooperatif dalam pemijaman dokumen dan/atau data demi kelancaran pemeriksaan pajak.

- v. Kewajiban atas pemotongan atau pemungutan pajak wajib pajak pemberi kerja ataupun transaksi yang menimbulkan objek pajak atas lawan transaksi wajib melakukan pemungutan dan pemotongan dan menyetorkan pajak yang tersebut ke kas negara.
- vi. Kewajiban menerbitkan Faktur Pajak.

Wajib Pajak yang telah terdaftar sebagai Pengusaha Kena Pajak (PKP) wajib menerbitkan Faktur Pajak dalam hal melakukan penyerahan Barang Kena Pajak (BKP) atau Jasa Kena Pajak (JKP).

- vii. Kewajiban membayar Bea Meterai atas dokumen.

Berdasarkan Undang-undang Bea Meterai Nomor 10 tahun 2020 atas dokumen yang menyatakan transaksi didalamnya wajib melunasi bea meterai dengan tarif tunggal Rp.10.000,-

5. Objek Pajak Penghasilan

Objek pajak merupakan bagian yang terpenting dalam mengkaji hukum pajak materiil. Pentingnya objek pajak karena wajib pajak baru dapat dikenakan pajak bila memiliki objek pajak, dengan kata lain subjek pajak yang telah memenuhi syarat objektif sebagaimana yang ditentukan dalam peraturan perundang-undang perpajakan.

Untuk lebih jelasnya setiap objek pajak biasanya terkait langsung dengan adanya *tatbestand*, yaitu menunjukkan keadaan nyata yang menyebabkan subjek pajak dikenakan pajak yang meliputi keadaan hukum, perbuatan hukum, dan peristiwa hukum yang menurut ketentuan undang-undang pajak telah memenuhi syarat untuk dikenakan pajak.

a. Keadaan Hukum

Pajak akan dapat dikenakan pada suatu objek dengan keadaan tertentu terhadap subjek pajak yang telah diatur dalam UU PPh, maka harus dikenakan pajak. Contoh, seseorang yang bekerja

pada sebuah perusahaan sudah barang tentu memperoleh penghasilan ini menjadi objek PPh untuk setiap bulannya. Keadaan subjek pajak yang memperoleh penghasilan tertentu yang penghasilannya di atas Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) akan dikenakan pajak sebagaimana diatur pada Pasal 7 UU PPh. Sebaliknya, apabila mereka memperoleh penghasilan di bawah PTKP, maka mereka tidaklah boleh dikenakan pajak. Jadi, tidaklah benar setiap keadaan orang bekerja otomatis akan menjadi objek PPh dan dikenakan pajak penghasilan.

b. Perbuatan Hukum

Perbuatan yang dilakukan oleh seseorang, sehingga perbuatan itu menimbulkan akibat hukum, yakni menimbulkan hak atau menghapuskan kewajiban. Perbuatan hukum tersebut bila telah memenuhi syarat yang ditentukan oleh undang-undang pajak, maka dapat menjadi objek pajak. Contoh, seseorang melakukan perjanjian jual-beli sebidang tanah disepakati dengan harga Rp450.000.000,- (empat juta lima ratus juta rupiah), terhadap kesepakatan tersebut telah terjadi perbuatan hukum dan menimbulkan hukum bagi kedua belah pihak. Bagi penjual karena memperoleh penghasilan terkena PPh, sedangkan bagi pembeli saat melakukan balik nama akan terkena pajak BPHTB.

c. Peristiwa hukum

Peristiwa hukum merupakan peristiwa yang memiliki akibat hukum bagi orang lain, peristiwa yang demikian dapat menjadi objek pajak, contoh kematian. Peristiwa kematian pada dasar peristiwa alami, namun bila dikaitkan dengan hukum perdata dengan terjadi kematian dapat menimbulkan akibat hukum berupa waris. Artinya, dengan meninggalnya seseorang maka sejak peristiwa kematian saat itu, dia hapus sebagai subjek hukum perdata, terbuka adanya waris, misal harta yang diwariskan itu adalah sebidang tanah dan bangunan sehingga bila si anak mengurus sertifikat hak milik atas tanah, yang semula tanah tersebut atas nama orangtuanya, kemudian ingin dipindahnamkan menjadi miliknya, maka pada saat mengurus tanah tersebut harus menyelesaikan kewajiban perpajakan untuk membayar pajak.⁷⁸

D. Sejarah PTKP

Sejarah perkembangan PTKP telah diatur sejak peraturan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1983 dan terus mengalami perubahan hingga saat ini. Tentu menyesuaikan pula dengan keadaan ekonomi di Indonesia yang terus berkembang. beberapa peraturan kebijakan dalam pajak dapat digunakan sebagai kebijakan stimulus pertumbuhan ekonomi. Dalam rangka menaikkan laju investasi sektor riil, kebijakan dibidang pajak dapat dan telah dilakukan sebagai

⁷⁸ Efendi Ibnususilo, *op. cit*, 194-196

berikut dengan memberi fasilitas *tax allowance* untuk sektor penanaman modal pada sektor usaha tertentu serta menurunkan tarif Pajak Penghasilan kepada Wajib Pajak perusahaan *go public* dan Usaha Mikro Kecil dan menengah.

Menjaga performa perekonomian dan laju pertumbuhan jangka pendek-menengah, serta untuk meningkatkan daya beli masyarakat, dapat dilakukan melalui pemberian Pengurangan pajak ditujukan kepada orang pribadi (karyawan) guna meningkatkan daya konsumsi serta memiliki efek domino kepada pada perumbuhan ekonomi.

Tabel II.1.
Perubahan Tarif PTKP (Dalam Ribuan Rupiah)

No	Dasar Hukum	Wajib Pajak	Tambahan WP Kawin	Tambahan Tanggungan	Tambahan penghasilan istri di gabung
1	UU No 7/1983	960	480	480	960
2	UU No 10/1994	1.728	864	864	1.728
3	UU No 17/2000	2.880	1.440	1.440	2.880
4	564/KMK.03/2004	12.000	1.200	1.220	12.000
5	137/PMK.03/2005	13.200	1.200	1.220	13.200
6	UU No 36/2008	15.840	1.320	1.320	15.840
7	162/PMK.011/2012	24.300	2.025	2.025	24.300
8	122/PMK.010/2015	36.000	3.000	3.000	36.000
9	101/PMK.010/2016	54.000	4.500	4.500	54.000

Sumber: dibuat oleh Penulis

Kebijakan pengurangan pajak ini ditujukan kepada orang pribadi (karyawan) atas kebijakan kenaikan penghasilan tidak kena pajak hingga meningkatkan penghasilan bersih yang diterima sehingga daya beli atau konsumsi masyarakat menjadi meningkat dan secara langsung mendorong geliat dunia usaha serta secara tidak langsung akan meningkatkan produk domestik dalam negeri serta tidak mungkin pertumbuhan ekonomi menjadi ke arah positif atau meningkat.

Tabel II.2
Perbandingan besarnya PKTP antar 2000, 2004, dan 2016
(Dalam Ribuan Rupiah)

No	Dasar Hukum	UU	564/KMK	101/PMK
		17/2000	.03/2004	.010/2016
Tahun Berlaku		2001-2004	2005	2016 -
1	Wajib Pajak	2.880	12.000	54.000
2	Tambahan untuk WP Kawin	1.440	1.200	4.500
3	Tambahan untuk Tanggungan	1.440	1.200	4.500
4	Tambahan penghasilan istri di gabung	2.880	12.000	54.000

Sumber: dibuat oleh penulis

PTKP menjadi hak wajib pajak orang pribadi untuk dilakukan pengurangan atas penghasilan kotor. Dengan adanya pengurangan terhadap penghasilan kotor, maka tentunya besarnya jumlah pajak yang harus dibayar atas wajib pajak orang pribadi bebanya berkurang dibandingkan dengan tidak adanya pengurangan dari penghasilan tidak kena pajak, yang pada gilirannya penghasilan kena pajaknya

pun berbeda (lebih kecil). PKP diatur pada pasal 7 UU No.36 Tahun 2008 tentang perubahan ke empat atas UU No.7 tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan.

Kenaikan tarif PTKP telah mempertimbangkan kenaikan harga kebutuhan pokok masyarakat. Pemerintah telah melakukan penetapan penyesuaian upah minimum pekerja baik dari pemerintah daerah maupun peraturan pemerintah melakukan perlindungan atas hak karyawan atas tingkat inflasi perekonomian yang sedang terjadi Peraturan Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 pada BAB X Pelindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan bagian kedua tentang pengupahan pada Pasal 88, Pasal 89, Pasal 90.

Penyesuaian besaran PTKP ini sejalan dengan pembenaran negara memungut pajak dimana pemberian beban kepada rakyat yang disebut dengan pajak, tentunya secara teoritis harus didukung dan didasarkan pada falsafah tentang teori pembenaran dalam pemungutan pajak. Oleh karena itu timbul pertanyaan atas dasar apa negara dibenarkan memungut pajak? Mengapa negara dibolehkan memungut pajak? Untuk memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut ada beberapa teori yang memberikan dasar penjelasan, yaitu:

1. Teori Asuransi

Teori ini merupakan teori tertua, dalam hal pajak diibaratkan sebagai suatu premi asuransi yang harus dibayarkan oleh setiap orang, karena orang telah mendapatkan perlindungan atas hak-haknya dari pemerintah.⁷⁹

⁷⁹<http://attaxindonesia.co.id/teori-teori-pemungutan-pajak-konsultan-pajak-samarinda.html> diakses pada 6 Maret 2021

c. Teori Daya Beli

Menurut teori daya beli, pajak diibaratkan sebagai pompa yang menyedot daya beli seseorang /anggota masyarakat yang kemudian dikembalikan lagi ke masyarakat. Bentuk pengembalian pemerintah kepada masyarakat dalam bentuk lain. Untuk menyedot uang masyarakat dan kemudian dikembalikan lagi ke masyarakat untuk membawa masyarakat ke arah sejahtera. Dengan demikian, teori ini menekankan dengan berdasarkan pada kenyataan dari manfaat pajak yang dirasakan oleh masyarakat dimana sesungguhnya pajak itu tidak merugikan masyarakat.⁸⁰ Penyesuaian PTKP merupakan wujud pengurangan beban pajak bagi masyarakat, meningkatkan daya konsumsi masyarakat dan secara langsung menaikkan tingkat perekonomian dalam negeri.

3. Teori Gaya Pikul

Teori ini berangkat dari nilai keadilan yang menjadi tolak pijak pemikirannya, bahwa setiap orang yang memiliki objek pajak yang sama setelah dikurangi dengan kebutuhan primer, maka akan dikenakan pajak yang sama, jadi pihak yang harus dibayar adalah menurut gaya pikul seseorang yang ukurannya adalah besarnya penghasilan dan besarnya pengeluaran yang dilakukan.⁸¹ Sebenarnya kekuatan (gaya pikul) seseorang untuk membayar pajak baru dikatakan ada dan dapat dikenakan

⁸⁰ Rochmat Soemitro dan Dewi Kania Sugiharti, *Asas-Asas dan Dasar Perpajakan 1*, Refika Aditama, Bandung, 2010, hal 31

⁸¹ Wirawan B. Ilyas dan Richard Burton, *Hukum Pajak : Teori, Analisis dan Perkembangannya*, Salemba Empat, Jakarta, 2013, hal 22

apabila telah dipenuhinya kebutuhan primer untuk hidup. Teori gaya pikul diterapkan dalam pajak penghasilan, yang mendasarkan pada asas minum untuk hidup bagi seseorang untuk tidak dikenakan pajak yang sering disebut dengan istilah Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP). Hal ini memberikan arti bahwa seseorang yang memperoleh penghasilan di bawah PTKP atau tidak memiliki daya pikul untuk membayar pajak. Bila dalam kondisi demikian kemudian negara tetap mengenakan pajak pada orang yang bersangkutan, maka tindakan negara dapat dikatakan telah melanggar Hak Asasi Manusia (HAM), yaitu hak dasar manusia untuk hidup. Untuk itulah seseorang yang memiliki penghasilan yang sama belum tentu dikenakan pajak yang sama, namun tergantung pada pengurangan PTKP.

E. Hubungan Industrial

hubungan antara pengusaha dan pekerja dinamakan hubungan industrial dengan melibatkan pemerintah sebagai pengawas sekaligus regulator, berkaitan dengan produksi dan/atau jasa dimana pengusaha sebagai majikan dan pekerja/buruh sebagai tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dalam menghasilkan suatu produksi dan/atau jasa dimana didalamnya terdapat hak kedua belah pihak untuk mendapatkan perlindungan hukum yang baik.⁸²

Menurut pasal 1 angka 16 UU No 13/2003 tentang ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam produksi dan jasa ada beberapa

⁸² Susetiawan, *Kajian Sosiologis Hubungan Buruh Perusahaan dan Negara di Indonesia*, Pustaka Pelajar, Solo, 2000, hal 175

pihak terlibat didalamnya pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁸³

Latar belakang hubungan industrial di Indonesia dimana terdapat kenaikan angka usia kerja serta cepatnya laju pertumbuhan dunai industri merupakan bagian dari pertumbuhan ekonomi indonesia. Di Indonesia dikenal dengan Hubungan Industrial Pancasila dimana merupakan perwujudan atas ke lima sila dan Undang Undang Dasar Tahun 1945 sebagai landasan dasar hubungan tersebut dijalankan. Memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1. Hubungan industrial Pancasila didasarkan atas nilai filosofis yang terkandung ke lima sila dalam satu pengertian utuh dan bulat, yaitu:**
 - a. Hubungan berdasarkan nilai ketuhanan Yang Maha Esa, dimana mengakui dan memahami suatu kerja merupakan perwujudan pengabdian kepada kepada Tuhan Yang Maha Esa dan hubungan sesama manusia.
 - b. Hubungan industrial didasarkan nilai Kemanusiaan yang adil dan beradab, dimana menghargai hak seorang pekerja/buruh dalam melakukan produksi dan jasa yang mendapatkan interpretasi atas pekerjaan tersebut.
 - c. Hubungan didalam mengandung nilai yang dapat mempersatukan ke arah Persatuan Indonesia, tidak membaut perbedaan menjadi jurang

⁸³ Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan era setelah reformasi*, PT Sinar Grafika, Jakarta, 2010, Hal 57

pemisah tanpa membedakan suku, aliran, keyakinan, agama menuju kepentingan secara nasional

- d. Hubungan di dasarkan atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan pendapat, dan mencari persamaan-persamaan ke arah persetujuan antara buruh dan pengusaha dengan cara musyawarah untuk mufakat.
 - e. Hubungan memahami nilai dari keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dimana hubungan yang mengutamakan keseimbangan bagi pengusaha dan pekerja dalam memberikan keadilan atas hak dan kewajiban kedua belah pihak.
2. Hubungan Industrial Pancasila atas kesepemahaman, keselarasan dan keseimbangan antara pihak-pihak yang tersangkut dalam keseluruhan proses produksi yaitu buruh, pengusaha, pemerintah dan masyarakat umum.
 3. Hubungan Industrial Pancasila memiliki nilai antara pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah menumbuhkan rasa saling memiliki, menjaga, dan mengingatkan dimana terkandung nilai rekan kerjasama yang penuh selaras.

Tujuan hubungan perburuhan Pancasila adalah mesukseskan pembangunan nasional, dalam menciptakan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila, dan melaksanakan ketertiban umum berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi serta keadilan sosial.

1. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja

Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 adalah:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Salah satu hak utama yang menyatu dengan hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Acap kali dinyatakan bahwa jaminan sosial adalah program yang bersifat universal/umum yang harus dilaksanakan setiap Negara. Imam Soepomo berpendapat, Jaminan Sosial merupakan pembayaran yang diperoleh pekerja, pada kondisi pekerja diluar kealpaannya tidak melakukan pekerjaan, untuk memberikan kepastian pendapatan (*Income Security*) dalam hak pekerja kehilangan upah karena alasan diluar kehendaknya.⁸⁴

Pasal 86 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur:

⁸⁴ Zaenie Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 88.

- a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - I. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - II. Moral dan kesusilaan; dan
 - III. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama.
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial menurut Pasal 1 angka 1 Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) perbedaan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, ataupun perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan Hubungan Industrial diharapkan dapat diselesaikan secara Non Litigasi dan jika tidak menemukan kesepakatan baru halnya

melalui jalur Litigasi. Selanjutnya penyelesaian secara Non Litigasi dapat dilakukan melalui Bipatrit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

a. Penyelesaian Melalui Bipatrit

Berdasarkan pasal 3 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Perundingan Bipartit adalah perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dilaksanakan. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh hanya

dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Proses mediasi dibantu oleh seorang mediator hubungan industrial, yang merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat – syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

c. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Penyelesaian konsiliasi dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan yang disebut sebagai konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, dimana konsiliator tersebut akan menengahi pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai.

Jenis Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi antara lain: untuk perselisihan kepentingan, perselisihan PHK atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

d. Penyelesaian melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

e. Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Menurut pasal 55 UU No.2 Tahun 2004, pengadilan hubungan industrial mempunyai kompetensi absolut untuk memeriksa dan memutus:

- I. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- II. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- III. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- IV. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Terhadap Hak Karyawan atas PPh Pasal 21 yang Telah di Potong Berdasarkan Perubahan Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) Tahun 2016

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dimana terikat oleh perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 UUTK “adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak, dan kewajiban para pihak.”⁸⁵

Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)⁸⁶ serta pasal 52 ayat 1 UUTK. Sehingga hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja dapat dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan tidak merugikan antar kedua belah pihak.

Perusahaan sebagai bagian dari dunia bisnis memiliki hubungan dengan Pemerintah saling timbal balik dimana hubungan yang serasi antara dunia bisnis dan pemerintah diperlukan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan seluruh masyarakat dengan masing-masing pihak menyelenggarakan fungsi sebaik-

⁸⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *loc it*

⁸⁶ Dalam penjelasan Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menyatakan bahwa dapat ditemukan Empat syarat sah suatu perjanjian meliputi 1. Kesepakatan yang mengikat kedua belah pihak, 2. Kecakapan dalam membuat suatu perikatan, 3. Suatu pokok persoalan tertentu, 4. Suatu sebab yang tidak terlarang.

baiknya.⁸⁷ Perusahaan untuk berjalan dengan baik membutuhkan iklim bisnis yang baik dan fasilitas pendukung jalanya kegiatan usaha, peraturan perundang-undangan, insentif dan stimulus dalam bidang perpajakan, dan lainnya yang merupakan wewenang dimiliki oleh negara, sedangkan disisi lain negara membutuhkan perusahaan dan karyawan yang terlibat di dalamnya untuk perputaran kegiatan ekonomi negara dan memberikan kontribusi bagi pendanaan pelaksanaan kegiatan pemerintahan dengan bentuk pembayaran pajak.

Tren Penurunan pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2015 berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) melambat sebesar -0,23% dibandingkan tahun 2014.⁸⁸ Terdapat beberapa instrumen perpajakan yang dapat digunakan sebagai instrumen stimulus perekonomian. Dalam rangka mendorong performa investasi sektor riil, kebijakan perpajakan yang dapat dan telah dilakukan antara lain adalah pemberian fasilitas *tax allowance* untuk penanaman modal bidang-bidang usaha tertentu dan penurunan tarif PPh untuk Wajib Pajak *go public* dan UMKM.

Dalam rangka menjaga arah pertumbuhan ekonomi pendek-menengah, serta untuk meningkatkan daya beli masyarakat, dapat dilakukan melalui pemberian Pemotongan pajak (*tax cut*)⁸⁹ pada Wajib Pajak orang pribadi tersebut untuk mendorong tingkat konsumsi yang pada akhirnya memberikan dampak multiplier

⁸⁷ https://www.academia.edu/38633514/Hubungan_bisnis_dengan_Pemerintah diakses pada 6 Februari 2021

⁸⁸ <https://www.bps.go.id/pressrelease/2016/02/05/1267/ekonomi-indonesia-triwulan-iv-2015-tumbuh-5-04-persen-tertinggi-selama-tahun-2015.html> diakses pada 13 Maret 2021

⁸⁹ *Tax cut* adalah sebuah kebijakan pemerintah dalam hal pengurangan tingkat pajak yang dikenakan oleh pemerintah. Dampak langsung dari pemotongan pajak adalah penurunan pendapat riil pemerintah dan peningkatan pendapatan riil masyarakat yang tarif pajak yang diturunkan. Bidang Kebijakan Pajak dan PNBPN II-PKPN BKF, *Penyesuaian Penghasilan Tidak Kena Pajak sebagai Instrumen Fiskal pertumbuhan Ekonomi I Tahun 2015*, Jakarta, 2016,hal 1.

pada perumbuhan ekonomi. Dimana dalam bentuk kenaikan penghasilan tidak kena pajak (PTKP) melalui Peraturan Menteri Keuangan No.101/PMK.010/2016 tanggal 22 Juni 2016 yang mencabut PMK No.122/PMK.10/2015 yang berlaku sebelumnya.

Kebijakan pemberian *tax cut* pada intinya adalah mengurangi beban pajak yang harus dibayarkan masyarakat kepada pemerintah. Dengan adanya pengurangan beban pajak bagi masyarakat, maka masyarakat akan memiliki daya beli yang lebih tinggi atau akan meningkatkan *disposable income*⁹⁰ mereka. Pemberian *tax cut* dapat diberikan dengan mengurangi tarif pajak ataupun mengurangi objek pajaknya.

1. Pemenuhan Ketentuan Perpajakan.

Pajak penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa, dan kegiatan yang dilakukan oleh wajib pajak orang pribadi subjek pajak dalam negeri yang disingkat PPh Pasal 21 merupakan pemotongan pajak untuk penghasilan berupa upah honorarium, gaji, tunjangan dan pembayaran lain dengan nama dan dalam bentuk apapun sehubungan dengan pekerjaan atau jabatan, jasa, dan kegiatan yang dilakukan oleh orang pribadi subjek pajak dalam negeri. Penghasilan yang terutang PPh Pasal 21 dapat dikenakan pada penghasilan yang diterima oleh pegawai tetap, penerima pensiun, pegawai tidak tetap, dan bukan pegawai. Pengenaan PPh Pasal 21 ini dilakukan

⁹⁰ *Disposable income* adalah suatu hasil yang diperoleh dari pengurangan *income* atau pendapatan pribadi dengan pajak langsung. Dalam hal ini pajak langsung yang dimaksud adalah pajak penghasilan, pajak bumi dan bangunan, pajak kendaraan, dll. Sehingga aspek yang terdapat dalam *disposable income* ini sangat penting dalam hal mengatur keuangan pribadi dan juga keluarga. Hal tersebut untuk mendapatkan pendapatan bersih yang diterima oleh setiap orang dalam suatu negara. *Ibid*, hal 4

dengan sistem pemotongan (*withholding system*) oleh perusahaan selaku pemotong pajak yang membayarkan penghasilan tersebut dengan memperhitungkan Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) Berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat (3) Undang-undang Pajak Penghasilan, Penyesuaian besarnya Penghasilan Tidak Kena Pajak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Menteri Keuangan No.101/PMK.010/2016 tanggal 22 Juni 2016. Aturan perubahan PTKP 2016 ini bersifat retroaktif atau berlaku surut, artinya mulai 1 Januari 2016, Wajib Pajak Orang Pribadi dimana dalam hal ini Karyawan dengan penghasilan dibawah Rp 4,5 juta per bulan tidak lagi terutang dan tentunya perusahaan sebagai pemotong pajak tidak lagi melakukan pemotongan PPh Pasal 21.

Hubungan hukum keperdataan sering kali menjadi dasar atau menjadi penyebab lahir dan mulainya pengenaan pajak. Hubungan keperdataan dapat berbentuk keadaan hukum, perbuatan hukum dan peristiwa hukum. Menilik kembali bahwa PPh Pasal 21 ini merupakan objek pajak yang dikenakan terhadap penghasilan yang diterima karyawan sehubungan dengan pekerjaan sesuai dengan keadaan hukum dimana PPh Pasal 21 atas upah tersebut dapat dikenakan dengan keadaan tertentu terhadap subjek pajak tersebut sesuai yang telah diatur dalam UU PPh, maka harus dikenakan pajak. Contoh seseorang yang bekerja pada sebuah perusahaan sudah barang tentu memperoleh penghasilan ini menjadi objek PPh untuk setiap bulannya. Keadaan subjek pajak yang memperoleh penghasilan tertentu yang penghasilannya di atas PTKP akan dikenakan

pajak sebagaimana diatur dalam pasal 7 UU PPh, sebaliknya apabila subjek pajak (karyawan) tersebut memperoleh penghasilan di bawah PTKP, maka atas karyawan tersebut tidaklah boleh dikenakan pajak atas penghasilan yang diperoleh tersebut.

Perbuatan Hukum yang dilakukan oleh seseorang, sehingga perbuatan itu menimbulkan akibat hukum, yakni pemberian upah dari perusahaan pada karyawan karena telah mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa sesuai dengan kesepakatan pada perjanjian kerja antara perusahaan dengan pemberi kerja. Perbuatan hukum tersebut bila telah memenuhi syarat yang ditentukan oleh undang-undang pajak, maka dapat menjadi objek pajak. Pengenaan PPh Pasal 21 ini dilakukan dengan sistem pemotongan (*withholding system*) oleh perusahaan selaku pemotong pajak sebagaimana diatur secara tegas dalam 21 ayat (1) UU PPh bahwa sebelum upah diberikan terhadap karyawan perusahaan mempunyai kewajiban untuk memotong dulu pajaknya dimana mengesampingkan aturan pada pasal 16025 KUHPerdara yang berbunyi: "*Si Majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah ditentukan*".⁹¹

Berdasarkan data KPP Pratama Pekanbaru Senapelan, untuk wilayah kerja yang menjadi administrasi perpajakan perusahaan yang terdaftar sebanyak 14.490 Wajib Pajak Badan (Perusahaan) yang terdaftar,

⁹¹ Effendi Ibnususilo, *op.cit*, Hal 132

dimana 5.822 perusahaan yang berstatus NPWP aktif sebanyak 815 perusahaan melakukan penyetoran PPh Pasal 21 pada tahun 2016.

Pada wawancara dengan Bapak Yudhi Rachmanto selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi II KPP Pratama Pekanbaru Senapelan terkait dengan pelaksanaan kewajiban perpajakan perusahaan dalam hal melakukan pelaporan dan penyetoran PPh Pasal 21 menjadi objek pajak Wajib Pajak Orang Pribadi dalam hal ini Karyawan sehubungan penghasilan terkait pekerjaan, jasa atau kegiatan dengan nama dan dalam bentuk apa pun yang diterima karyawan tersebut.⁹²

Beliau menjelaskan bahwa kewajiban penyetoran atas pemotongan PPh Pasal 21 Karyawan dan dilaporkan dalam SPT Masa PPh Pasal 21 Perusahaan sebagai Wajib Pajak Badan yang dilaporkan sebagai wujud pemenuhan kewajiban perpajakan sebagaimana sesuai dengan Pasal 21 ayat (1) UU Pajak Penghasilan dan juga teknis pelaksanaan diatur dalam Per-16/PJ/2016 Tentang Pendoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pajak Penghasilan Pasal 26 Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa dan Kegiatan Orang Pribadi.

⁹² Sebagai bahan pendukung, penulis melakukan wawancara dengan Bapak Yudhi Rachmanto selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi II KPP Pratama Pekanbaru Senapelan pada tanggal 15 Maret 2020 di KPP Pratama Pekanbaru Senapelan. Seksi Pengawasan dan Konsultasi merupakan bagian yang secara khusus melakukan pengawasan dan pembinaan pemenuhan kewajiban perpajakan perusahaan yang terdaftar di KPP Pratama Pekanbaru Senapelan. Diantara tugasnya adalah mengawasi kewajiban Pelaporan dan Penyetoran PPh Pasal 21 oleh perusahaan yang terdaftar di KPP Pratama Pekanbaru Senapelan.

Tabel III.1 Jawaban Responden tentang Kewajiban Perusahaan dalam melakukan Perhitungan PPh Pasal 21 atas pembayaran upah pada Tahun 2016

No	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
1	Perusahaan melakukan perhitungan PPh Pasal 21 atas pembayaran upah karyawan sesuai dengan Per-16/PJ/2016 Tentang Pendoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pajak Penghasilan Pasal 26 Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa dan Kegiatan Orang Pribadi.	9	100%
2	Perusahaan tidak melakukan perhitungan PPh Pasal 21 atas pembayaran upah karyawan sesuai dengan Per-16/PJ/2016 Tentang Pendoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pajak Penghasilan Pasal 26 Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa dan Kegiatan Orang Pribadi.	0	0%
Jumlah		9	100%

Sumber : Data Olahan Kuesioner tahun 2021

Dari tabel di atas diketahui bahwa, seluruh perusahaan yang menjadi sampling atas kewajiban perusahaan dalam Perusahaan melakukan perhitungan PPh Pasal 21 atas pembayaran upah karyawan sesuai dengan Pasal 21 ayat (1) UU PPh sesuai dengan Per-16/PJ/2016 Tentang Pendoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pajak Penghasilan Pasal 26 Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa dan Kegiatan Orang Pribadi.

Terkait dengan hasil olah data jawaban kuesioner responden hal senada dijelaskan oleh Bapak Yudhi Rachmanto selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Kosultasi II KPP Pratama Pekanbaru Senapelan pada wawancara terkait dengan pelaksanaan kewajiban perpajakan perusahaan dalam hal melakukan pelaporan dan penyetoran PPh Pasal 21 menjadi objek pajak Wajib Pajak Orang Pribadi dalam hal ini Karyawan sehubungan penghasilan terkait pekerjaan, jasa atau kegiatan dengan nama dan dalam bentuk apa pun yang diterima karyawan tersebut.⁹³ Beliau menjelaskan pada KPP Pratama Pekanbaru Senapelan, perusahaan sebagai Wajib Pajak Badan yang terdaftar di KPP Pratama Pekanbaru Senapelan telah melakukan perhitungan PPh Pasal 21 atas pembayaran upah karyawan sesuai dengan Pasal 21 ayat (1) UU PPh sesuai dengan Per-

⁹³ Sebagai bahan pendukung, penulis melakukan wawancara dengan Bapak Yudhi Rachmanto selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi II KPP Pratama Pekanbaru Senapelan pada tanggal 15 Maret 2020 di KPP Pratama Pekanbaru Senapelan. Seksi Pengawasan dan Konsultasi merupakan bagian yang secara khusus melakukan pengawasan dan pembinaan pemenuhan kewajiban perpajakan perusahaan yang terdaftar di KPP Pratama Pekanbaru Senapelan. Diantara tugasnya adalah mengawasi kewajiban Pelaporan dan Penyetoran PPh Pasal 21 oleh perusahaan yang terdaftar di KPP Pratama Pekanbaru Senapelan.

16/PJ/2016 Tentang Pendoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pajak Penghasilan Pasal 26 Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa dan Kegiatan Orang Pribadi.

Tabel III.2 Jawaban Responden tentang Karyawan yang penghasilan diatas PTKP yang telah dilakukan pemotongan PPh Pasal 21 memiliki NPWP

No	Uraian	Jumlah	Perseentase (%)
1	Pegawai yang penghasilan diatas PTKP yang telah dilakukan pemotongan PPh Pasal 21 memiliki NPWP	9	100%
2	Pegawai yang penghasilan diatas PTKP yang telah dilakukan pemotongan PPh Pasal 21 tidak memiliki NPWP	0	0%
Jumlah		9	100%

Sumber : Data Olahan Kuesioner tahun 2021

Dari tabel di atas diketahui bahwa seluruh perusahaan yang menjadi sampling responden terhadap karyawan yang memiliki penghasilan diatas PTKP pada tahun 2016 sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan No.101/PMK.010/2016 Tentang Penyesuaian Tarif Penghasilan Tidak Kena Pajak untuk karyawannya yang memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP). Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-04/PJ/2020

tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Administrasi Nomor Pokok Wajib Pajak, Sertifikat Elektronik, Dan Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak Pasal 2 ayat (1) mengatur bahwa Setiap Wajib Pajak yang telah memenuhi persyaratan subjektif dan objektif wajib mendaftarkan diri untuk diberikan NPWP. Nomor Pokok Wajib Pajak, yang selanjutnya disingkat NPWP, adalah nomor yang diberikan kepada Wajib Pajak sebagai sarana dalam administrasi perpajakan yang dipergunakan sebagai tanda pengenal diri atau identitas Wajib Pajak dalam melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya.

Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi II KPP Pratama Pekanbaru Senapelan, Bapak Yudhi Rachmanto pada wawancara terkait dengan Implementasi Perusahaan Terhadap Hak Karyawan atas PPh Pasal 21 yang Telah di Potong Berdasarkan Perubahan Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) Tahun 2016 oleh perusahaan yang terdaftar secara administrasi perpajakan di KPP Pratama Pekanbaru.⁹⁴ menjelaskan bahwa pemberian NPWP kepada Wajib Pajak merupakan langkah awal dari proses pengawasan dari Direktorat Jenderal Pajak terhadap Wajib Pajak. Hal ini juga dilakukan sebagai pengendalian risiko yang mungkin timbul di kemudian hari terkait dengan pemenuhan hak dan kewajiban Wajib Pajak.

⁹⁴ Sebagai bahan pendukung, penulis melakukan wawancara dengan Bapak Yudhi Rachmanto selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi II KPP Pratama Pekanbaru Senapelan pada tanggal 15 Maret 2020 di KPP Pratama Pekanbaru Senapelan. Seksi Pengawasan dan Konsultasi merupakan bagian yang secara khusus melakukan pengawasan dan pembinaan pemenuhan kewajiban perpajakan perusahaan yang terdaftar di KPP Pratama Pekanbaru Senapelan. Diantara tugasnya adalah mengawasi kewajiban Pelaporan dan Penyetoran PPh Pasal 21 oleh perusahaan yang terdaftar di KPP Pratama Pekanbaru Senapelan.

2. Pemenuhan Hak Karyawan

Dalam hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan terdapat berbagai hak karyawan yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Dalam tulisan ini di fokuskan pada hak karyawan atas penyesuaian penghasilan tidak kena pajak (PTKP) tahun 2016.⁹⁵

Tabel III.3
Jawaban Responden tentang Pemotongan PPh Pasal 21 atas
Penghasilan yang Diterima Karyawan

No	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
1	Perusahaan melakukan pemotongan PPh Pasal 21 atas pegawai yang memiliki penghasilan diatas PTKP sesuai dengan PMK-101/PMK.101/2016 selama tahun pajak 2016.	9	100%
2	Perusahaan melakukan pemotongan PPh Pasal 21 atas pegawai yang memiliki penghasilan diatas PTKP tidak sesuai dengan PMK-101/PMK.101/2016 selama tahun pajak 2016.	0	0%
Jumlah		9	100%

Sumber : Data Olahan Kuesioner tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa perusahaan sudah melakukan pemotongan PPh Pasal 21 atas penghasilan yang diterima

⁹⁵ Diatur dalam pasal 3 Peraturan Menteri Keuangan Nomor PMK-101/PMK.101/2016 tanggal 22 Juni 2016 tentang Penyesuaian Penghasilan Tidak Kena Pajak.

karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penghasilan yang diterima karyawan wajib dipotong PPh Pasal 21 setiap bulan oleh perusahaan dengan menerapkan tarif Pasal 17 ayat (1) huruf a Undang-Undang PPh.⁹⁶ Atas pemotongan PPh Pasal 21 tersebut, perusahaan akan menerbitkan Bukti Potongan Pajak yang akan diserahkan kepada pegawai sebagai bukti bahwa perusahaan sudah melakukan pemotongan PPh Pasal 21 atas penghasilan karyawan. Bukti Potong tersebut akan menjadi dasar bagi pegawai untuk melakukan pelaporan Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Penghasilan Orang Pribadi (SPT Tahunan PPh OP).

Pemotongan PPh Pasal 21 oleh perusahaan dapat dilakukan dengan alternatif metode sebagai berikut:⁹⁷

- a. **PPh Pasal 21 ditanggung pegawai (*gross method*)**, bagi perusahaan, bukan merupakan beban dan tidak berpengaruh laba rugi tetapi bagi karyawan merupakan beban yang akan mengurangi penghasilan brutonya. Dari total sampling **9 Perusahaan terdapat 7 Perusahaan** menggunakan perhitungan *Gross* dimana perhitungan ini lebih adil bagi karyawan, karena menurut Pasal 11 PP78/2015 tentang Pengupahan bahwa “*setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya*”⁹⁸. Maksudnya, dengan karyawan menanggung PPh Pasal 21 terutangnya sendiri, penghasilan bruto karyawan tidak

⁹⁶ *Ibid. Pasal 3*

⁹⁷ Mohammad Zain, *Manajemen Perpajakan, Edisi Kedua*, Salemba Empat, Jakarta, 2005, hal. 89.

⁹⁸ Pasal 11, Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

terpengaruh oleh PTKP dan bagi perusahaan tidak dibebani pajak yang menjadi kewajiban karyawan.

- b. **PPh Pasal 21 diberikan dalam bentuk tunjangan pajak**, Beban gaji dan tunjangan pajak ini semuanya boleh jadi biaya bagi perusahaan secara fiskal maupun komersial. *Take home pay* karyawan adalah sebesar gaji ditambah tunjangan pajak dikurangi dengan PPh Pasal 21 terutang. Maka *take home pay* yang diterima oleh karyawan tidak maksimal sebab karyawan masih harus menanggung PPh Pasal 21 terutangnya. Dari Total **9 Perusahaan yang menjadi responden terdapat 2 perusahaan** yang menggunakan metode ini merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi di Pekanbaru merupakan perusahaan besar dari skala omset dan operasional sehingga perusahaan memberikan tambahan tunjangan pajak dari gaji yang telah disepakati tetapi besaran tunjangan pajak tersebut tidak sebesar PPh Pasal 21 yang akan terhutang.
- c. **PPh Pasal 21 di *gross-up***, pada alternatif ini perusahaan memberikan tunjangan pajak kepada karyawannya yang jumlahnya sama dengan PPh Pasal 21 terutangnya. Keistimewaan metode ini adalah *take home pay* karyawan adalah full sebesar gajinya. Sebab, PPh Pasal 21 terutang yang seharusnya dipotong dari gajinya tersebut sudah diantisipasi oleh tunjangan pajak yang diterima dalam jumlah yang sama. Dari total **9 Perusahaan yang menjadi**

responden tidak terdapat perusahaan menggunakan metode perhitungan ini dikarenakan perusahaan harus menanggung penuh PPh Pasal 21 Karyawan dikarenakan Gaji yang telah menjadi kesepakatan antara Perusahaan dengan pekerja/buruh ditambah dengan tunjangan dengan nilai yang sama PPh Pasal 21 terutang atas karyawan tersebut sehingga bagi perusahaan menambah beban operasional serta menyulitkan ketika perusahaan akan menganggarkan kenaikan gaji maka perlu di pertimbangkan persentase kenaikan dihitung berdasarkan keseluruhan *take home pay*.

Penghasilan yang diterima oleh karyawan menjadi objek pajak jika karena perbuatan hukum yang dilakukan oleh seseorang, sehingga perbuatan itu menimbulkan akibat hukum, yakni pemberian upah dari perusahaan pada karyawan karena telah mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa sesuai dengan kesepakatan pada perjanjian kerja antara perusahaan dengan pemberi kerja. Perbuatan hukum tersebut bila telah memenuhi syarat yang ditentukan oleh undang-undang pajak, maka dapat menjadi objek pajak.

Sebagai negara hukum, pengenaan pajak harus berdasarkan peraturan. Sesuai dengan salah satu azas perpajakan, yaitu *certainty* yang mengatakan pajak itu tidak ditentukan secara sewenang-wenang, sebaliknya pajak itu harus jelas bagi semua Wajib Pajak dan seluruh masyarakat. Pemungutan pajak harus berdasarkan peraturan perundangundangan yang

berlaku.⁹⁹ Sebagaimana slogan-slogan yang muncul selama revolusi Amerika, yaitu *no taxation without representation*, yaitu tiada pemungutan pajak oleh pemerintah tanpa ada perwakilan (disahkan oleh perwakilan rakyat atau Dewan Perwakilan Rakyat) dan *taxation without representation is robbery*, yaitu pajak tanpa undang-undang adalah perampokan.¹⁰⁰

Tabel III.4 Jawaban Responden tentang Pengembalian PPh Pasal 21 yang telah Dipotong kepada Karyawan yang Tidak Seharusnya Terhutang PPh Pasal 21 atas PMK-101/PMK.101/2016

No	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
1	Perusahaan mengembalikan PPh pasal 21 yang telah dipotong kepada pegawai yang tidak seharusnya terhutang PPh Pasal 21 secara tunai pada saat pembayaran upah bulan Juli 2016.	6	67%
2	Perusahaan belum mengembalikan PPh pasal 21 yang telah dipotong kepada pegawai yang tidak seharusnya terhutang PPh Pasal 21 secara tunai pada saat pembayaran upah bulan Juli 2016.	3	33%
Jumlah		9	100%

Sumber : Data Olahan Kuesioner tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pada saat kuesioner disampaikan kepada responden yang menjadi *sampling*, terdapat 6 Perusahaan yang

⁹⁹ R. Mansyury, *Pajak Penghasilan Lanjutan Pasca Reformasi 2000*, Yayasan Pengembangan dan Penyebaran Pengetahuan Perpajakan, Jakarta, 2002, Hal 11-13

¹⁰⁰ Bohari, *op. cit.*, hal. 15.

melakukan pengembalian PPh Pasal 21 yang sudah dipotong kepada pegawai yang tidak seharusnya terhutang PPh Pasal 21 dikarenakan kenaikan penyesuaian PTKP yang mana berlaku surut sejak 1 Januari 2016 pada saat pembayaran gaji bulan Juli 2016, sehingga pegawai yang telah terlanjur terpotong sebelum Peraturan ini diterbitkan semestinya dikembalikan pada saat pembayaran upah bulan Juli 2016 tetapi 3 perusahaan melakukan penundaan pengembalian terhadap PPh Pasal 21 sampai satu tahun pajak telah selesai dilakukan perhitungan ulang PPh Pasal 21 Tahunan atas penyesuaian PTKP yang berlaku, maka PPh Pasal 21 yang tidak seharusnya terhutang dikembalikan secara tunai kepada karyawan bersangkutan (awal tahun 2017). Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan perusahaan tersebut belum dapat langsung mengembalikan secara tunai kepada karyawan pada pembayaran upah bulan Juli 2016 antara lain :

1. Salah satu hal yang dapat menjadi sebab adalah sulitnya mengubah system informasi *payroll* yang digunakan oleh perusahaan untuk menyesuaikan pola pengembalian PPh Pasal 21 kepada karyawan yang tidak seharusnya terpotong PPh Pasal 21. Perusahaan besar pada umumnya melakukan system *payroll* terotomatisasi sehingga sulit untuk melakukan perubahan sistem.
2. Perhitungan ulang PPh Pasal 21 Tahunan karyawan belum dilakukan. Jika penghitungan ulang PPh Pasal 21 Tahunan karyawan telah dilakukan, baru akan diketahui apakah perusahaan kurang potong PPh Pasal 21 dari karyawan atau tidak. Jika ternyata perusahaan kurang

potong PPh Pasal 21 atas karyawan, kurang potong tersebut akan diambil dari PPh Pasal 21 yang seharusnya dikembalikan secara tunai kepada karyawan. Jika perhitungan ulang PPh Pasal 21 Tahunan karyawan telah dilakukan dan kurang potong PPh Pasal 21 karyawan telah diselesaikan, maka pengembalian PPh Pasal 21 secara tunai dapat dilakukan. Hal ini dilakukan untuk memenuhi kewajiban perpajakan dan menghindari kerugian dari pihak perusahaan maupun karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan besar memiliki system *payroll* terotomatisasi dan perusahaan memastikan perhitungan telah sesuai sehingga bagi karyawan yang tidak seharusnya terutang PPh Pasal 21 akan tetap mendapatkan hak karyawan tersebut, perihal ini dilakukan perusahaan hanya agar menghindari kerugian dari pihak perusahaan sebagai pemotong pajak.

Hukum Pajak berupa sanksi perpajakan dapat diterapkan jika terdapat pelanggaran ketentuan perpajakan yang menyebabkan kerugian negara. Dalam hal jika terdapat perusahaan melakukan pelanggaran hak karyawan dengan tidak mengembalikan PPh Pasal 21, tentunya berada di luar konteks Hukum Pajak. PPh Pasal 21 yang seharusnya dikembalikan kepada Karyawan pada hakikatnya adalah uang karyawan, bukan uang negara dan tidak menyebabkan kerugian negara. Meskipun demikian, pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan

pemerintah bahkan keputusan-keputusan menteri yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja.

Pemenuhan ketentuan perpajakan dan hak karyawan perusahaan telah menjalankan kewajiban sebagai pemotong pajak atas PPh Pasal 21 Karyawan yang telah dipotong dengan baik dapat diuraikan dari hasil jawaban responden, sebagai berikut :

1. Perusahaan telah melakukan perhitungan PPh Pasal 21 atas pembayaran upah karyawan sesuai dengan Per-16/PJ/2016 sebagaimana dengan Jawaban responden pada Tabel III.1;
2. Perusahaan memastikan karyawan diatas PTKP telah memiliki NPWP sesuai dengan tabel III.2;
3. Perusahaan telah melakukan pemotongan PPh Pasal 21 atas pegawai yang memiliki penghasilan diatas PTKP sesuai dengan PMK-101/2016 sesuai dengan tabel III.3;
4. Perusahaan telah mengembalikan PPh Pasal 21 yang telah dipotong kepada pegawai yang tidak seharusnya terhutang PPh Pasal 21 setelah dilakukan perhitungan ulang PPh Pasal 21 Tahunan dengan memperhatikan kepentingan hak karyawan serta perusahaan sesuai dengan tabel III.4.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa pelaksanaan kewajiban perusahaan terhadap karyawan atas penyesuaian PTKP 2016 di kota Pekanbaru pada umumnya telah dilaksanakan dengan baik. Nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila dan Nilai-nilai *Good Corporate*

*Governance*¹⁰¹ memahami bahwa karyawan merupakan salah satu bagian *stakeholders* dimana perlu melindungi kepentingan dan hak dari karyawan itu sendiri.

B. Upaya yang dapat ditempuh Karyawan dalam hal perusahaan tidak melaksanakan pemotongan PPh Pasal 21 sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Kota Pekanbaru

Pada dasarnya hubungan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja dinamakan hubungan industrial disebut juga dengan hubungan perburuhan. Berdasarkan Pasal 1 angka 16 UUTK No 13 tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan kerja saat ini juga dikenal dengan hubungan industrial dengan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dimana terikat oleh perjanjian kerja sebagai suatu bentuk perikatan antara tenaga kerja dan majikan/pengusaha supaya tunduk kepada ketentuan Kitab Undang-Undang

¹⁰¹ Tata kelola perusahaan atau dikenal dengan istilah *Corporate Governance* didefinisikan secara umum oleh International Finance Corporation (IFC) sebagai “*the structures and processes for the direction and control of companies*”. Berdasarkan pengertian tersebut, pada intinya tata kelola perusahaan membahas mengenai bagaimana cara suatu perusahaan diarahkan dan dikelola agar seluruh kepentingan pemangku kepentingan (*stakeholders*) termasuk karyawan didalamnya diakomodasi secara baik, maka dari itu, perusahaan harus dikelola dengan seimbang dan baik, sehingga timbul istilah *Good Corporate Governace* (GCG), Rinitami Njatrijani. Dkk., *Hubungan Hukum dan Penerapan Prinsip Good Corporate Governace dalam Perusahaan*, Jurnal Gema Keadilan (ISSN:0852-011) Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, vol 6, edisi III, Oktober – November 2019, Hal 248

Hukum Perdata dan hendaknya dalam perjanjian kerja mengenai hal mendasar yang memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha yang telah diatur dalam UUTK No. 13 tahun 2003 sehingga tidak merugikan kedua belah pihak dikemudian hari.¹⁰²

Potensial perselisihan hubungan industrial ada sejak terjadinya hubungan industrial, konkretnya sejak adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Sengketa tersebut terjadi dikarenakan telah terjadi suatu perselisihan, yang mana biasa disebut dengan perselisihan perburuan. Menurut Charles D. Drake, perselisihan perburuan terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan hal berikut:

1. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuan. Hal ini tercermin dari tindakan-tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum, misalnya pengusaha tidak mempertanggungjawabkan buruh/pekerjanya pada program jamsostek, membayar upah dibawah minimum, dan tidak memberikan cuti.
2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja sama, tetapi karena perbedaan jenis kelamin lalu di perlakukan berbeda.

Adapun perselisihan perburuan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh hal berikut:

1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuan, misalnya menyangkut cuti melahirkan dan keguguran kandungan. Menurut pengusaha,

¹⁰² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal 56

buruh/pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami keguguran, tapi hak cuti haruslah diberikan dengan upah meski buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.

2. Tejadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transportasi, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.¹⁰³

Itulah uraian tentang perselisihan hubungan industrial yang sesuai dengan Pasal 1 angka 1 Undang Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Sementara itu, dalam pasal 2 UU No.2 Tahun 2004 menyebutkan beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu :

a. Perselisihan Hak

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU No.2 Tahun 2004 perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

¹⁰³ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal 290

Hak yang dimaksud dalam jenis perselisihan hubungan industrial ini adalah hak normatif. Merupakan hak yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.

Contoh dari timbulnya perselisihan ini bisa terjadi saat pekerja upah yang diberikan oleh perusahaan karena tiap pihak memiliki definisi atas gaji yang berbeda dari perjanjian kerja yang telah dibuat, termasuk juga perihal pemotongan PPh Pasal 21 yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan perpajakan sehingga penghasilan bersih (*Take Home Pay*) yang diterima karyawan tidak sesuai dikarenakan pihak perusahaan melakukan perhitungan dan pemotongan pajak penghasilan tidak sesuai dengan peraturan UU Pajak penghasilan yang berlaku.

b. Perselisihan kepentingan

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU No.2 Tahun 2004 perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Sebagai contoh, ketika sebuah perusahaan mengubah isi dari perjanjian kerja tanpa ada kesepakatan dari karyawan yang seharusnya ikut dilibatkan.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU No.2 Tahun 2004 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Salah satu contoh kasus yang paling sering terjadi yaitu ketika perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan pekerjanya, tapi sayangnya pekerja tersebut tidak setuju dengan keputusan dari perusahaan yang bersangkutan.

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU No.2 Tahun 2004 perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya penyesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

1. Upaya Hukum Karyawan dalam hal perusahaan tidak melaksanakan pemotongan PPh Pasal 21 tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku secara jalur *Non Litigasi (Bipatrit, Mediasi/Tripatri)*

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu secara kekeluargaan melalui perundingan musyawarah untuk mencapai mufakat (*Non Litigasi*) yang dapat ditempuh pekerja terkait adanya

perselisihan hubungan industrial, hingga upaya penyelesaian melalui Pengadilan (*Litigasi*).

Asas Fiksi Hukum beranggapan bahwa ketika suatu peraturan perundangundangan telah diundangkan maka pada saat itu setiap orang dianggap tahu (*presumption iures de iure*) dan ketentuan tersebut berlaku mengikat sehingga ketidaktahuan seseorang akan hukum tidak dapat membebaskan/ memaafkannya dari tuntutan hukum (*ignorantia jurist non excusat*). Keberadaan asas fiksi hukum, telah dinormakan di dalam penjelasan Pasal 81 ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Peraturan Perundang-undangan yakni "Dengan diundangkannya Peraturan Perundangundangan dalam lembaran resmi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan ini, setiap orang dianggap telah mengetahuinya".¹⁰⁴

Pemungutan PPh Pasal 21 oleh perusahaan sebagai pemberi kerja atas upah yang diterima karyawan diatur dalam UU No.36 Tahun 2008 Pajak Penghasilan. Ketentuan tentang Perhitungan dan Pemotongan PPh Pasal 21 Karyawan sebagai subjek pajak Orang Pribadi telah diatur secara jelas pada Peraturan Menteri Keuangan No. 101/PMK.101/2016 dan Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. Per-16/PJ/2016 Tentang Pendoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pajak Penghasilan 26 Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Pribadi. Masyarakat dianggap telah mengetahui tentang ketentuan dalam peraturan ini pada saat diundangkan.

¹⁰⁴ <https://jdih.mahkamahagung.go.id/>, diakses tanggal 12 Maret 2021

Selain itu, informasi mengenai Peraturan Penyesuain PTKP tahun 2016 telah menyebar luas melalui laman resmi Direktorat Jenderal Pajak, media masa, berbagai *website* perpajakan, media sosial, media *online*, dan lainnya, tentunya perusahaan dan karyawan yang ingin memperoleh manfaat dari peraturan ini akan menggali informasi terkait berbagai sumber informasi.

Tabel III.5 Jawaban Responden tentang keluhan karyawan terkait pemotongan PPh Pasal 21

No	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
1	Selama ini terdapat Keluhan dari pegawai mengenai hak karyawan atas PPh Pasal 21 yang telah dipotong perusahaan	0	0%
2	Selama ini tidak terdapat Keluhan dari pegawai mengenai hak karyawan atas PPh Pasal 21 yang telah dipotong perusahaan	9	100%
Jumlah		9	100%

Sumber : Data Olahan Kuesioner tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa selama ini tidak terdapat keluhan dari karyawan terkait dengan pemotongan PPh Pasal 21. Dengan kesetaraan informasi yang diperoleh perusahaan dan karyawan bahwa PPh Pasal 21 yang telah dipotong telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga upah bersih yang diterima pegawai sudah sesuai dengan hak yang seharusnya diterima, maka

keluhan dari karyawan tidak akan muncul. Di sisi lain hal ini dapat mengindikasikan:

- a. Karyawan yang merasa haknya tidak dipenuhi takut untuk memperjuangkan hak-nya dan tidak mengajukan keluhan karena merasa tidak berdaya dan khawatir akan terjadi pemutusan hubungan kerja jika karyawan mengajukan keluhan atau menuntut haknya;
- b. Terdapat keterbukaan informasi antara perusahaan dan karyawannya terkait dengan pemotongan PPh Pasal 21 disertai itikad baik perusahaan untuk memenuhi hak karyawannya. Hal ini didukung dengan loyalitas dan kepercayaan karyawan kepada perusahaan, sehingga tidak muncul keluhan dari karyawan terkait dengan pemotongan PPh Pasal 21.

Tabel III.6 Jawaban Responden tentang upaya hukum secara *Non Litigasi* yang dilakukan karyawan dalam hal perusahaan tidak melaksanakan pemotongan PPh Pasal 21 sesuai dengan ketentuan yang berlaku

No	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
1	Terdapat upaya hukum dari pegawai secara <i>Non Litigasi</i> mengenai hak karyawan atas PPh Pasal 21 yang telah dipotong perusahaan	0	0%
2	Tidak terdapat upaya hukum dari pegawai secara <i>Non Litigasi</i> mengenai hak karyawan atas PPh Pasal 21 yang telah dipotong perusahaan	9	100%
Jumlah		9	100%

Sumber : Data Olahan Kuesioner tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa menurut perusahaan tidak terdapat upaya hukum dari pegawai secara *Non Litigasi* Selanjutnya penyelesaian secara Non Litigasi dapat dilakukan melalui *Bipatrit*, mediasi, konsiliasi dan *arbitrase*.¹⁰⁵

Mengenai hak karyawan atas PPh Pasal 21 yang telah dipotong perusahaan. Hal ini dimungkinkan karena secara umum perusahaan di Kota Pekanbaru menerapkan Nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila didasarkan secara keseluruhan dari jiwa kelima sila pancasila dalam satu pengertian yang utuh dan bulat dan Nilai-nilai *Good Corporate Governace* secara definitif merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan yang menciptakan nilai tambah (*value add*) sehingga dapat memahami bahwa karyawan merupakan salah satu bagian *stakeholders* dimana perlu melindungi kepentingan dan hak dari karyawan itu sendiri.

Ada empat komponen utama yang diperlukan dalam konsep *good corporate governance*,¹⁰⁶ yaitu *fairness, transparency, accountability, dan responsibility*. Prinsip *responsibility* menegaskan konsep *fiduciary duty* dari para pengurus perseroan untuk lebih mematuhi aturan-aturan yang digariskan dalam mengelola perusahaan. Peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah maupun kepentingan pihak lain (*stakeholders*) yang mempengaruhi kesinambungan perusahaan. Direksi harus tanggap terhadap kelangsungan perusahaan dengan berbagai upaya untuk meningkatkan perusahaan tanpa mengabaikan tanggung

¹⁰⁵ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

¹⁰⁶ Fred R. Kaen, *A Blueprint for Coaporate Governance: Strategy, Accountability, and the Preservation of Shareholder Value*, AMACOM, USA, 2003, hal. 73.

jawab sosial terhadap para karyawan, lingkungan, pelanggan atau pihak lain yang menentukan kesinambungan perusahaan. Hal ini menyangkut dengan komitmen perusahaan untuk mematuhi peraturan yang berlaku, termasuk peraturan perpajakan, dan melindungi hak karyawan.

2. Upaya Hukum Karyawan dalam hal perusahaan tidak melaksanakan pemotongan PPh Pasal 21 tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku secara jalur Litigasi (Pengadilan Hubungan Industri)

Perselisihan Hubungan Industrial diharapkan dapat diselesaikan secara Non Litigasi dan jika tidak menemukan kesepakatan baru halnya melalui jalur Litigasi sebagaimana diatur dalam Pasal 5 UUPPHI No.2/2014 “*Dalam Hal Penyelesaian melalui konsiliasi atau Mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial*”. PPh Pasal 21 merupakan tanggung jawab Karyawan sebagai penerima penghasilan sehubungan pekerjaan dan Perusahaan sebagai pemberi penghasilan juga diberi tanggung jawab dan hak untuk melakukan perhitungan dan pemotongan PPh Pasal 21 sebelum memberikan upah diberikan kepada karyawan dimana mengesampingkan aturan pada pasal 16025 KUHPerdara yang berbunyi:”*Si Majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah ditentukan*”

Menurut pasal 55 UU No.2 Tahun 2004, pengadilan hubungan industrial mempunyai kompetensi absolut untuk memeriksa dan memutus:

1. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak.
2. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.

3. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
4. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Tabel III.7 Jawaban Responden tentang upaya hukum secara *Litigasi* yang dilakukan karyawan dalam hal perusahaan tidak melaksanakan pemotongan PPh Pasal 21 sesuai dengan ketentuan yang berlaku

No	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
1	Terdapat upaya hukum dari pegawai secara <i>Litigasi</i> (Pengadilan Hubungan Industrial) mengenai hak karyawan atas PPh Pasal 21 yang telah dipotong perusahaan	0	0%
2	Tidak terdapat upaya hukum dari pegawai secara <i>Litigasi</i> (Pengadilan Hubungan Industrial) mengenai hak karyawan atas PPh Pasal 21 yang telah dipotong perusahaan	9	100%
Jumlah		9	100%

Sumber : Data Olahan Kuesioner tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa menurut perusahaan tidak terdapat upaya hukum dari pegawai secara *Litigasi* (Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial). Meninjau kembali pertanyaan sebelumnya tentang upaya hukum *Non Litigasi* yang diajukan pegawai terhadap pemenuhan kewajiban perusahaan dalam hal perusahaan melakukan pemotongan PPh Pasal

21, upaya pengajuan penyelesaian secara pengadilan dapat diminimalisir sehingga jika terdapat perselisihan dapat diselesaikan dengan cara musyawarah untuk mufakat.

Berdasarkan UUPHI diatas perihal penyelesaian hak karyawan terhadap pemotongan PPh Pasal 21 yang tidak sesuai peraturan yang berlaku ini masuk di tingkat mengenai perselisihan hak. Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan posisi pengusaha dan pegawai adalah setara. Pada kenyataannya, dari aspek sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara karyawan atau dapat juga disebut buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Acap kali pekerja/buruh berada pada kedudukan yang lemah.¹⁰⁷ Dengan demikian, dalam dunia ketenagakerjaan pekerja/buruh merupakan pihak yang harus diberikan perlindungan terhadap hak-haknya. Perlindungan kepentingan dengan cara memberikan hak akan lebih kuat apabila terhadap subyek yang kepadanya hak diberikan juga dilengkapi dengan upaya-upaya hukum (*legal remedies*) untuk mempertahankan haknya.¹⁰⁸ Artinya hukum memberikan hak kepada entitas hukum untuk mengontrol pelaksanaan kewajiban oleh pihak lain dalam memenuhi hak-hak mereka. Dalam upaya perlindungan hukum ini, “Intervensi pemerintah terwujud lewat kebijakan dan hukum perburuhan yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan”. Kemudian lewat Perundang-undang ini diletakkan serangkaian hak, kewajiban dan tanggung jawab kepada masing-masing pihak,

¹⁰⁷ Fenny Natalia Khoe, *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Volume 2 Nomor 1, Surabaya, 2013, hal. 3.

¹⁰⁸ Eggy Sudhjana, *Nasib dan Perjuangan buruh di Indonesia*, Renaissance, Jakarta, 2005, hal. 6

bahkan diataranya disertai dengan sanksi pidana dan denda. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dilakukan agar hak-hak pekerja/buruh tidak dilanggar oleh pengusaha, mengingat dalam hubungan kerja kedudukan/posisi para pihak tidak sejajar. Dimana pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak mereka.

Memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh merupakan amanah dan tujuan dari hukum ketenagakerjaan, seperti dikatakan oleh Senjun H. Manulang, bahwa tujuan hukum perburuhan itu adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha.¹⁰⁹

Peranan pemerintah adalah sebagai regulator dapat di ibaratkan sebagai wasit dalam permainan sepak bola. Ia tidak punya hak menendang atau memegang bola. Negara diharapkan dapat menyeimbangkan antara kebutuhan masyarakat (pekerja/buruh) untuk menaikkan taraf hidupnya sehingga mendapatkan kesejahteraan melalui hasil kerjanya secara adil berdasarkan kesempatan yang sama dan sederajat, disisi lain pihak perusahaan wajib menghormati hak-hak pekerja dan tidak memberlakukan pekerja/buruh secara diskriminatif sehingga didapatlah keadilan dan keseimbangan agar tercapai keinginan /harapan para pemangku kepentingan. Peranan buruh dalam perjannjian kerja adalah ikut dalam menjaga kestabilan dan meningkatkan produktifitas perusahaan dengan cara

¹⁰⁹ Leonardo Imanuel Terok, *Kajian Hukum atas Hak Pekerja Kontrak yang dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Masa Kontrak*, Lex et Socitatis, Vol.III, N0.7, Edisi Agustus, 2015, hal 92.

peningkatan SDM, meningkatkan loyalitas dan menjaga kerahasiaan perusahaan secara etika dan moral serta ikut berperan dalam penentuan upah.

Peranan dari masing-masing pihak (pemerintah, pelaku usaha dan pekerja/buruh) tidak terlepas dari hak dan kewajibannya masing-masing dalam menegakkan keadilan dan kepastian hukum agar tercapai keseimbangan antara ketertiban dan ketentraman.

Berdasarkan Pemenuhan ketentuan perpajakan dan hak karyawan perusahaan telah menjalankan kewajiban sebagai pemotong pajak atas PPh Pasal 21 Karyawan yang telah dipotong telah sesuai aturan yang berlaku, dapat disimpulkan dari hasil jawaban responden yang telah menjadi *sampling* dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Selama ini tidak terdapat keluhan dari pegawai mengenai hak karyawan atas PPh Pasal 21 yang telah dipotong perusahaan dapat diindikasikan terdapat keterbukaan informasi antara perusahaan dan karyawan terkait dengan pemotongan PPh Pasal 21 disertai dengan itikad baik perusahaan untuk memenuhi hak karyawannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebagaimana sesuai dengan jawaban responden pada Tabel III.5;
- b. Tidak terdapat upaya hukum dari pegawai secara Non Litigasi mengenai hak Karyawan atas PPh Pasal 21 yang telah dipotong oleh perusahaan dapat diartikan bahwa perusahaan menerapkan prinsip *responsibility* menegakkan konsep *fiduciary duty* dari para pengurus perseroan untuk lebih mematuhi aturan-aturan yang digariskan dalam mengelola

perusahaan sebagaimana sesuai dengan jawaban responden pada tabel III.6;

- c. Tidak terdapat upaya hukum dari pegawai secara *Non Litigasi* mengenai hak Karyawan atas PPh Pasal 21 yang telah dipotong oleh perusahaan, meninjau kembali perihal tidak terdapat perselisihan hak dengan tidak adanya pengajuan upaya hukum *Non Litigasi* oleh karyawan sehingga upaya pengajuan gugatan pada pengadilan hubungan industrial dapat diminimalisir karena perusahaan telah menerpakan nilai-nilai hubungan industrial pancasila didasarkan secara keseluruhan dari jiwa kelima sila pancasila dalam satu pengertian yang utuh dan bulat dan Nilai-nilai dari *Good Corporate Governace* secara definitif memahami bahwa karyawan merupakan salah satu bagian stakeholders perusahaan dimana perlu melindungi kepentingan dan hak karyawan itu sendiri, sebagaimana sesuai dengan jawaban responden pada tabel III.7.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Kewajiban perusahaan dalam pelaksanaan kewajiban perusahaan terhadap hak karyawan atas PPh Pasal 21 yang telah dipotong berdasarkan perubahan Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) tahun 2016 di Kota Pekanbaru. Sebagaimana dengan hasil jawaban responden yang menjadi *sampling* dalam penelitian ini atas pemenuhan hak karyawan terdapat 3 (tiga) Perusahaan atau sebesar 33% dari total *sample* tidak mengembalikan pada pembayaran upah bulan Juni 2016 terhadap karyawan yang tidak seharusnya tehutang PPh Pasal 21 karena perubahan PTKP, dikarenakan perusahaan besar pada umumnya menggunakan sistem informasi *Payroll* terotomasi sehingga sulit melakukan perubahan sistem serta perusahaan belum melakukan perhitungan PPh Pasal 21 Tahunan pegawai sehingga belum dapat diketahui apakah pegawai kurang potong, sehingga jika sudah dilakukan perhitungan tersebut barulah perusahaan mengembalikan PPh Pasal 21 tersebut kepada karyawan, sehingga peraturan penyesuaian PTKP yang berlaku surut ini dilapangan membuat perusahaan besar melakukan penyesuaian pengembalian atas hak karyawan yang telanjur terpotong baru bisa dikembalikan pada awal tahun 2017.
2. Upaya yang dapat ditempuh Karyawan dalam hal perusahaan tidak melaksanakan pemotongan PPh Pasal 21 sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas penyesuaian PTKP tahun 2016 di Kota Pekanbaru melalui jalur

Non Litigasi dan *Litigasi* sebagaimana telah diatur dalam UUPPHI dimana atas hak karyawan atas PPh Pasal 21 yang telah di potong oleh perusahaan telah dilaksanakan dengan baik sehingga perselisihan atas kepentingan hak tersebut dapat diminimalisir adanya. Sebagaimana dengan hasil jawaban responden yang menjadi *sampling* dalam penelitian ini tidak terdapat pengajuan upaya hukum atas hak karyawan dikarenakan perusahaan melaksanakan pemotongan PPh Pasal 21 sesuai dengan peraturan yang berlaku.

B. SARAN

1. Kepada Pemerintah dalam menerbitkan peraturan atas kebijakan perpajakan memperhatikan *timeline* (Peraturan berlaku surut) dalam pelaksanaan kewajiban perpajakan dilapangan sehingga dapat diikuti dengan baik oleh perusahaan sehingga perusahaan tidak perlu lagi melakukan penyesuaian dalam perhitungan dan pemotongan PPh Pasal 21 karyawan, khususnya jajaran pemerintah Kota Pekanbaru dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan, disarankan untuk terus melakukan pengawasan dalam pelaksanaan kewajiban perusahaan tersebut bahwa telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan dapat mencapai tujuan hukum yang diharapkan.
2. Kepada perusahaan, secara khusus kepada perusahaan di Kota Pekanbaru dalam hal perhitungan dan pemotongan PPh Pasal 21 untuk melaksanakan kewajiban sebagaimana mestinya, baik terhadap karyawan yang

mengalami perubahan PPh Pasal 21 terhutang ataupun tidak terhutang sama sekali dikarenakan penyesuaian PTKP tersebut agar senantiasa mengembalikan secara tunai kepada karyawan sehingga meniadakan potensi konflik atas hak karyawan sehingga perselisihan industrial antara perusahaan dan karyawan tidak terjadi adanya.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- A. Anshari Ritonga, *Pengantar Ilmu Hukum Pajak & Perpajakan Indonesia*, Pustaka El Manar, Jakarta, 2017.
- Amiruddin dan H. Zainal Abidin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Bambang Sunggono, *Metodelogi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Depok, 2018.
- Binoto Nadapdap, *Hukum Perseroan Terbatas*, Permata Aksara, Jakarta, 2013.
- Bohari, *Pengantar Hukum Pajak*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Djoko Muljono, *Pengantar PPh dan PPh 21 Lengkap Dengan Undang–Undang*, Andi, Yogyakarta, 2009.
- Efendi Ibnususilo, *Hukum Pajak Teori, Analisis, dan Perkembanganya*, PT Rajagrafindo Persada, Depok, 2020.
- Eggy Sudhjana, *Nasib dan Perjuangan buruh di Indonesia*, Renaisan, Jakarta, 2005.
- Isharyanto, *Teori Hukum, Suatu Pengantar dengan Pendekatan Tematik*, WR Penerbit, Yogyakarta, 2016.
- Kansil dan Cristine, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2015.

_____, *Seluk Beluk Perseroan Terbatas Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010.

Lili Rasjidi dan Liza Sonia Rasjidi, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015.

M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 1994

Mardiasmo, *Perpajakan Edisi Revisi 2013*, Andi, Yogyakarta, 2013.

Mohammad Zain, *Manajemen Perpajakan, Edisi Kedua*, Salemba Empat, Jakarta, 2005.

R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013.

R. Mansyury, *Pajak Penghasilan Lanjutan Pasca Reformasi 2000*, Yayasan Pengembangan dan Penyebaran Pengetahuan Perpajakan, Jakarta, 2002.

Rochmat Soemitro dan Dewi Kania Sugiharti, *Asas-Asas dan Dasar Perpajakan 1*, Refika Aditama, Bandung, 2010.

Salim HS, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2010.

Susetiawan, *Konflik Sosial Kajian Sosiologis Hubungan Buruh Perusahaan dan Negara di Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2000.

Widi Widodo dan Dedy Djefris, *Tax Payer's Rights*, Alfabeta, Bandung, 2008.

Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan era setelah reformasi*, PT Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

Wirawan B. Ilyas dan Richard Burton, *Hukum Pajak : Teori, Analisis dan Perkembangannya*, Salemba Empat, Jakarta, 2013.

Zaenie Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

B. Jurnal dan Artikel

Bidang Kebijakan Pajak dan PNBP II-PKPN BKF, *Penyesuaian Penghasilan Tidak Kena Pajak sebagai Instrumen Fiskal pertumbuhan Ekonomi I Tahun 2015*, Jakarta, 2016.

Fenny Natalia Khoe, *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Volume 2 Nomor 1, Surabaya, 2013.

Fred R. Kaen, *A Blueprint for Coorporate Governance: Strategy, Accountability, and the Preservation of Shareholder Value*, AMACOM, USA, 2003.

Leonardo Imanuel Terok, *Kajian Hukum atas Hak Pekerja Kontrak yang dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Masa Kontrak*, Lex et Socitatis, Vol.III, N0.7, Edisi Agustus, 2015.

Mas Rasmini, *Modul Dasar-Dasar Perpajakan*, Pajak3230/Modul 1, Jakarta, 2015.

Muslima Mahmudah dan deden Dinar Iskandar, *Analisis Dampak Tax Marale Terhadap Kepatuhan Pajak UMKM: Studi Kasus Kota Semarang*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Tangerang, 2015.

Nancy R Lee and Philip Kotler, *Social Marketing: Influencing Behaviors for Good*, Sage Publication, Inc., US, 2011.

Rinitami Njatrijani. Dkk., *Hubungan Hukum dan Penerapan Prinsip Good Corporate Governace dalam Perusahaan*, *Jurnal Gema Keadilan*, vol 6, edisi III, (ISSN:0852-011) Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Oktober – November 2019.

Sarwohadi, *Rekonstruksi Pemikiran Hukum di Era Demokrasi*, Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu, Bengkulu, 2018.

Soetrisno P.H, *Dasar-Dasar Ilmu Keuangan Negara*, Cetakan ke-2, Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta, 1982.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang Nomor 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan.

Undang-undang Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan.

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 206.2/PMK.01/2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 101/PMK.010/2016 Tentang Penyesuaian Penghasilan Tidak Kena Pajak.

Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor Per-16/PJ/2016 Tentang Pedoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pajak Penghasilan Pasal 26 Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa dan Kegiatan Orang Pribadi.

D. Internet

<http://attaxindonesia.co.id/teori-teori-pemungutan-pajak-konsultan-pajak-samarinda.html>

<https://core.ac.uk/download/pdf/291658476.pdf>

<https://jagad.id/pengertian-karyawan/>

<https://jdih.mahkamahagung.go.id/>

https://www.academia.edu/38633514/Hubungan_bisnis_dengan_Pemerintah

<https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-perusahaan-menurut-para-ahli/>

<https://www.harmony.co.id/blog/badan-usaha-pengertian-dan-jenisnya-yang-ada-di-indonesia>

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt53610e83738b1/payung-hukum-pungutan-negara-di-mata-ahli/>

<https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/dampak-kenaikan-ptkp-2016-kenaikan-take-home-pay-perekonomian-1>

<https://www.pajak.go.id/id/apa-pengertian-badan-menurut-ketentuan-perpajakan>

<https://www.pajak.go.id/id/asas-pemungutan-pajak>

<https://www.riau.go.id/>

<https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-operasional/>

<https://fatkhan.web.id/pengertian-definisi-operasional/>

<https://www.maxmanroe.com/vid/bisnis/pengertian-perusahaan.html>

<https://www.pajak.go.id/id/artikel/sudah-tahu-tentang-ptkp-begini-penjelasan>

<https://ranahresearch.com/pengertian-metode-penelitian-survei/>

<https://kotakpintar.com/pengertian-perusahaan-adalah/>

<https://irmadevita.com/2009/maatschap-persekutuan-perdata/>

<https://www.online-pajak.com/tentang-pajak-pribadi/pengelompokan-jenis-jenis-pajak-dan-penjelasan>

<https://klikpajak.id/blog/lapor-pajak/3-sistem-pemungutan-pajak-di-indonesia/>

https://www.academia.edu/38633514/Hubungan_bisnis_dengan_Pemerintah

<https://www.bps.go.id/pressrelease/2016/02/05/1267/ekonomi-indonesia-triwulan-iv-2015-tumbuh-5-04-persen-tertinggi-selama-tahun-2015.html>

<http://solusipajak-info-guide.blogspot.co.id/2011/09/ptkp-dan-kemungkinan-perubahannya.html>

<https://www.statistikian.com/2017/06/penjelasan-teknik-purposive-sampling.html>

<https://bbs.binus.ac.id/business-creation/2020/04/comanditaire-venootschap-cv/>



LAMPIRAN

- A. Surat Keterangan Bebas Plagiat
- B. Lembar Kuesioner
- C. Daftar Pertanyaan Wawancara

