

**EVALUASI KEBIJAKAN KOMPENSASI  
TERKAIT DENGAN PAJAK PENGHASILAN BADAN  
STUDI KASUS PADA CV ANGGREK INDAH DI PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Akuntansi**



Oleh :

**Philipus Heri Sukamdi**

**N I M : 962114137**

**N I R M : 960051121303120123**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
YOGYAKARTA**

**2002**

Skripsi  
EVALUASI KEBIJAKAN KOMPENSASI  
TERKAIT DENGAN PAJAK PENGHASILAN BADAN  
STUDI KASUS PADA CV ANGGREK INDAH DI PALEMBANG

Oleh :

Philipus Heri Sukamdi

N I M : 962114137

N I R M : 960051121303120123

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I

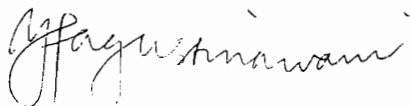
Tanggal : 10 Juli 2001



Drs. YP. Supardiyono, M.Si, Ak

Pembimbing II

Tanggal : 07 September 2001



Dra. YF. Gien Agustinawansari, MM, Ak

Skripsi  
EVALUASI KEBIJAKAN KOMPENSASI  
TERKAIT DENGAN PAJAK PENGHASILAN BADAN  
STUDI KASUS PADA CV ANGGREK INDAH DI PALEMBANG

Dipersiapkan dan ditulis oleh:

Philipus Heri Sukamdi

N I M : 962114137

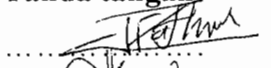
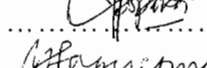

N I R M : 960051121303120123

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji

Pada tanggal 26 Oktober 2001

dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji

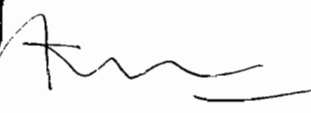
	<b>Nama Lengkap</b>	<b>Tanda tangan</b>
Ketua	Drs. FA. Joko Siswanto,MM.,Ak	
Sekretaris	Drs. YP. Supardiyono,M.Si,Ak	
Anggota	Drs. YP. Supardiyono,M.Si,Ak	
Anggota	Dra. YF. Gien Agustinawansari,MM.,Ak	
Anggota	Fr. Reni Retno A.,S.E.,M.Si.,Ak	

Yogyakarta, 27 Oktober 2001

Fakultas Ekonomi

Universitas Sanata Dharma



  
Drs. Hg. Suseno TW., M.S.

## **PERSEMBAHAN**

**Skripsi ini kupersembahkan untuk:**

- **Bapak dan Ibu**
- **Adik-adikku tercinta**
- **Anugerah terindah Susana Listiyani**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 7 September 2001

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Philipus Heri Sukamdi', written in a cursive style.

Philipus Heri Sukamdi

## ABSTRAK

### EVALUASI KEBIJAKAN KOMPENSASI TERKAIT DENGAN PAJAK PENGHASILAN BADAN

Studi Kasus: CV Anggrek Indah

Palembang

**Philipus Heri Sukamdi**

Universitas Sanata Dharma

Yogyakarta

2002

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kebijakan kompensasi yang telah diterapkan manajemen perusahaan dapat menekan jumlah pajak penghasilan (PPh) badan yang dibayar.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Langkah-langkah dalam teknik analisis data yaitu: (1) deskripsi data-data hasil penelitian tentang kebijakan kompensasi; (2) deskripsi kebijakan kompensasi menurut undang-undang perpajakan; (3) mengevaluasi kebijakan kompensasi yang diterapkan manajemen; (4) menghitung jumlah pajak penghasilan (PPh) badan; (5) membandingkan hasil analisis dengan SPT badan; (6) serta analisis terhadap pihak yang menanggung selisih pajak.

Berdasarkan data tahun 1999, perusahaan membayar pajak penghasilan (PPh) badan sebesar Rp2.236.000,00. Hasil penelitian berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan adalah: perusahaan membayar pajak penghasilan (PPh) badan sebesar Rp2.915.800,00. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan membayar pajak penghasilan (PPh) badan sebesar Rp715.800,00 di bawah jumlah yang sebenarnya. Kesimpulannya bahwa kebijakan kompensasi yang telah diterapkan manajemen CV Anggrek Indah berhasil menekan pajak penghasilan badan yang dibayar.

## **ABSTRACT**

### **EVALUATING THE COMPENSATION POLICIES RELATING COMPANY INCOME TAX**

A Case Study at CV Anggrek Indah  
Palembang

**Philipus Heri Sukamdi**

Sanata Dharma University

Yogyakarta

2002

This research was meant to know whether or not compensation policies applied by company management could limit company income tax to be paid.

The methods of collecting data were interview, observation, and documentation. In this research, the research applied some steps in analyzing the data i.e. (1) describing the data about the compensation policies, (2) describing the compensation policies according to tax regulations, (3) evaluating the compensation policies applied by management, (4) calculating company income tax, (5) comparing the result of the analysis with company's Annual Reporting Letter, and (6) analyzing the party to pay tax difference.

Based on the data of 1999, the company has paid company income tax as much as Rp2,236,000.00. From the analysis, it was found out that the company should have paid company income tax as much as Rp2,915,800.00. It showed that the company had paid Rp715,800.00 more. From this fact, it could be concluded that the compensation policies applied by company management could not limit company income tax.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Akuntansi, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat banyak bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

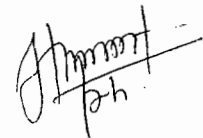
1. Drs. Y.P. Supardiyono, M.Si., Ak selaku Pembimbing I yang telah membantu serta membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dra. YF. Gien Agustinawansari, MM, Ak selaku Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak dan ibu di rumah yang telah banyak mendorong dan mendoakan penulis hingga skripsi ini dapat selesai.
4. Ibu Merani Leo dan Bapak Yusuf Evol selaku pimpinan serta pemilik CV Anggrek Indah yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
5. Mbak Fanni atas bantuanya mencarikan data-data yang saya butuhkan.
6. Adikku tercinta Susana Listiyani atas dukungan dan cintanya.
7. Teman-teman angkatan '96 (monank, gunawan, puspo, yogo, erna, atun, novi, yanti, tian, ike, gabby, lia, cici, wily, ina, nana, teguh, patut, didit, jeri) atas dukungan dan perhatiannya



8. Teman-teman “Kuil Dairin” (zarnos, cypri, ebonk, kingkong, kanthong, genthong, becak, celes, kenthus, mr goose, agung, codot, sungex, aris) dan Wisma Mawar (dewix, eti, atik, hera, evi, nita, yuni) serta semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 7 September 2001



Penulis

## DAFTAR ISI



	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan Penelitian .....	4
E. Manfaat Penelitian .....	4
F. Sistematika Penulisan .....	5
BAB II LANDASAN TEORI .....	7
A. Pengertian Pajak Penghasilan .....	7
B. Subjek Pajak Penghasilan .....	8
C. Objek Pajak Penghasilan .....	10
D. Mulai dan Berakhirnya Kewajiban Pajak .....	14
E. Tarif Pajak .....	15
F. Cara Menghitung Pajak Penghasilan .....	16
G. Kompensasi .....	21
1. Pengertian Kompensasi .....	21
2. Dasar Pengupahan .....	25
BAB III METODOLOGI PENULISAN .....	26
A. Jenis Penelitian .....	26

B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
C. Data yang Dicari .....	26
D. Teknik Pengumpulan Data.....	27
E. Teknik Analisa Data .....	27
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....	31
A. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	31
B. Struktur Organisasi .....	32
C. Personalia .....	36
D. Operasional Perusahaan .....	37
E. Pemasaran .....	39
BAB V DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN MASALAH.....	41
A. Deskripsi Kebijakan Kompensasi .....	41
1. Gaji Pokok .....	42
2. Tunjangan-Tunjangan .....	42
3. Kebijakan-Kebijakan Lainnya .....	46
B. Kebijakan Kompensasi Sesuai UU No. 10 Tahun 1994 .....	49
1. Gaji .....	49
2. Tunjangan-Tunjangan .....	50
3. Pemberian dalam Bentuk Natura dan atau Kenikmatan .....	51
C. Evaluasi Kebijakan Kompensasi .....	52
1. Gaji Pokok .....	52
2. Tunjangan-Tunjangan .....	53
3. Pemberian dalam Bentuk Natura dan atau kenikmatan .....	56
D. Menghitung Pajak Penghasilan .....	57
E. Membandingkan Hasil Analisis dengan SPT.....	60
F. Analisis yang Menanggung Pajak .....	61
BAB VI KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN..	64
A. Kesimpulan .....	64
B. Keterbatasan Penelitian .....	65
C. Saran-Saran .....	65

DAFTAR PUSTAKA .....  
LAMPIRAN .....

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 .....	25
Tabel 2 .....	43
Tabel 3 .....	44
Tabel 4 .....	45
Tabel 5 .....	59
Tabel 6 .....	62

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Kinerja suatu perusahaan akan dinilai dari laporan keuangan yang disusun setiap akhir periode. Informasi laporan keuangan mengungkapkan keadaan finansial perusahaan dan kinerja manajemen dalam hal profitabilitas, yaitu mengelola sumber daya dan menghasilkan laba bagi perusahaan. Keadaan finansial perusahaan akan terungkap dalam laporan neraca, yaitu gambaran aktiva perusahaan yang dibelanjahi dari unsur hutang (hutang lancar dan hutang jangka panjang) maupun modal sendiri (*equity*). Sedangkan keadaan profitabilitas akan terungkap dari laporan laba/rugi perusahaan, yang mengungkapkan kinerja manajemen untuk menghasilkan laba bagi perusahaan.

Laporan keuangan merupakan sumber informasi bagi pihak manajemen maupun pihak luar perusahaan (pemilik, kreditur, pemerintah). Pihak manajemen menyampaikan informasi mengenai pertanggungjawaban atas pengelolaan dana yang berasal dari pihak luar. Di pihak lain, pihak luar perusahaan ingin memperoleh informasi yang dapat dipercaya dari pihak manajemen (Mulyadi, 1990 : 3). Dua kepentingan yang berlawanan (baik kepentingan keuangan maupun kepentingan yang lainnya) (Mulyadi, 1990 : 3), memungkinkan pihak manajemen untuk menampilkan laporan keuangan secara tidak wajar dengan tujuan tertentu.

Tujuan tertentu tersebut antara lain dalam hal pajak, khususnya pajak penghasilan badan. Perusahaan akan berupaya untuk meminimalkan pajak karena bagaimanapun juga pajak merupakan suatu beban (*expense*) yang akan

mengurangi jumlah laba yang akan diterima oleh perusahaan (Regar,1993 : 6). Artinya bahwa ada kecenderungan untuk mengalihkan atau mengurangi jumlah pajak karena dinilai sebagai biaya yang tidak akan menghasilkan pendapatan (*revenue*) di masa yang akan datang, sama halnya dengan keinginan manajemen perusahaan untuk mengurangi biaya-biaya lain. Kecenderungan ini bukan penghindaran atau pengelakan melainkan lebih ke arah mengatur sehingga pajak yang dibayar tidak lebih dari jumlah yang seharusnya (Mangoting, 1999:44). Usaha manajemen ini lebih dikenal dengan istilah perencanaan pajak (*Tax Planning*). Kecenderungan wajib pajak untuk mengatur jumlah pajak sehingga pajak yang dibayar tidak lebih dari jumlah yang seharusnya merupakan pernyataan umum dan tidak perlu dibuktikan lagi. Dalam hal ini, fiskus akan melakukan sebaliknya, sedapat mungkin mengusahakan agar wajib pajak membayar pajak sebesar-besarnya berdasarkan hukum yang berlaku (Regar, 1993:10).

Banyak hal yang akan dilakukan manajemen perusahaan dalam rangka perencanaan pajak (*tax planning*) baik dengan cara meringankan beban pajak dengan tidak melanggar Undang-Undang Perpajakan (*tax avoidance*) maupun dengan cara menggelapkan pajak (*tax evasion*) (Mardiasmo,1997:10). Salah satu lingkup perencanaan pajak (*Tax Planning*) adalah kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh pihak manajemen perusahaan, karena tidak semua beban yang menyangkut kesejahteraan karyawan diakui sebagai beban fiskal. Kebijakan manajemen tersebut menyangkut pemberian imbalan dalam bentuk natura dan atau kenikmatan (fasilitas rumah, kendaraan, cuti, rekreasi, pengobatan

penyediaan makanan dan minuman bagi seluruh karyawan dalam suatu perusahaan).

Masalah kompensasi adalah penting baik bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi perusahaan (Handoko,2000:246). Seringkali masalah ini menjadi semakin rumit dengan adanya perbedaan persepsi antara karyawan dengan manajemen perusahaan, sehingga menyulut adanya aksi-aksi karyawan yang menuntut keadilan maupun aksi-aksi yang mengkritik kebijakan-kebijakan manajemen. Di satu sisi manajemen perusahaan ingin menekan biaya operasional (termasuk biaya kompensasi karyawan dan pajak penghasilan badan), di sisi lain karyawan menuntut kompensasi di atas perencanaan dan keputusan manajemen.

## **B. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Perundang-undangan yang dipakai adalah Undang-Undang Perpajakan No 10 Tahun 1994 dengan mempertimbangkan perubahan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 17 Tahun 2000.
2. Kebijakan manajemen sumber daya manusia, terdiri atas kebijakan perekonomian (menyangkut aspek pengupahan dan tunjangan dalam hal pemberian kompensasi) dan kebijakan non perekonomian (promosi, disiplin, pemberhentian, perekrutan, pemecatan ) (Henry,1995:25). Dalam penulisan ini, kebijakan kompensasi yang dimaksud adalah kebijakan manajemen yang menyangkut aspek pengupahan dan pemberian tunjangan.



### **C. Rumusan Masalah**

Apakah kebijakan kompensasi yang telah diterapkan manajemen CV Anggrek Indah dapat menekan jumlah pajak penghasilan badan ?

Kebijakan kompensasi adalah kebijakan manajemen berkaitan pemberian balas jasa (*rewards*) berupa uang maupun dalam bentuk bukan uang (*non financial*) atas jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Pajak penghasilan badan adalah suatu pungutan resmi sebagai kewajiban atas tambahan kemampuan ekonomis yang diterima Wajib Pajak badan, baik yang berasal dari Indonesia maupun dari luar Indonesia.

### **D. Tujuan Penelitian**

Penulis ingin mengetahui apakah kebijakan kompensasi yang telah diterapkan atau dijalankan oleh manajemen CV Anggrek Indah dapat menekan jumlah pajak penghasilan badan yang dibayar.

### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, yaitu:

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi terhadap perencanaan manajemen dalam hal kompensasi.

2. Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan referensi di bidang

Perpajakan yang dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa.

### 3. Penulis

Hasil penelitian dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis di bidang Perpajakan serta dapat membandingkan antara teori dengan kenyataan di lapangan.

## **F. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dibahas mengenai latar belakang, batasan masalah, perumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan diungkapkan mengenai teori-teori yang menyangkut pajak penghasilan dan kebijakan kompensasi yang akan digunakan penulis sebagai dasar atau acuan untuk mengevaluasi dan menganalisis data-data yang diperoleh dari CV Anggrek Indah .

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, data-data yang akan diperlukan, teknik pengumpulan data, serta teknik untuk mengevaluasi dan menganalisis data hasil penelitian dari CV Anggrek Indah.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini diuraikan secara singkat gambaran umum perusahaan yang menjadi tempat penelitian penulis, meliputi sejarah berdirinya dan perkembangan perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi, personalia, operasional perusahaan, pemasaran CV Anggrek Indah.

**BAB V : DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN MASALAH**

Dalam bab ini akan diuraikan hasil-hasil penelitian, mengevaluasi dan menganalisis data dengan menggunakan teknik analisis yang dipilih oleh penulis.

**BAB VI : KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh berdasarkan uraian-uraian dalam Bab V, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang sekiranya berguna bagi perusahaan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pengertian Pajak Penghasilan**

Berkaitan dengan pengertian pajak penghasilan, perlu diperhatikan dua unsur yang terdapat dalam Pajak Penghasilan, yaitu Pajak dan Penghasilan. Berikut ini akan dipaparkan mengenai pengertian pajak menurut beberapa ahli, yaitu:

1. Rimsky K Judisseno (Judisseno,1997 :7)

Pajak adalah suatu kewajiban kenegaraan berupa pengabdian serta peran serta aktif warga negara dan anggota masyarakat lainnya untuk membiayai berbagai keperluan negara berupa pembangunan nasional yang pelaksanaannya diatur dalam undang-undang dan peraturan untuk tujuan kesejahteraan bangsa dan negara.

2. Prof. Dr. Rochmat Soemitro, SH ( Mardiasmo,1997 : 1)

Pajak adalah iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tiada mendapat jasa timbal (kontra prestasi) yang langsung dapat ditunjukkan dan yang digunakan untuk membayar pengeluaran umum.

3. Prof. S.I. Djajadiningrat (Munawir, 1980 :3)

Pajak adalah suatu kewajiban menyerahkan sebagian dari pada kekekayaan kepada negara yang disebabkan suatu keadaan, kejadian dan perbuatan yang memberikan kedudukan tertentu, tetapi bukan sebagai hukuman, menurut peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah serta dapat dipaksakan tetapi tidak ada jasa balik dari negara secara langsung untuk memelihara kesejahteraan umum.

Pengertian penghasilan (UU No. 10 1994) adalah setiap tambahan kemampuan ekonomis yang diterima atau diperoleh wajib pajak baik yang berasal dari Indonesia, maupun dari luar Indonesia, yang dapat dipakai untuk konsumsi

atau menambah kekayaan wajib pajak yang bersangkutan dengan nama dan dalam bentuk apapun. Jadi dengan demikian, pengertian pajak penghasilan adalah suatu pungutan resmi sebagai kewajiban anggota masyarakat atau warga negara atas penghasilan yang diterima atau diperoleh dalam tahun pajak yang didasarkan atas perundang-undangan.

### **B. Subjek Pajak Penghasilan**

Pajak penghasilan dikenakan terhadap subjek pajak atas penghasilan yang diterima atau diperoleh dalam tahun pajak (Mardiasmo,1997:53), terdiri:

1. Orang pribadi dan warisan yang belum terbagi
2. Badan yaitu PT, CV, Perseroan lainnya, BUMN, BUMD, Persekutuan, Perkumpulan, Firma, Kongsy, Koperasi, Yayasan atau Organisasi sejenis, Lembaga, Dana Pensiun, dan bentuk badan usaha lain. Dalam Undang-Undang Perpajakan No 17 Tahun 2000, definisi badan yang menjadi Subjek Pajak diperluas; termasuk di dalamnya adalah organisasi massa, organisasi sosial politik, atau organisasi sejenis, lembaga, bentuk usaha tetap dan bentuk badan lainnya termasuk reksadana.

3. Bentuk Usaha Tetap

Badan-badan pemerintah yang tidak menjadi subjek pajak adalah yang memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- b. dibiayai dengan dana yang bersumber dari APBN atau APBD

- c. penerimaan lembaga tersebut dimasukkan dalam anggaran pemerintah Pusat atau Daerah
- d. pembukuannya diperiksa oleh aparat pengawasan fungsional negara.

Ada beberapa badan yang dikecualikan dari subjek pajak penghasilan (Mardiasmo,1997:56), yaitu:

1. Badan perwakilan negara asing
2. Pejabat perwakilan diplomatik dan konsulat atau pejabat lain dari negara asing, dan orang-orang yang diperbantukan kepada mereka yang bekerja dan bertempat tinggal bersama mereka, dengan syarat:
  - a. bukan warga negara Indonesia, dan di Indonesia tidak menerima atau memperoleh penghasilan lain diluar jabatannya di Indonesia
  - b. negara yang bersangkutan memberikan perlakuan timbal balik.
3. Organisasi internasional sebagaimana dimaksudkan dalam Keputusan Menteri Keuangan No: 611/KMK.04/1994 tanggal 23 Desember 1994 dengan syarat: tidak menjalankan usaha atau melakukan kegiatan lain untuk memperoleh penghasilan di Indonesia. Dalam Undang-Undang Perpajakan No 17 Tahun 2000, organisasi internasional yang dikecualikan dari subjek pajak dengan syarat :
  - a. Indonesia menjadi anggota dari organisasi internasional tersebut
  - b. Tidak menjalankan usaha atau melakukan kegiatan lain untuk memperoleh penghasilan di Indonesia, selain pemberian pinjaman kepada pemerintah yang dananya berasal dari iuran para anggota organisasi.

4. Pejabat perwakilan organisasi internasional sebagaimana dimaksud dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor: 611/KMK.04/1994 dengan syarat:
  - a. bukan warga negara Indonesia
  - b. tidak mempunyai penghasilan lain di Indonesia.

### **C. Objek Pajak Penghasilan**

Bagi wajib pajak dalam negeri, yang menjadi objek pajak adalah penghasilan baik yang berasal dari Indonesia maupun dari luar Indonesia, sedangkan bagi wajib pajak luar negeri yang menjadi objek pajak hanya penghasilan yang berasal dari Indonesia saja. Di bawah ini termasuk objek pajak penghasilan, (Mardiasmo,1997:56-57) yaitu:

1. Penggantian atau imbalan berkenaan dengan pekerjaan atau jasa yang diterima atau diperoleh termasuk gaji, upah, tunjangan, honorarium, komisi, bonus, gratifikasi, uang pensiun, atau imbalan dalam bentuk lainnya, kecuali ditentukan lain dalam undang-undang.
2. Hadiah dari undian atau pekerjaan atau kegiatan dan penghargaan
3. Laba usaha
4. Keuntungan karena penjualan atau pengalihan harta, termasuk:
  - a. Keuntungan karena pengalihan harta kepada perseroan, persekutuan, dan badan lainnya sebagai pengganti saham atau penyertaan modal.
  - b. Keuntungan yang diperoleh peseroan, persekutuan, dan badan lainnya karena pengalihan harta kepada pemegang saham, sekutu, atau anggota.

- c. Keuntungan karena likuidasi, penggabungan, peleburan, pemekaran, pemecahan, atau pengambilalihan usaha.
  - d. Keuntungan karena pengalihan harta berupa hibah, bantuan atau sumbangan, kecuali yang diberikan kepada keluarga sedarah dalam garis keturunan lurus satu derajat, badan keagamaan, badan pendidikan, badan sosial, pengusaha kecil ( termasuk koperasi), yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan, sepanjang tidak ada hubungannya dengan usaha, pekerjaan, kepemilikan atau penguasaan antara pihak-pihak yang bersangkutan.
5. Penerimaan kembali pembayaran pajak yang telah dibebankan sebagai biaya
  6. Bunga termasuk premium, diskonto, dan imbalan lain karena jaminan pengembalian hutang
  7. Dividen dengan nama dan dalam bentuk apapun. Dalam pengertian deviden antara lain adalah pemberian saham bonus yang dilakukan tanpa penyeteroran termasuk saham bonus yang berasal dari kapitalisasi agio saham.
  8. Royalti
  9. Sewa dan penghasilan lain sehubungan dengan penggunaan harta
  10. Penerimaan atau perolehan pembayaran berkala
  11. Keuntungan karena pembebasan hutang, pembebasan hutang sampai jumlah tertentu yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah dikecualikan dari objek pajak.
  12. Keuntungan karena selisih kurs mata uang asing
  13. Selisih lebih karena penilaian kembali aktiva
  14. Premi asuransi



15. Iuran yang diterima atau diperoleh perkumpulan sepanjang iuran tersebut ditentukan berdasarkan volume usaha. Iuran yang diterima atau diperoleh perkumpulan dari anggota yang terdiri dari Wajib Pajak yang menjalankan usaha atau pekerjaan bebas termasuk dalam pengertian objek pajak.
16. Tambahan kekayaan netto yang berasal dari penghasilan yang belum dikenakan pajak.
17. Penghasilan berupa bunga deposito dan tabungan - tabungan lainnya, penghasilan dari transaksi saham dan sekuritas lainnya di bursa efek, penghasilan dari pengalihan harta berupa tanah dan atau bangunan serta penghasilan tertentu lainnya, pengenaan pajaknya diatur dengan peraturan pemerintah.

Yang bukan merupakan objek pajak (Mardiasmo,1997:58) adalah:

- 1.a. Zakat yang diterima oleh badan amil zakat atau lembaga amil zakat yang dibentuk atau disahkan oleh pemerintah dan para penerima zakat yang berhak.
- 1.b. Harta hibahan yang diterima oleh keluarga sedarah dalam garis keturunan lurus satu derajat dan oleh badan keagamaan atau badan pendidikan atau badan sosial atau pengusaha kecil termasuk koperasi yang ditetapkan Menteri Keuangan, sepanjang tidak ada hubungan dengan usaha, pekerjaan, kepemilikan atau penguasaan pihak-pihak yang bersangkutan.
2. Warisan
3. Harta termasuk setoran tunai yang diberikan oleh badan sebagai pengganti saham atau sebagai penggantian penyertaan modal.

4. Penggantian atau imbalan sehubungan dengan pekerjaan atau jasa yang diterima atau diperoleh dalam bentuk natura dan atau kenikmatan dari wajib pajak atau pemerintah.
5. Pembayaran dari perusahaan asuransi kepada orang pribadi sehubungan dengan asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi jiwa, asuransi dwiguna, dan asuransi beasiswa.
6. Dividen atau bagian laba yang diterima atau diperoleh Perseroan Terbatas, Koperasi, BUMN/BUMD dari penyertaan modal pada badan usaha wajib pajak dalam negeri lainnya dikecualikan dari objek pajak dengan syarat:
  - a. Dividen harus berasal dari cadangan laba ditahan
  - b. Bagi Perseroan Terbatas dan BUMN/BUMD yang menerima dividen kepemilikan saham minimal 25% dari jumlah modal yang disetor dan harus mempunyai usaha aktif diluar kepemilikan saham tersebut.
7. Iuran yang diterima atau diperoleh dana pensiun yang pendiriannya telah disahkan Menteri Keuangan baik yang dibayar pemberi kerja maupun pegawai.
8. Penghasilan dari modal yang ditanamkan oleh dana pensiun dalam bidang-bidang tertentu yang ditetapkan dengan keputusan menteri keuangan.
9. Bagian yang diterima atau diperoleh Perseroan Komanditer yang modalnya tidak terbagi atas saham-saham, persekutuan, perkumpulan, firma, dan kongsi.
10. Penghasilan yang diterima atau diperoleh perusahaan modal ventura berupa bagian laba dari badan pasangan usaha yang didirikan dan menjalankan usaha atau kegiatan di Indonesia, dengan syarat badan pasangan usaha tersebut:

- a. merupakan perusahaan kecil menengah atau yang menjalankan kegiatan dalam sektor-sektor usaha yang ditetapkan Menteri Keuangan
- b. sahamnya tidak diperdagangkan di bursa efek di Indonesia

#### **D. Mulai dan Berakhirnya Kewajiban Pajak**

Di bawah ini akan diuraikan mengenai kapan kewajiban wajib pajak penghasilan mulai dan kapan berakhir, (Mardiasmo, 1997 : 55) yaitu:

##### 1. Subjek pajak dalam negeri

###### a. Orang pribadi

Kewajiban pajak dimulai sejak dilahirkan , saat berada di Indonesia dan punya niat untuk bertempat tinggal di Indonesia dan berakhir saat meninggal atau saat meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya.

###### b. Badan

Kewajiban pajak dimulai saat didirikan atau bertempat kedudukan di Indonesia, sedangkan kewajiban pajak berakhir saat dibubarkan atau tidak lagi berkedudukan di Indonesia.

##### 2. Subjek pajak luar negeri

###### a. Non Badan Usaha Tetap (BUT)

Kewajiban pajak dimulai saat mempunyai penghasilan di Indonesia sedangkan kewajiban pajak berakhir saat tidak lagi mempunyai penghasilan di Indonesia.



- b. di atas Rp 25.000.000,00 sampai Rp 50.000.000,00 15%
- c. di atas Rp 50.000.000,00 30%

Tarif pajak penghasilan untuk wajib pajak pribadi ( UU No.17 Tahun 2000) yaitu:

- a. sampai dengan Rp. 25.000.000,00 5%
- b. Rp. 25.000.000,00 sampai Rp 50.000.000,00 10%
- c. Rp 50.000.000,00 sampai Rp 100.000.000,00 15%
- d. Rp 100.000.000,00 sampai Rp 200.000.000,00 25%
- e. di atas Rp 200.000.000,00 35%

Tarif pajak penghasilan wajib pajak badan (UU No. 17 Tahun 2000) yaitu:

- a. sampai dengan Rp. 50.000.000 10%
- b. Rp. 50.000.000 sampai Rp. 100.000.000 15%
- c. di atas Rp. 100.000.000 30%

#### 4. Tarif degresif

Prosentase tarif yang digunakan semakin kecil bila jumlah yang dikenai pajak semakin besar.

### **F. Cara Menghitung Pajak Penghasilan**

Besarnya pajak terutang dihitung dari penghasilan kena pajak (PKP) dikalikan tarif pajak. Penghasilan kena pajak (PKP) orang pribadi dihitung dari penghasilan bruto dikurangi dengan penghasilan tidak kena pajak (PTKP). Besarnya penghasilan tidak kena pajak (PTKP) tergantung dengan status wajib pajak, artinya PTKP wajib pajak kawin berbeda dengan wajib pajak tidak kawin.

Berdasarkan pasal 7 Undang- Undang Perpajakan No. 10 tahun 1994, besarnya Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) orang pribadi adalah:

1. Rp 1.728.000,00 untuk wajib pajak pribadi
2. Rp 864.000,00 tambahan wajib pajak status kawin
3. Rp 1.728.000,00 tambahan untuk seorang isteri yang penghasilannya digabung dengan penghasilan suami
4. Rp 864.000,00 tambahan untuk setiap anggota keluarga sedarah dan keluarga semenda dalam garis keturunan lurus serta anak angkat, yang menjadi tanggungan sepenuhnya, maksimal tiga orang.

Berdasarkan pasal 7 Undang- Undang Perpajakan No. 17 tahun 2000, besarnya Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) orang pribadi adalah:

1. Rp 2.880.000,00 untuk wajib pajak pribadi
2. Rp 1.440.000,00 tambahan wajib pajak status kawin
3. Rp 2.880.000,00 tambahan untuk seorang isteri yang penghasilannya digabung dengan penghasilan suami
4. Rp 1.440.000,00 tambahan untuk setiap anggota keluarga sedarah dan keluarga semenda dalam garis keturunan lurus serta anak angkat, yang menjadi tanggungan sepenuhnya, maksimal tiga orang.

Selain penghasilan tidak kena pajak, pengurang dalam rangka menentukan besarnya penghasilan kena pajak wajib pajak orang pribadi adalah biaya jabatan. Besarnya biaya jabatan adalah 5% dari penghasilan bruto wajib pajak (tidak memandang punya jabatan atau tidak), dengan batas maksimum yang diperkenankan Rp 54.000,00 per bulan atau Rp 648.000,00 per tahun.

Batas penghasilan bruto yang diterima pegawai harian atau mingguan dan pegawai tidak tetap sampai dengan Rp 14.400,00 tidak dikenakan pemotongan pajak penghasilan. Selain itu pajak penghasilan terutang yang diterima pekerja sampai dengan penghasilan sebesar Upah Minimum Regional (UMR) ditanggung oleh pemerintah.

Pajak penghasilan untuk badan dihitung dari penghasilan bersih dikalikan dengan tarif pajak. Biaya-biaya yang diperkenankan mengurangi penghasilan bruto adalah sebagai berikut (Mardiasmo,1997:64-65):

1. Biaya untuk mendapatkan, menagih, dan memelihara penghasilan, termasuk biaya pembelian bahan baku, biaya berkenaan dengan pekerjaan atau jasa termasuk upah, gaji, honorarium, bonus, gratifikasi, dan tunjangan yang diberikan dalam bentuk uang, bunga, sewa royalti, biaya perjalanan, biaya pengolahan limbah, premi asuransi, dan pajak kecuali pajak penghasilan
2. Penyusutan atas pengeluaran untuk memperoleh harta berwujud dan amortisasi atas pengeluaran untuk memperoleh hak dan atas biaya lain yang mempunyai masa manfaat lebih dari satu tahun
3. Iuran kepada dana pensiun yang pendiriannya telah disahkan oleh Menteri Keuangan
4. Kerugian karena penjualan atau pengalihan harta yang dimiliki dan digunakan dalam perusahaan atau yang dimiliki untuk mendapatkan, menagih, dan memelihara penghasilan
5. Kerugian karena selisih kurs mata uang asing
6. Biaya penelitian dan pengembangan perusahaan yang dilakukan di Indonesia

7. Biaya bea siswa, magang, dan pelatihan
8. Piutang yang nyata-nyata tidak dapat ditagih dengan syarat: ( UU Perpajakan No 17 Tahun 2000)
  - a. telah dibebankan sebagai biaya dalam laporan laba rugi komersial
  - b. telah diserahkan perkara penagihannya kepada Pengadilan Negeri atau Badan Urusan Piutang dan Lelang Negara (BUPLN) atau adanya perjanjian tertulis mengenai penghapusan piutang atau pembebasan hutang antara kreditur dan debitur yang bersangkutan
  - c. telah dipublikasikan dalam penerbitan umum atau khusus, dan
  - d. Wajib Pajak harus menyerahkan daftar piutang yang tidak dapat ditagih Direktorat Jenderal Pajak, yang pelaksanaannya diatur lebih lanjut dengan keputusan Direktur Jenderal Pajak

Biaya - biaya yang tidak boleh dikurangkan dalam rangka penghitungan Penghasilan Kena Pajak Badan (Mardiasmo, 1997:65-66) :

1. Pembagian laba dengan nama dan dalam bentuk apapun seperti dividen, termasuk dividen yang dibayarkan oleh perusahaan asuransi kepada pemegang polis dan pembagian sisa hasil usaha koperasi
2. Biaya yang dibebankan atau dikeluarkan untuk kepentingan pribadi pemegang saham, sekutu, atau anggota
3. Pembentukan atau pemupukan dana cadangan kecuali cadangan piutang tak tertagih untuk usaha bank dan cadangan biaya reklamasi untuk usaha pertambangan yang ketentuan dan syarat-syaratnya ditetapkan dengan keputusan Menteri Keuangan



4. Premi asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi jiwa, asuransi dwiguna, dan asuransi beasiswa yang dibayarkan oleh wajib pajak orang pribadi, kecuali jika dibayarkan oleh pemberi kerja dan premi tersebut dihitung sebagai penghasilan bagi wajib pajak yang bersangkutan
5. Penggantian atau imbalan sehubungan dengan pekerjaan atau jasa yang diterima atau diperoleh dalam bentuk natura dan atau kenikmatan dari wajib pajak, kecuali penggantian atau imbalan dalam bentuk natura dan atau kenikmatan di daerah tertentu dan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan dengan keputusan Menteri Keuangan
6. Jumlah yang melebihi kewajaran yang dibayarkan kepada pemegang saham atau kepada pihak yang mempunyai hubungan istimewa sebagai imbalan sehubungan dengan pekerjaan yang dilaksanakan
7. Harta yang dihibahkan, bantuan atau sumbangan dan warisan, kecuali zakat yang dibayarkan wajib pajak pemeluk agama Islam kepada badan amil zakat yang dibentuk atau disyahkan oleh pemerintah
8. Pajak penghasilan
9. Biaya yang dibebankan atau dikeluarkan untuk kepentingan pribadi wajib pajak atau orang yang menjadi tanggungannya
10. Gaji yang dibayarkan kepada anggota persekutuan, firma, atau perseroan komanditer yang modalnya tidak terbagi atas saham
11. Sanksi administrasi berupa bunga, denda, dan kenaikan, serta sanksi pidana berupa denda yang berkenaan dengan pelaksanaan perundang-undangan di bidang perpajakan

## G. Kompensasi

### 1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap (Nitisemito,1982:149).

Adapula yang mengartikan kompensasi sebagai semua bentuk pembayaran atau penghargaan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan yang mereka lakukan (Dessler,1994:403). Hani Handoko dalam bukunya mengartikan kompensasi sebagai pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang (Handoko,2000:246). Pada intinya kompensasi merupakan bentuk balas jasa (*rewards*) baik yang berupa uang maupun dalam bentuk bukan uang (*nonfinancial*) atas jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terdiri dari upah, tunjangan *innatura*, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, dan masih banyak yang lain yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterimakan dengan tetap. Bentuk- bentuk kompensasi ( Handoko,2000: 247) adalah:

- a. Upah harian ( pembayaran yang didasarkan jam kerja yang diterima harian atau mingguan)
- b. Gaji tetap ( pembayaran yang diterima karyawan secara rutin dalam suatu periode, umumnya dalam bulanan)
- c. Upah insentif ( bonus atau komisi), pembayaran yang didasarkan atas kemampuan lebih seorang karyawan

- d. Rencana pembagian laba (*profit sharing plan*), dimana karyawan menerima sejumlah prosentase tertentu dari laba perusahaan sebagai pendapatan ekstra.

Masalah kompensasi merupakan sesuatu yang penting, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Sebagai individu, upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat dan harganya. Edwin B Flippo dalam bukunya mengungkapkan bahwa kompensasi (khususnya dalam bentuk tunjangan atau *fringe benefit*) dapat membuat karyawan "mengabdikan hidupnya" pada organisasi dalam jangka panjang (Flippo,1989:55). Artinya bahwa *sense of belonging* akan terikat dalam diri karyawan.

Kompensasi juga penting bagi perusahaan atau organisasi karena jumlah pembayaran dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya merupakan komponen-komponen biaya yang relatif besar dan penting. Di sisi lain masalah kompensasi menjadi masalah tersendiri bagi manajemen perusahaan. Hal ini menyangkut banyak orang yang harus mempertimbangkan prinsip "keadilan" (keadilan diantara para karyawan dalam satu perusahaan maupun dengan perusahaan pesaing).

Komponen kompensasi (Dessler,1986:349-350) adalah:

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*)

Pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan yang berupa pembayaran gaji, upah, insentif, komisi dan bonus. Pembayaran kompensasi oleh perusahaan biasanya atas dasar kas (uang). Menurut Milkovich dan Newman, bentuk

kompensasi yang dibayarkan secara langsung (Milkovich & Newman,1999:6) adalah:

- 1). Gaji pokok (*base wage*)
- 2). Bonus jangka pendek (*short term bonus*)
- 3). Insentif jangka panjang (*long term incentives*)
- 4). Biaya hidup (*cost of living*)

Jenis-jenis program insentif finansial yaitu:

- 1) Pegawai produksi
  - a). Kerja borongan, yaitu besarnya kompensasi yang didasarkan atas proporsionalitas antara hasil dan ganjaran tanpa mempertimbangkan level keluaran.
  - b). Jam standar, yaitu besarnya kompensasi yang didasarkan atas prosentase *premi* yang sama dengan prosentase hasil yang dicapainya di atas standar. Asumsinya adalah jaminan upah pokok.
  - c). Insentif kelompok
- 2) Manajer dan eksekutif
  - a). Insentif jangka pendek (bonus)
  - b). Insentif jangka panjang
- 3) Wiraniaga
  - a). Gaji
  - b). Komisi
  - c). Gaji dan komisi

- 4) Pegawai profesional dan karyawan
  - a). Bayaran baik (kenaikan gaji berkala)

- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*)

Pembayaran oleh perusahaan berupa atau dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan. Menurut Milkovich dan Newman, pembayaran kompensasi tidak langsung (Milkovich & Newman, 1999:6) terdiri atas :

- 1). Program perlindungan karyawan (*protection program*)
- 2). Cuti kerja (*time away from work*)
- 3). Pemberian pelayanan kepada karyawan (*services & allowances*)

Jenis-jenis tunjangan (*Fringe benefit*) meliputi :

- 1). Pembayaran untuk waktu tidak bekerja atau *payment for time not worked*, misalnya cuti, hari libur, tunjangan ketunakayaan (PHK yang bukan karena kesalahan karyawan), uang pesangon.
- 2). Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, misalnya upah tahunan yang dijamin, asuransi jiwa, asuransi kesehatan, pelayanan pengobatan.
- 3). Tunjangan masa tua, misalnya program pensiun, jaminan sosial (program jaminan sosial tenaga kerja).
- 4). Pelayanan karyawan yang bersifat fasilitatif, misalnya koperasi simpan pinjam, program rekreasi, kafetaria, mobil jemputan, harga murah untuk karyawan, biaya pendidikan, perawatan anak.
- 5). Program-program bantuan karyawan misalnya program rehabilitasi alkohol, konsultan, penyuluhan.



Tabel 1

Kategori Tunjangan yang Diberikan Perusahaan kepada Karyawan  
(Lock & Farrow: 332)

Status	Kemapanan	Pekerjaan
1). Kendaraan	1). Pensiun	1). Akomodasi pekerjaan
2). Makanan	2). Perumahan	2). Cuti panjang
3). Fasilitas hiburan	3). Asuransi kesehatan	3). Perbaikan manajemen
4). Fasilitas telfon	4). Beasiswa	4). Konsultasi
5). Hadiah	5). Saham	5). Potongan harga

c. Ganjaran nonfinansial (*nonfinancial rewards*)

Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa pekerjaan yang menantang, jam kerja yang luwes, kantor yang lebih bergengsi.

2. Dasar Pengupahan

Dasar pengupahan yang umumnya dipakai oleh perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi adalah:

- a. Kompensasi berdasarkan waktu; misalnya menurut jam kerja atau hari kerja untuk karyawan kasar atau buruh, menurut mingguan atau bulanan untuk pegawai.
- b. Upah borongan (*piece work*)
- c. Upah borongan mengkaitkan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan, misalnya komisi yang diperoleh *wiraniaga*

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah studi kasus, dimana penulis berupaya untuk memperoleh dan mendapatkan suatu data dari perusahaan yang diteliti oleh penulis. Selanjutnya penulis akan menulis dan menganalisis data tersebut untuk ditarik suatu kesimpulan yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis ungkapkan.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada CV Anggrek Indah yang berlokasi di jalan Slamet Riadi No. 22, 11 Ilir kota madya Palembang dan waktu penelitian kurang lebih 6 bulan ( Januari-Mei 2001).

#### **C. Data yang Dicari**

1. Gambaran umum perusahaan
  - a. Sejarah dan perkembangan perusahaan
  - b. Struktur organisasi
  - c. Personalia
  - d. Operasional perusahaan
  - e. Pemasaran
2. Gambaran mengenai kebijakan kompensasi yang dijalankan oleh pihak manajemen CV Anggrek Indah.

3. Jumlah rupiah masing-masing items kompensasi selama setahun (jumlah total dan jumlah rupiah yang diakui oleh pihak fiskus).
4. Laporan laba /rugi perusahaan.
5. Penghasilan Kena Pajak (PKP) badan selama setahun.
6. Sampel Penghasilan Kena Pajak (PKP) karyawan.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

1. Wawancara, yaitu pengumpulan data untuk memperoleh informasi secara langsung dari bagian-bagian perusahaan yang berwenang.
2. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden.
3. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dengan melihat data perusahaan yang diteliti kemudian menyalin untuk memperoleh data, catatan-catatan dan arsip-arsip lain yang mendukung penulisan ini.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Dalam menganalisis data, penulis akan menggunakan :

1. Analisis kualitatif, yaitu menganalisis data tanpa menggunakan perhitungan angka tetapi dengan mendeskripsikan langkah-langkah dalam membahas masalah sesuai teori yang ada.
2. Analisis kuantitatif, yaitu menganalisis data dengan menggunakan perhitungan angka-angka. Analisis ini digunakan pada saat menghitung pajak terhutang, selisih biaya kompensasi.



Berdasarkan rumusan masalah pada awal bab, ada empat hal yang akan penulis bahas atau evaluasi. Empat hal tersebut adalah penerapan kebijakan kompensasi oleh manajemen CV Anggrek Indah, kajian teori sesuai Undang-Undang Perpajakan tentang kebijakan kompensasi, besarnya pajak penghasilan badan yang dapat ditekan oleh manajemen CV Anggrek Indah, evaluasi tentang siapa yang menanggung selisih pajak penghasilan badan tersebut.

Penulis akan menggunakan beberapa langkah untuk menjawab permasalahan-permasalahan tersebut yaitu:

1. Kajian menurut perusahaan , yaitu mendeskripsikan data-data hasil penelitian di CV Anggrek Indah tentang kebijakan kompensasi yang telah diterapkan oleh manajemen CV Anggrek Indah. Pada tahap ini penulis akan mendeskripsikan kebijakan mengenai pemberian gaji atau upah (termasuk di dalamnya berupa bonus), berbagai bentuk tunjangan, pemberian fasilitas dan atau kenikmatan dalam bentuk natura.
2. Kajian menurut teori, yaitu mendeskripsikan data yang ada pada buku-buku literatur mengenai kebijakan kompensasi sesuai Undang-Undang Perpajakan yang berlaku ( UU No. 10 Tahun 1994).
3. Menghitung jumlah penghasilan kena pajak (PKP) badan. Pada tahap ini penulis mendasarkan pada hasil analisis kajian teori untuk menentukan besarnya beban-beban fiskus yang berkaitan dengan biaya kompensasi karyawan yang akan menjadi pengurang penghasilan kena pajak badan.
4. Menghitung jumlah pajak penghasilan badan sesuai dengan peraturan perpajakan. Berdasarkan hasil analisis tahap ketiga, pajak penghasilan badan

terutang dapat diketahui dengan perhitungan sebagai berikut (Undang-Undang No. 10 Tahun 1994 pasal 17):

sampai dengan Rp 25.000.000,00	10%
Rp 25.000.000,00 sampai Rp 50.000.000,00	15%
Di atas Rp 50.000.000,00	30%

5. Membandingkan perhitungan pajak penghasilan badan hasil analisis penulis (hasil analisis tahap keempat) dengan jumlah pajak penghasilan badan terutang yang ada dalam Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT) badan. Pada tahap ini akan dapat diketahui seberapa besar kebijakan kompensasi yang telah diterapkan manajemen perusahaan dapat menekan besarnya jumlah pajak penghasilan badan.
6. Evaluasi tentang siapa yang menanggung selisih pajak penghasilan badan tersebut ( hasil analisis tahap kelima). Langkah awal tahap ini, penulis akan mengadakan penelusuran atas pembebanan biaya kompensasi karyawan oleh pihak manajemen. Tujuan penelusuran atas biaya kompensasi karyawan adalah untuk mengetahui atau menentukan pihak mana yang menanggung pajak atas kompensasi karyawan. Tujuan lainnya adalah untuk mengetahui besarnya pembebanan kompensasi karyawan sebagai penghasilan bagi karyawan maupun pembebanan kompensasi karyawan sebagai biaya bagi perusahaan (pemberi kerja).

Setelah diketahui besarnya pembebanan atas kompensasi karyawan (baik bagi karyawan maupun perusahaan atau pemberi kerja) dan pihak yang menanggung pajak atas kompensasi karyawan, tahap selanjutnya adalah

menentukan besarnya pajak penghasilan perseorangan karyawan, dengan perhitungan:

Penghasilan bruto karyawan	Rp xxxxx
Biaya jabatan	(Rp xxxx)
PTKP	<u>(Rp xxxx)</u>
Penghasilan kena pajak	Rp xxxxx

Besarnya pajak penghasilan perseorangan karyawan adalah penghasilan kena pajak dikalikan dengan tarif pajak (Pasal 17 UU No 10 Tahun 1994)

7. Membandingkan jumlah pajak penghasilan 21 karyawan yang ada dalam Surat Setoran Pajak (SSP PPh 21) dengan hasil analisis penulis (Pajak Penghasilan Karyawan). Tujuannya untuk menunjukkan seberapa besar karyawan menanggung selisih pajak penghasilan badan tersebut. Selain itu akan terjawab pihak mana yang menanggung selisih pajak penghasilan badan.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **A. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan**

CV Anggrek Indah didirikan pada tanggal 30 November 1985 berdasarkan Akta Pendirian No. 217/30/11/1985 ( di kantor Notaris dan Pejabat Pembuat Akte Tanah (PPAT) Tn Robert Tjahjendra,SH ), dengan modal dasar sebesar Rp50.000.000,00. Bentuk badan usaha yang dipilih oleh para pendiri adalah Perseroan Komanditer (*Commanditaire Vennootschap*), yang mana modal usaha CV Anggrek Indah tidak terbagi atas modal saham. Para persero CV Anggrek Indah terdiri atas Tuan Yusuf Evol (partikular) sebesar Rp25.000.000,00 dan Tuan Drs Santhony Kaslim (partikular) sebesar Rp25.000.000,00. Sampai saat ini CV Anggrek Indah menempati kantor di jalan Slamet Riadi No. 22, 11 ilir kota madya Palembang.

Meskipun bentuk badan usaha yang dipilih para persero adalah Perseroan Komanditer, dalam kenyataan tanggung jawab atas perseroan sepenuhnya berada pada kedua persero. Para persero tidak terbagi atas persero aktif (bertanggung jawab secara penuh) dan persero pasif (bertanggung jawab sebatas modal yang disetor), namun posisi para persero Perseroan Komanditer Anggrek Indah berstatus persero aktif. Oleh karena itu CV Anggrek Indah dijabat oleh para persero, dimana Tuan Yusuf Evol sebagai direktur dan Tuan Drs Santhony Kaslim sebagai wakil direktur.

Pada tanggal 10 Mei 1991 terjadi perubahan Anggaran Dasar perusahaan sesuai Akta Pendirian No 36/10/5/1991 yang bertempat di kantor Notaris dan

PPAT Henny Jeanne Pattinama,SH. Perubahan Anggaran Dasar tersebut menyangkut perubahan struktur para persero Perseroan Komanditer, yaitu masuknya persero baru ( Ny. Merani Leo) dan keluarnya persero lama yaitu Tuan Drs Santhony Kaslim. Perubahan anggaran dasar tersebut menyangkut juga penetapan Ny. Merani Leo sebagai direktris dan Tuan Yusuf Evol sebagai wakil direktris CV Anggrek Indah. Perubahan lainnya menyangkut pembagian harta dan kewajiban perusahaan diantara para persero lama. Dengan demikian segala sesuatu yang menyangkut kegiatan atau operasional maupun kewajiban perusahaan (tertanggal 10 Mei 1991) sepenuhnya menjadi tanggung jawab persero Ny. Merani Leo dan Tuan Yusuf Evol.

## **B. Struktur Organisasi**

CV Anggrek Indah dikelola oleh staf direksi sekaligus merangkap sebagai persero Perseroan Komanditer. Staf direksi terdiri atas dua orang yaitu sebagai direktris dan wakil direktris. Staf direksi membawahi langsung para karyawan administrasi dan para pramuniaga. Kegiatan yang menyangkut operasional perusahaan sepenuhnya berada pada kendali direksi, sehingga tugas dan wewenang seorang direksi mencakup kewenangan persero. Dengan demikian, baik kegiatan yang bersifat eksekutif maupun pengawasan sepenuhnya berada di tangan seorang direksi.

Dalam operasionalnya, staf direksi dibantu oleh lima orang tenaga administrasi yang menangani lima bagian dalam perusahaan. Kebijakan ini dimungkinkan kondisi dan keadaan perusahaan, sehingga secara struktural tidak

ada spesifikasi atas tugas dan wewenang per bagian secara jelas. Keadaan seperti ini memungkinkan adanya *over lapping* atas tugas dan tanggung jawab per bagian. Gambaran umum lima bagian dalam struktur organisasi CV Anggrek Indah sebagai berikut:

1. Bagian penjualan

Tugasnya secara administrasi bertanggung jawab menyangkut transaksi penjualan barang dagangan (baik penjualan secara kredit maupun penjualan tunai), bertanggung jawab atas arsip-arsip yang menyangkut penjualan barang dagangan termasuk arsip pengeluaran dan penerimaan barang dagangan, serta pengiriman barang dagangan.

2. Bagian keuangan atau akuntansi

Tugasnya berkaitan dengan pelaksanaan proses pencatatan dan pembuatan laporan keuangan yang datanya berasal dari bagian penjualan, kas atau kasir, bagian umum, dan bagian gudang. Selain itu, tugas bagian keuangan atau akuntansi juga berkaitan dengan kepentingan perpajakan, seperti pengisian SPT badan.

3. Bagian kas atau kasir

Bertanggung jawab atas pengelolaan (keluar masuknya) kas perusahaan; misalnya menyangkut pembayaran gaji karyawan, pembayaran berbagai tunjangan lainnya, biaya ke luar kota, pembayaran beban-beban administrasi, penerimaan kas atas penjualan serta pembayaran kewajiban kepada pihak ketiga.

#### 4. Bagian umum

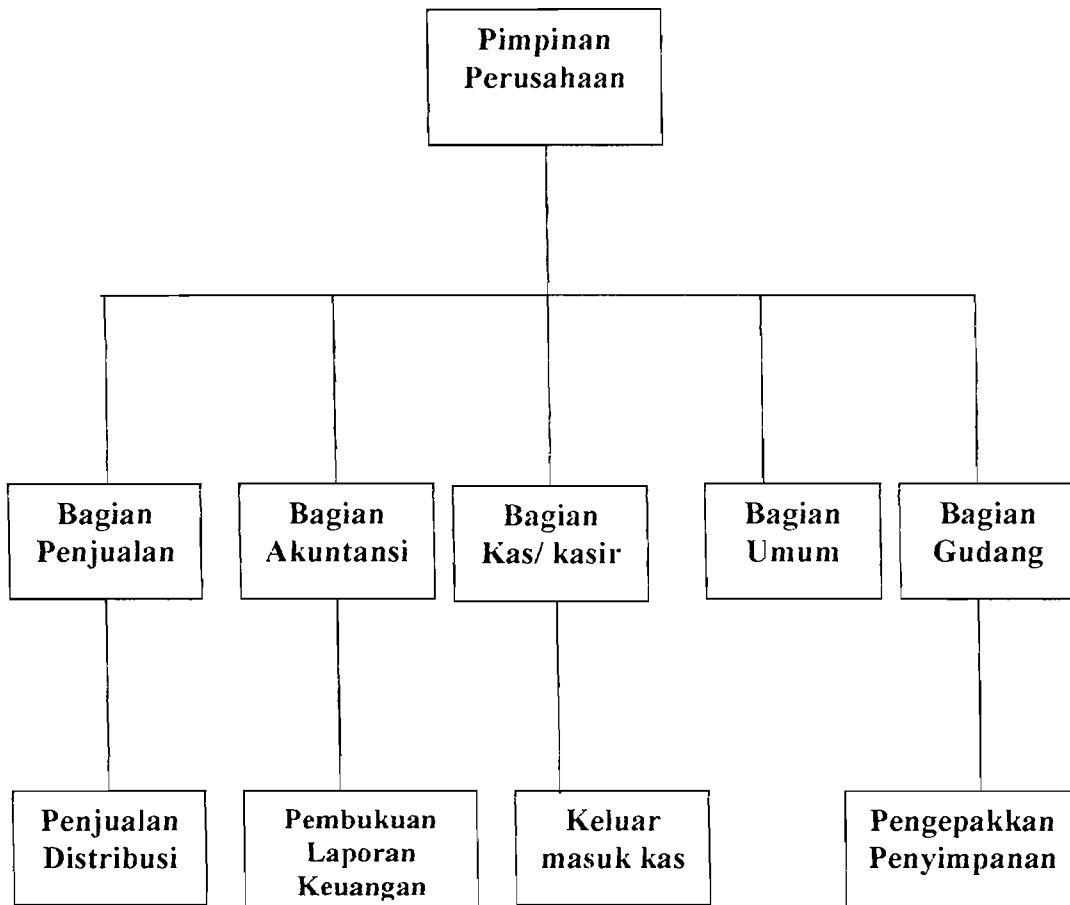
Tugasnya membantu tugas-tugas bagian lain, misalnya pengetikkan Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT) badan, pengurusan kartu askes, kurir.

#### 5. Bagian gudang

Bertanggung jawab atas keluar masuknya barang dagangan dalam gudang dan keamanan saat penyimpanan di gudang perusahaan.

Meskipun di bagi dalam beberapa bagian, tetapi wewenang pengambilan keputusan tetap berada di tangan direksi. Semua kegiatan yang dilakukan per bagian berada dalam kendali dan pengawasan langsung direksi, dalam bentuk tanda tangan staf direksi. Dengan kata lain, Tugas dan tanggung jawab per bagian hanya sebatas tugas-tugas administrasi, sedangkan wewenang keputusan berada pada staf direksi. Hal ini untuk menghindari kemungkinan adanya persekongkolan untuk bertindak dalam rangka penyalahgunaan jabatan dan menggunakan kesempatan atas lemahnya Sistem Pengendalian Intern (SPI) CV Anggrek Indah.

Struktur organisasi CV Anggrek Indah cukup sederhana, mengingat meskipun bentuk badan usaha perusahaan Perseroan Komanditer, pimpinan merupakan pemilik perusahaan yang membawahi langsung bagian penjualan, keuangan atau akuntansi, kas atau kasir, umum dan gudang. Bagan struktur organisasi CV Anggrek Indah dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi CV Anggrek Indah  
Sumber: CV Anggrek Indah



### C. Personalia

Tenaga kerja yang ada pada CV Anggrek Indah merupakan faktor yang penting dalam operasional perusahaan. Tenaga kerja yang tersedia harus dikoordinasi atau di-*manage* agar mampu memberikan andil yang semaksimal mungkin dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, yaitu kesinambungan usaha (*going concern*) dan pencapaian laba (*profit*).

CV Anggrek Indah yang merupakan suatu badan usaha yang *profit oriented* membutuhkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan mampu bersaing dengan badan usaha lainnya. Dengan demikian perusahaan selalu mengadakan *training* sebelum akhirnya merekrut karyawan yang bersangkutan. Tes tertulis dilaksanakan untuk mengetahui seberapa jauh pengetahuan yang dimiliki oleh calon karyawan, sedangkan tes wawancara dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui tentang pribadi calon karyawan yang terkait dengan mentalitasnya. Dengan kata lain dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang cukup kompeten dibidangnya, yaitu sesuai dengan permintaan atau kebutuhan perusahaan.

Sampai dengan bulan Mei 2001, pihak CV Anggrek Indah memiliki karyawan sekitar dua puluh satu orang yang terdiri atas :

1. Enam staf administrasi, tiga orang sopir, dan dua belas orang sebagai pramuniaga atau
2. Enam orang perempuan dan lima belas laki-laki atau
3. Dua belas orang berstatus single dan sembilan orang berstatus kawin.

Dalam periode tertentu diadakan pergantian posisi yang diharapkan dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Pertimbangan lainnya adalah efisiensi dalam operasional perusahaan, dengan mempertimbangkan kemampuan dan pengalaman kerja karyawan perusahaan.

Pengaturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan bagi karyawan kantor (bagian administrasi) untuk menunjang kegiatan atau operasional perusahaan untuk setiap harinya bekerja selama tujuh jam. Sedangkan pengaturan jam kerja untuk karyawan lainnya (pramuniaga dan sopir) untuk setiap harinya tidak pasti atau tidak menentu. Penerapan kebijakan ini berkaitan dengan tugas lapangan karyawan pramuniaga (dalam kota maupun luar kota) yang tidak dapat ditentukan secara pasti. Di bawah ini jadwal kerja karyawan kantor yang diterapkan oleh manajemen CV Anggrek Indah:

1. Hari kerja : Senin - Jumat
2. Jam kerja : 08.00 - 16.00 WIB
3. Istirahat : 12.00 - 13.00 WIB

Pengecualian untuk hari Sabtu, dimana jam kerja mulai pukul 08.00 – 12.00 WIB dan tidak ada jam istirahat.

#### **D. Operasional Perusahaan**

Mulanya CV Anggrek Indah bergerak dalam bidang atau usaha perdagangan alat-alat kesehatan; misalnya obat-obat kesehatan (Kimia Farma), alat suntik, alat pengukur suhu, mikroskop dan pendukung medis lainnya. Usaha ini didasarkan atas tender, yaitu berkompetisi dengan perusahaan sejenis untuk

dapat ambil bagian dalam suatu pelaksanaan proyek. Namun dalam perkembangannya, bidang operasional perusahaan beralih ke dalam bidang *consumers*, yaitu usaha perdagangan yang menyangkut barang-barang konsumsi, terdiri atas:

1. Makanan; misalnya mie instant, *snack and confectionery food* (*wafer tango, chitatos, chiki, chee-tos*), berbagai macam permen, coklat, minuman dan makanan kaleng
2. Kosmetik; misalnya produk Oval (*maskulin dan eskulin*), produk Bless, *shower to shower, hazelline, citra*, parfum (*gatsby, spalding, ck, axe*)
3. Perlengkapan lainnya; misalnya pewangi pakaian (*nosy, sofy, softener*), sabun mandi dan sabun cream, biore, sampo (*clear, pantene, head and solder, sunsilk*)

Sedangkan bidang perdagangan alat-alat kesehatan dialihkan kepada PT Sinar Kencana Multilestari (dimana salah satu pemegang sahamnya adalah Ny. Merani Leo).

CV Anggrek Indah yang merupakan perusahaan distributor, dimana lingkup usahanya menyalurkan barang dagangan, bekerja sama atau bermitra dengan perusahaan produsen produk-produk *consumers*. Sebagian besar mitra perusahaan ini berlokasi di Jakarta; seperti Indofood, Unilever Tbk, produsen kosmetik lainnya.

Dalam operasionalnya, CV Anggrek Indah menggantungkan pada keberhasilan para pramuniaga dalam memasarkan produk atau barang dagangannya. Mulanya sebagai langkah awal harus mendatangi secara *door to*

*door* kepada para pelanggan, khususnya segmen pasar baru untuk daerah yang belum terjangkau oleh perusahaan sejenis, dilakukan dengan mengirim para pramuniaga ke luar kota madya Palembang. Namun karena produk yang didistribusikan merupakan produk unggulan di pasaran, penjualan dengan strategi ini mulai dialihkan dengan sistem penjualan dalam partai besar.

Sebagai perusahaan distributor, pangsa pasar CV Anggrek Indah berorientasi kepada pengecer besar yang mengarah langsung ke konsumen. Oleh karena itu, CV Anggrek Indah hanya melayani pembelian dalam kuantitas besar. Dalam hal ini, toko-toko besar dan pasar menjadi segmen pasar bagi CV Anggrek Indah.

#### **E. Pemasaran**

Segmen pasar CV Anggrek Indah adalah toko-toko, swalayan, dan pasar. Oleh karena itu, daerah pemasarannya tidak hanya sekitar kota madya Palembang namun meluas ke sekitar kota-kota dalam lingkup propinsi Sumatera Selatan. Kota-kota tersebut adalah Prabumulih, Muara Enim, Baturaja dan Tanjung Enim, Lahat dan Lubuk Linggau.

Berikut beberapa segmen pasar yang *display* oleh CV Anggrek Indah Palembang adalah:

1. Pasar Lemahbang Palembang
2. Pasar 16 Ilir Palembang
3. Pasar Kuto Palembang
4. Swalayan JM Palembang

5. Megaria Swalayan Palembang
6. SM Swalayan Lubuk Linggau
7. Gaya Baru Lubuk Linggau
8. Swalayan Enggano Baturaja
9. Pasar Baru Baturaja

## **BAB V**

### **DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN MASALAH**

#### **A. Deskripsi Kebijakan Kompensasi**

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa kebijakan kompensasi menyangkut dua hal yaitu perekonomian dan non perekonomian. Demikian juga halnya kebijakan kompensasi oleh manajemen CV Anggrek Indah, menyangkut hal yang bersifat ekonomis maupun non ekonomis. Upah berupa gaji, berbagai macam bentuk tunjangan merupakan kebijakan kompensasi yang bersifat ekonomis; sedangkan promosi, perekrutan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK), suasana kerja yang kondusif merupakan kebijakan kompensasi yang bersifat non ekonomis.

CV Anggrek Indah sebagai badan usaha yang didukung oleh sumber daya manusia (SDM) dalam operasionalnya, berkewajiban memberi kompensasi, baik yang bersifat ekonomis maupun non ekonomis. Pemberian kompensasi akan mengacu pada keseimbangan antara karyawan (penyedia SDM) dan perusahaan (pemberi kerja), yang akhirnya mengarah kepada tujuan perusahaan.

CV Anggrek Indah yang memiliki dua puluh satu orang karyawan berkewajiban memberikan kompensasi tertentu yang diharapkan dapat berpengaruh positif bagi perusahaan. Berdasarkan data tahun 1999, besarnya rupiah untuk kompensasi karyawan yang dibayarkan oleh perusahaan sebesar Rp65.800.450,00. Biaya tersebut terdistribusi secara rinci adalah sebagai berikut:

## 1. Gaji Pokok

Setiap karyawan akan menerima gaji (gaji pokok ditambah beberapa tunjangan lainnya) secara periodik di akhir bulan, tepatnya setiap tanggal 25 dalam setiap bulan. Besarnya gaji tersebut tergantung masa kerja dan prestasi karyawan. Semakin lama masa kerja karyawan yang diikuti prestasi kerja yang baik akan memperoleh gaji yang memuaskan.

Rata-rata gaji pokok karyawan baru terletak pada *range* Rp120.000,00 sampai dengan Rp170.000,00 per bulan. Berdasarkan data tahun 1999, besarnya gaji pokok yang dibayarkan perusahaan sebesar Rp38.640.000,00. Jumlah ini merupakan jumlah total gaji pokok untuk dua puluh satu orang karyawan CV Anggrek Indah.

## 2. Tunjangan –Tunjangan

Komponen gaji selain gaji pokok adalah pemberian berbagai bentuk tunjangan oleh perusahaan. Bentuk-bentuk tunjangan tersebut adalah:

### a. Tunjangan Makan

Tunjangan makan atau yang dikenal sebagai uang makan diberikan kepada setiap karyawan satu minggu sekali. Setiap karyawan memperoleh tunjangan makan sebesar Rp4.000,00 per hari (kecuali hari Sabtu dan hari libur), sehingga karyawan akan memperoleh tunjangan makan rata-rata sebesar Rp20.000,00 setiap akhir minggu. Dalam satu tahun, seorang karyawan menerima tunjangan makan rata-rata sebesar Rp956.000,00 (239 hari kerja x Rp4000,00).

Dalam slip daftar gaji karyawan, besarnya tunjangan makan karyawan adalah Rp2.000,00 sehingga tunjangan makan yang diakui sebagai penghasilan karyawan sebesar Rp2.000,00 per hari. Selebihnya menjadi beban lain bagi perusahaan (CV Anggrek Indah). Berdasarkan data tahun 1999, jumlah tunjangan makan karyawan yang dibayarkan oleh perusahaan sebesar Rp10.038.000,00 (21 orang x 239 hari x Rp 2.000,00)

Tabel 2

Sampel Tunjangan Makan Karyawan Tahun 1999

No	Status	Total Tunjangan Makan
1.	K/0	Rp. 474.000,00
2.	K/1	Rp. 470.000,00
3.	TK	Rp. 480.000,00
4.	TK	Rp. 480.000,00
5.	TK	Rp. 480.000,00
6.	TK	Rp. 484.000,00
7.	K/1	Rp. 480.000,00
8.	K/1	Rp. 480.000,00
9.	K/2	Rp. 482.000,00

Sumber : CV Anggrek Indah

#### b. Insentif (Bonus /Komisi)

CV Anggrek Indah menggunakan istilah insentif untuk tunjangan uang lain yang diterima setiap karyawan. Tunjangan ini menyangkut kinerja dan kerajinan karyawan. Tunjangan kerajinan diberikan sebesar 10% dari gaji pokok, sedangkan komisi atau bonus didasarkan atas kuantitas penjualan yang dicapai seorang karyawan.



Berdasarkan data tahun 1999, besarnya bonus/komisi yang dibayarkan oleh perusahaan CV Anggrek Indah kepada karyawan sebesar Rp8.352.450,00. Bonus /komisi yang dibayarkan oleh perusahaan diperhitungkan sebagai penghasilan karyawan.

Di bawah ini disajikan penentuan besarnya bonus atau komisi oleh manajemen CV Anggrek Indah:

Tabel 3

Penentuan Bonus / Komisi

Penjualan	Prosentase (%) Bonus/Komisi
$80\% \leq$ target penjualan	0,4%
$85\% \leq$ target penjualan	0,5%
$90\% \leq$ target penjualan	0,6%
$95\% \leq$ target penjualan	0,7%
$\geq$ target penjualan	1,0%

Sumber: CV Anggrek Indah

**c. Tunjangan Hari Raya (THR)**

Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan oleh manajemen perusahaan kepada setiap karyawan, umumnya satu minggu sebelum hari raya agama karyawan yang bersangkutan. Pemberian THR diberikan secara periodik satu tahun sekali. Biasanya diberikan pada Hari Raya Natal (bagi karyawan yang beragama Kristiani) dan Hari Raya Idul Fitri (bagi karyawan yang beragama Islam).

Berdasarkan data tahun 1999, jumlah total THR yang dibayarkan perusahaan CV Anggrek Indah sebesar Rp3.370.000,00.

**d. Tunjangan Asuransi Kesehatan (Askes)**

Selain tunjangan yang diterima dalam bentuk uang, manajemen perusahaan juga memberikan tunjangan lain berupa tunjangan asuransi kesehatan (Askes). Asuransi kesehatan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan maupun kepada istri/suami (karyawan yang berstatus kawin). Besarnya tunjangan asuransi kesehatan baik bagi karyawan yang bersangkutan maupun istri/suami (status kawin) adalah Rp18.000,00/bulan. Pada tahun 1999, besar premi asuransi kesehatan yang dibayarkan oleh perusahaan kepada perusahaan asuransi sebesar Rp5.400.000,00.

Berkaitan dengan bentuk-bentuk tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, di bawah ini akan dirinci besarnya tunjangan yang diterima karyawan sebagai dasar penghitungan penghasilan kena pajak (PKP) pribadi:

Tabel 4

Jenis-Jenis Tunjangan

Jenis Tunjangan	Keterangan
1). Tunjangan makan	Rp 2.000,00 / hari
2). Tunjangan Askes	Rp 18.000,00 / karyawan (TK) Rp 36.000,00 / karyawan (K)
3). Tunjangan Hari Raya (THR)	Maksimal 1 bulan gaji
4). Bonus / Insentif	Tidak pasti

Sumber: CV Anggrek Indah

### **3. Kebijakan-Kebijakan Lainnya**

Kebijakan-kebijakan kompensasi yang tergolong dalam bagian ini adalah kebijakan yang menyangkut pemberian kompensasi dalam bentuk natura dan atau kenikmatan, berupa pemberian fasilitas kepada karyawan:

#### **a. Cuti Kerja**

Setiap karyawan berhak mendapatkan cuti kerja sekitar dua belas hari per tahun; enam hari merupakan cuti massal (sehari sebelum dan sesudah hari-hari besar agama) dan enam hari merupakan cuti reguler. Cuti reguler dapat diambil secara bersamaan selama enam hari berturut-turut.

Khusus bagi karyawan perempuan, selain berhak atas cuti massal dan cuti reguler; seorang karyawati berhak atas cuti yang menyangkut kewanitaannya, yaitu cuti melahirkan. Lama cuti melahirkan adalah tiga bulan; satu bulan sebelum dan dua bulan sesudah melahirkan. Berkaitan dengan 'penyakit bulanan' seorang karyawati, saat ini manajemen CV Anggrek Indah tidak memberikan cuti atau libur. Dengan kata lain, kondisi seperti ini bukan merupakan hambatan atau halangan seorang karyawati dalam bekerja.

#### **b. Tempat Tinggal**

Fasilitas ini tidak diberikan kepada setiap karyawan. Diantara dua puluh satu karyawan CV Anggrek Indah, lima karyawan dengan status kawin mendapat fasilitas tempat tinggal. Umumnya karyawan-karyawan yang berasal dari luar Kota Madya Palembang bahkan luar propinsi Sumatera

Selatan. Pertimbangan prioritas yang menentukan seorang karyawan memperoleh fasilitas ini.

Lokasi tempat tinggal di jalan Tjek Yan (depan Percetakan Rambang) dan merupakan gudang penyimpanan CV Anggrek Indah. Fasilitas lain yang tersedia (dipergunakan bersama) adalah air PAM, listrik dan telepon. Biaya air PAM ditanggung perusahaan sedangkan biaya listrik dan telepon ditanggung oleh karyawan yang bersangkutan. Pada tahun 1999, besarnya tagihan air PAM kepada perusahaan sebesar Rp750.300,00.

**c. Fasilitas Kendaraan**

Fasilitas kendaraan diberikan kepada kepala *Accounting* dan tiga orang pramuniaga yang merupakan orang kepercayaan para persero. Fasilitas ini diberikan dalam bentuk sepeda motor Honda Grand dengan nomor polisi BG 8234 MV, BG 8237 MV, BG 8645 NB, dan BG 3385 NB. Biaya-biaya yang menyangkut kendaraan ditanggung oleh perusahaan, termasuk biaya pajak kendaraan bermotor. Pada tahun 1999, pajak kendaraan bermotor (PKB) atas sepeda motor Honda Grand yang dibayar oleh perusahaan sebesar Rp320.000,00.

Selain sepeda motor, kendaraan inventaris perusahaan yang lain adalah sebuah mobil Carry Minibus (BG 2873 MV) dan sebuah Isuzu Elf Box (BG 2845 MV). Di luar jam kerja mobil-mobil kantor tersebut tidak diparkir di garasi perusahaan, tetapi dibawa pulang oleh para sopir perusahaan.

**d. Pajak Penghasilan Karyawan Ditanggung Perusahaan**

Dalam perusahaan CV Anggrek Indah hanya ada lima karyawan yang terkena potongan Pajak Penghasilan 21 perseorangan. Manajemen CV Anggrek Indah sebagai badan atau pemberi kerja berkewajiban memotong Pajak Penghasilan 21 perseorangan atas penghasilan yang diterima karyawan dan menyetorkannya ke kas negara (melalui bank-bank yang ditunjuk oleh pemerintah).

Berkaitan dengan hal tersebut, CV Anggrek Indah memberikan keringanan dalam hal pajak penghasilan perseorangan. Keringanan ini menyangkut pembebasan terhadap karyawan yang terkena potongan PPh 21. Bagi karyawan potongan PPh 21 bukan merupakan penghasilan, dan bagi perusahaan bukan merupakan biaya. Pada tahun 1999, besar PPh 21 perseorangan yang disetor perusahaan sebesar Rp 1.038.750,00.

Kebijakan lain dalam rangka mendukung para pramuniaga adalah fasilitas transportasi. Manajemen CV Anggrek Indah menyediakan mobil (inventaris kantor dan mobil sewaan) untuk keperluan transportasi ke luar kota. Selain itu, perusahaan memberikan uang saku dan menanggung biaya akomodasi perjalanan ke luar kota. Berdasarkan data SPT badan tahun 1999, penghasilan kena pajak (PKP) CV Anggrek Indah sebesar Rp22.364.000,00. Data-data secara lengkap yang diperoleh dari CV Anggrek Indah dalam lampiran.

## **B. Kebijakan Kompensasi Sesuai UU No. 10 Tahun 1994**

Kebijakan kompensasi sangat erat kaitannya dengan Pajak Penghasilan baik Pajak Penghasilan (PPh) badan maupun PPh pribadi atau perseorangan. Keterkaitan ini menyangkut subjek maupun objek Pajak Penghasilan; misalnya gaji karyawan dimana di satu sisi merupakan biaya bagi pemberi kerja, di sisi lain merupakan penghasilan yang menjadi objek Pajak Penghasilan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus hati-hati dalam mempertimbangkan kebijakan kompensasi yang akan diterapkan.

Bagi fiskus, Wajib Pajak diharapkan membayar pajak sebesar mungkin sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku. Apabila ada perusahaan atau Wajib Pajak yang membayar pajak di bawah jumlah yang sebenarnya (sesuai dengan UU Perpajakan) dapat dipastikan bahwa wajib pajak yang bersangkutan melakukan pelanggaran perpajakan. Usaha manajemen ini lebih dikenal dengan istilah *Tax evasion*, dilakukan Wajib Pajak dengan memperkecil pendapatan atau penghasilan yang merupakan objek pajak penghasilan maupun dengan memperbesar biaya-biaya yang diperkenankan oleh peraturan perpajakan. Hal ini dilakukan dengan cara memanipulasi transaksi-transaksi atas operasional perusahaan.

Di bawah ini akan penulis uraikan atau deskripsikan mengenai kebijakan kompensasi sesuai dengan UU Perpajakan No. 10 Tahun 1994:

### **1. Gaji**

Sesuai pasal 4 ayat 1 a, penggantian atau imbalan berkenaan dengan pekerjaan atau jasa yang diterima (gaji) merupakan objek pajak penghasilan,



khususnya Pajak Penghasilan 21 pribadi. Dasarnya adalah bahwa gaji (pokok) yang diterima seorang karyawan merupakan suatu tambahan kemampuan ekonomis yang dapat dipergunakan untuk konsumsi atau menambah kekayaan pribadinya. Tambahan ekonomis inilah yang merupakan ukuran terbaik mengenai kemampuan wajib pajak untuk ikut bersama-sama memikul biaya yang diperlukan pemerintah untuk kegiatan rutin dan pembangunan. Komponen gaji ini menyangkut gaji pokok dan berbagai bentuk tunjangan yang diterima oleh karyawan. Oleh karena itu, gaji karyawan wajib dipotong pajak penghasilan 21 pribadi.

## **2. Tunjangan-Tunjangan**

Sesuai pasal 4 ayat 1 a, apapun nama dan bentuk tunjangan yang diberikan oleh pemberi kerja dan diterima karyawan akan diakui sebagai penghasilan bagi penerimanya. Sesuai undang-undang perpajakan, pembayaran imbalan dalam bentuk tunjangan merupakan suatu tambahan kemampuan ekonomis. Oleh karena itu, wajib dipotong pajak penghasilan 21 pribadi.

Berbagai tunjangan seperti tunjangan makan, tunjangan hari raya (THR), tunjangan asuransi kesehatan, tunjangan kerajinan, insentif atau bonus, tunjangan jabatan (item komponen gaji) merupakan penghasilan bagi karyawan. Seperti halnya gaji; berbagai bentuk tunjangan diperhitungkan sebagai penghasilan karyawan, dan merupakan biaya yang mengurangi penghasilan bruto perusahaan. Besarnya tunjangan yang merupakan penghasilan bagi karyawan harus sesuai dengan jumlah yang ada pada slip

daftar gaji karyawan. Hal ini dapat digunakan sebagai bukti sekaligus dasar pemotongan PPh 21 karyawan.

### **3. Pemberian dalam Bentuk Natura dan atau Kenikmatan**

Berdasarkan pasal 4 ayat 3 poin d undang-undang perpajakan No. 10 tahun 1994, pemberian atau penggantian imbalan sehubungan dengan pekerjaan dalam bentuk natura dan atau kenikmatan dari wajib pajak bukan merupakan objek pajak. Oleh karena itu, bukan merupakan penghasilan bagi penerima dan bukan merupakan beban fiskus dalam rangka penentuan penghasilan kena pajak (PKP) badan. Namun pada hakekatnya, penggantian atau imbalan dalam bentuk natura dan atau kenikmatan merupakan tambahan kemampuan ekonomis yang diterima bukan dalam bentuk uang. Apabila yang memberi imbalan berupa natura dan atau kenikmatan tersebut bukan wajib pajak (perwakilan diplomatik asing), maka imbalan tersebut merupakan penghasilan bagi penerimanya. Peraturan ini untuk mendorong agar pemberian imbalan diberikan dalam bentuk uang.

Kebijakan ini menyangkut pemberian / penggantian imbalan dalam bentuk natura (beras, pakaian seragam, makanan dan minuman) maupun kenikmatan/fasilitas (kendaraan, tempat tinggal, PPh 21 ditanggung pemberi kerja, pengobatan, rekreasi). Sesuai peraturan perpajakan, pemberian natura dan atau kenikmatan merupakan pemakaian penghasilan dan bukan merupakan biaya yang secara langsung terkait dengan usaha mendapatkan, menagih, serta memelihara penghasilan. Bagi karyawan, penerimaan imbalan



dalam bentuk natura dan atau kenikmatan bukan merupakan suatu penghasilan.

Dalam peraturan terbaru (UU Perpajakan No 17 Tahun 2000 pasal 9 ayat 1 e dan pasal 6 ayat 1 a), penyediaan makanan atau minuman di tempat kerja bagi seluruh karyawan dan biaya perjalanan dinas bukan merupakan suatu penghasilan bagi penerima tetapi boleh dibebankan sebagai biaya bagi pemberi kerja. Pengecualian lainnya adalah pemberian natura dan atau kenikmatan untuk daerah terpencil dan pengeluaran untuk karyawan yang merupakan suatu keharusan dalam rangka pekerjaannya. Misalnya, pakaian dan peralatan untuk keselamatan kerja, pakaian seragam satpam, antar jemput karyawan serta penginapan bagi awak kapal.

### **C. Evaluasi Kebijakan Kompensasi**

#### **1. Gaji Pokok**

Besarnya gaji pokok yang diterima setiap karyawan berbeda-beda. Perbedaan gaji pokok dipengaruhi oleh beberapa hal yang merupakan pertimbangan manajemen. Beberapa faktor tersebut antara lain status karyawan (karyawan baru, status kawin), masa kerja, prestasi /kinerja karyawan. Selain itu, pertimbangan subjektifitas dari manajemen CV Anggrek Indah terhadap karyawan yang bersangkutan. Masa kerja yang lama bukan merupakan suatu jaminan memperoleh gaji yang lebih besar. Mengingat bahwa CV Anggrek Indah merupakan perusahaan *consumers*, yang mengutamakan pelayanan untuk mendukung suatu target penjualan produk.

CV Anggrek Indah sebagai pemberi kerja, telah memperhitungkan gaji pokok karyawan sebagai biaya operasional. Selain itu, manajemen CV Anggrek Indah telah memperhitungkan penerimaan karyawan berupa gaji (pokok) sebagai penghasilan, yang merupakan objek Pajak Penghasilan (PPH pasal 21 perseorangan).

## **2. Tunjangan-Tunjangan**

Apapun nama dan bentuk tunjangan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan merupakan penghasilan. Manajemen CV Anggrek Indah memberikan berbagai bentuk tunjangan dan memperhitungkannya sebagai penghasilan karyawan.

### **a. Tunjangan Makan**

Pemberian tunjangan makan didasarkan kehadiran kerja seorang karyawan. Apabila seorang karyawan tidak hadir karena cuti, ijin, sakit, dan atau hadir namun tidak mencapai tujuh jam kerja maka karyawan yang bersangkutan tidak berhak menerima uang makan. Koreksi atas kebijakan pemberian tunjangan makan, yaitu yang menyangkut jumlah rupiah atas tunjangan makan. Besarnya tunjangan makan Rp4.000,00 hanya diakui sebagai penghasilan sebesar Rp2.000,00. Hal ini terlihat dari slip gaji karyawan, dimana tunjangan makan Rp2.000,00 (sekitar Rp10.000,00 per minggu); namun dalam kenyataan seorang karyawan menerima uang makan sekitar Rp20.000,00 per minggu. Nampak jelas bahwa perusahaan hanya memperhitungkan tunjangan makan karyawan sebesar Rp2.000,00 per hari.

Pengakuan tunjangan makan Rp2.000,00 menyebabkan adanya selisih kurang atas penghasilan karyawan. Besarnya selisih tersebut sejumlah biaya tunjangan makan yang diakui dalam laporan keuangan, yaitu sebesar Rp10.038.000,00. Pertimbangannya bahwa manajemen CV Anggrek Indah hanya mengakui biaya tunjangan makan Rp2.000,00 per hari (Rp10.038.000,00 setahun untuk semua karyawan). Selisih kurang tersebut berpengaruh terhadap jumlah PPh 21 karyawan yang disetor oleh perusahaan, dimana perusahaan menyetor rupiah PPh pasal 21 karyawan lebih kecil dari yang seharusnya. Keadaan ini tidak berpengaruh terhadap jumlah Penghasilan Kena Pajak (PKP) badan, dikarenakan telah dibebankan sebagai biaya operasional perusahaan. Oleh karena itu, koreksi atas biaya tunjangan makan karyawan akan menambah penghasilan karyawan yang merupakan objek PPh pasal 21 perseorangan.

**b. Insentif (Bonus/Komisi)**

Kebijakan ini menyangkut penghargaan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kinerja seorang karyawan dicerminkan dengan tingkat penjualan yang dapat dicapai seorang karyawan. Dengan demikian, karyawan akan selalu berusaha semaksimal untuk dapat mencapai target, dengan harapan akan memperoleh bonus/komisi atas prestasinya.

Besarnya insentif/komisi yang dibayarkan perusahaan, diperhitungkan sebagai penghasilan karyawan dalam rangka penentuan penghasilan kena pajak PPh 21 perseorangan.

**c. Tunjangan Hari Raya (THR)**

Besarnya Tunjangan Hari Raya (THR) bervariasi, tergantung masa kerja karyawan. Maksimal satu bulan gaji dan minimal sudah bekerja sebagai karyawan CV Anggrek Indah sekurang-kurangnya tiga bulan masa kerja. Kurang dari tiga bulan masa kerja, seorang karyawan belum berhak menerima THR.

Seperti halnya tunjangan makan, tunjangan hari raya (THR) yang diterima karyawan setahun sekali diperhitungkan sebagai penghasilan dalam rangka penentuan PKP PPh 21 perseorangan.

**d. Tunjangan Asuransi Kesehatan (Askes)**

Masa kerja karyawan yang berhak menerima asuransi kesehatan adalah tiga bulan masa kerja, sehingga tidak diberikan kepada para *trainee*. Asuransi kesehatan terdiri dari dua jenis, yaitu asuransi kesehatan *silver* dan asuransi kesehatan *gold*. Lingkup berlakunya asuransi kesehatan *silver* adalah dalam propinsi Sumatera Selatan dengan status rawat inap kelas tiga, sedangkan lingkup asuransi kesehatan *gold* adalah dalam propinsi Sumatera Selatan dengan status rawat inap kelas satu.

Perusahaan hanya memberikan asuransi kesehatan jenis *silver*, namun apabila seorang karyawan ingin menggunakan asuransi jenis *gold*, maka biaya selebihnya ditanggung oleh karyawan yang bersangkutan. Dalam perhitungan PKP PPh 21 perseorangan, tunjangan Askes diperhitungkan sebagai penghasilan karyawan.

### 3. Pemberian dalam Bentuk Natura dan atau Kenikmatan

Dalam CV Anggrek Indah, pemberian natura dan atau kenikmatan diberikan kepada karyawan secara tidak bersama-sama. Kebijakan ini diberikan kepada karyawan yang dinilai layak di mata pimpinan perusahaan, mengingat pertimbangan subjektifitas pimpinan yang merangkap pemilik. Kebijakan tersebut menyangkut pemberian fasilitas tempat tinggal dan kendaraan.

Berkaitan dengan pemberian fasilitas tempat tinggal, biaya yang menyangkut air PAM sebesar Rp750.300,00 ditanggung oleh perusahaan. Biaya tersebut termasuk jenis biaya Umum dan Administrasi (dalam rangka penentuan PKP badan). Dalam rangka penentuan PPh Badan, biaya air PAM yang digunakan untuk kesejahteraan karyawan harus dikoreksi dari biaya Umum dan Administrasi.

Demikian juga halnya dengan biaya yang menyangkut fasilitas kendaraan. Perusahaan telah membebankan seluruh biaya penyusutan kendaraan. Berdasarkan karakteristik, fasilitas sepeda motor yang diberikan perusahaan bukan merupakan *business assets*, tetapi *mixed assets*. Oleh karena itu aktiva tersebut disusutkan sebagian sesuai dengan yang digunakan dalam kegiatan usaha. Besar biaya penyusutan sepeda motor bukan sebesar Rp 6.637.000, tetapi berdasarkan rasio antara penggunaan dalam kegiatan usaha perusahaan dengan penggunaan karyawan. Besarnya biaya penyusutan adalah sebagai berikut:

$$\text{Rasio} : \frac{\text{jam kerja per minggu}}{24 \text{ jam} \times 7} \times 100\%$$

$$: \frac{44}{168} \times 100\% = 26,2\%$$

$$\text{Biaya penyusutan} = \text{Rasio} \times \text{Total penyusutan}$$

$$= 26,2\% \times 6.637.000$$

$$= 1.738.800$$

Berkaitan dengan cuti kerja, perusahaan menerapkan kebijakan yang menawarkan kebebasan bagi karyawan untuk menggunakan hak cuti kerja. Kebijakan ini berkaitan dengan penggantian uang bagi karyawan yang tidak menggunakan hak cuti kerjanya, khusus untuk jenis cuti reguler. Kebijakan ini mulanya *dirispond* positif oleh karyawan sehingga banyak karyawan yang tidak menggunakan hak cuti kerja dengan harapan tambahan penghasilan. Lama-kelamaan karyawan lebih memilih menggunakan hak cuti kerja karena uang ganti atas hak cuti kerja dianggap kurang seimbang dengan yang telah dikerjakan karyawan. Selain itu dipengaruhi juga oleh pertimbangan lebih baik istirahat dibandingkan dengan jumlah uang yang diterima atas penggantian cuti kerja.

#### **D. Menghitung Pajak Penghasilan Badan**

Dalam rangka penentuan besarnya pajak penghasilan (PPh) badan, penghasilan kena pajak (PKP) badan harus diketahui terlebih dahulu. Berdasarkan data tahun 1999, besarnya penghasilan kena pajak (PKP) CV Anggrek Indah sebagai berikut:

Penghasilan bruto		Rp 1.044.924.990
HPP (Harga Pokok Penjualan)		<u>Rp ( 882.331.053 )</u>
Laba Bruto		Rp 162.593.937
Beban Operasional		
Beban penjualan	Rp 16.166.225	
Beban Umum dan Administrasi	<u>124.063.350</u>	
Total Beban Operasional		<u>Rp ( 140.229.575 )</u>
Laba Bersih Sebelum Pajak		<u><u>Rp 22.364.362</u></u>

Berdasarkan hasil analisis pada bagian C, maka ada beberapa hal yang harus dikoreksi dalam rangka penentuan penghasilan kena pajak (PKP) badan berdasarkan UU Perpajakan yang berlaku (UU No.10 Tahun 1994). Di bawah ini diungkapkan koreksi fiskal atas penghasilan CV Anggrek Indah.

Tabel 5

## Rekonsiliasi Fiskal

## Rekonsiliasi R/L

CV Anggrek Indah

31 Desember 1999

Items	Komersial	Perbedaan		Fiskal	Keterangan
		Waktu	Permanen		
Penjualan	1.045.131.497	-	-	1.045.131.497	-
Retur penjualan	(1.232.380)	-	-	(1.232.380)	-
Potongan penjualan	(122.453)	-	-	(122.453)	-
<b>Penjualan netto</b>	<b>1.043.776.664</b>	-	-	<b>1.043.776.664</b>	-
Jasa giro	1.148.326	-	-	1.148.326	-
<b>Total pendapatan</b>	<b>1.044.924.990</b>	-	-	<b>1.044.924.990</b>	-
<b>HPP</b>					
Persediaan awal	15.258.535	-	-	15.258.535	-
Pembelian th. 1999	1.115.214.663	-	-	1.115.214.663	-
Persediaan u/ dijual	1.130.473.198	-	-	1.130.473.198	-
Persediaan akhir 1999	(248.142.145)	-	-	(248.142.145)	-
<b>HPP</b>	<b>882.331.053</b>	-	-	<b>882.331.053</b>	-
Laba kotor	162.593.937	-	-	162.593.937	-
<b>Beban operasi</b>					
Penjualan	16.166.225	-	-	16.166.225	-
Umum & administrasi					
-Gaji pegawai	65.800.450	-	-	65.800.450	
-Perangko&materai	751.600	-	-	751.600	
-Asuransi	2.040.000	-	-	2.040.000	
-Alat tulis/foto copy	3.125.600	-	-	3.125.600	
-Perlengkapan kantor	403.500	-	-	403.500	
-Telepon/kilat khusus	1.375.550	-	-	1.375.550	
-Listrik dan air	2.715.300	-	(750.300)	1.965.300	air PAM untuk kesejahteraan karyawan
-Administrasi bank	368.500	-	-	368.500	
-Perawatan kantor	6.645.250	-	-	6.645.250	
-Solar dan parkir	4.348.750	-	-	4.348.750	
-Pajak kendaraan	1.412.600	-	-	1.412.600	
-Service	4.578.000	-	-	4.578.000	
-Izin usaha	750.000	-	-	750.000	
-Peny. Invent. Kantor	2.236.250	-	-	2.236.250	
-Peny. kendaraan	27.512.000	-	(4.898.200)	22.613.800	Penyusutan sepeda motor
<b>Total</b>	<b>22.364.362</b>	-	<b>(5.648.500)</b>	<b>28.012.862</b>	



Berdasarkan pasal 17 Undang-Undang Perpajakan No. 10 Tahun 1994, besarnya pajak penghasilan badan CV Anggrek Indah tahun 1999 adalah sebagai berikut:

Penghasilan Kena Pajak X Tarif

$$25.000.000 \times 10\% = 2.500.000$$

$$3.012.000 \times 15\% = 451.800$$

---

$$2.951.800$$

dengan demikian, besarnya pajak penghasilan badan CV Anggrek indah hasil analisis adalah Rp 2.951.800.

#### **E. Membandingkan Hasil Analisis dengan SPT**

Berdasarkan data tahun 1999, besarnya penghasilan kena pajak CV Anggrek Indah adalah Rp22.364.362,00. Dengan demikian menunjukkan bahwa besarnya pajak penghasilan badan CV Anggrek Indah tahun 1999 sebesar Rp2.236.000,00. Jumlah inilah yang dilaporkan oleh manajemen CV Anggrek Indah kepada pihak fiskus dalam laporan Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT) badan.

Apabila dibandingkan dengan hasil analisis penulis, ada perbedaan dalam rupiah untuk pajak penghasilan badan. Berdasarkan perhitungan diperoleh selisih kurang atas besarnya pajak penghasilan badan yang dibayar perusahaan. Selisih kurang atas jumlah pajak penghasilan badan tersebut sebesar Rp715.800,00. Perbedaan jumlah ini menunjukkan pengaruh yang menguntungkan bagi

perusahaan, karena jumlah rupiah atas pajak penghasilan badan yang dibayar perusahaan lebih kecil dari jumlah yang seharusnya.

Di sisi lain, manajemen CV Anggrek Indah dapat menekan jumlah PPh 21 perseorangan yang disetor oleh perusahaan sebesar Rp360.200,00. Perusahaan menyetur PPh 21 perseorangan sebesar Rp360.200,00 di bawah jumlah yang sebenarnya. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 4 (Perhitungan PPh 21 Karyawan).

#### **F. Analisis yang Menanggung Pajak**

Adanya selisih atas PPh badan CV Anggrek Indah sebesar Rp771.000,00 merupakan suatu keuntungan bagi perusahaan, namun apakah kebijakan tersebut berpengaruh terhadap karyawan?

Selisih atas PPh badan yang dibayar perusahaan secara signifikan disebabkan oleh pembebanan biaya natura dan atau kenikmatan karyawan sebagai biaya operasional perusahaan. Biaya kompensasi karyawan tersebut menyangkut pemberian fasilitas kendaraan dan fasilitas tempat tinggal oleh perusahaan. Berdasarkan peraturan perpajakan, biaya yang menyangkut pemberian natura dan atau kenikmatan tidak diperkenankan dibebankan sebagai biaya. Bagi karyawan selisih tersebut tidak berpengaruh terhadap jumlah penghasilan karyawan, secara khusus terhadap PPh 21 karyawan.

Berdasarkan pasal 4 ayat 1a, pemberian dalam bentuk tunjangan merupakan suatu penghasilan bagi penerimanya. Tunjangan makan yang diterima karyawan sebesar Rp4000,00 per hari merupakan penghasilan dan diakui sebagai

biaya bagi perusahaan. Adanya selisih kurang atas pemotongan PPh 21 karyawan disebabkan perhitungan yang tidak benar terhadap penghasilan karyawan. Ketidakbenaran tersebut menyangkut tunjangan makan karyawan sebesar Rp4000,00 per hari yang hanya diperhitungkan sebesar Rp2000,00 per hari sebagai penghasilan. Berdasarkan hasil analisis, besarnya penghasilan karyawan yang belum dikenakan PPh 21 sebesar Rp10.038.000,00.

Keadaan ini tidak berpengaruh terhadap karyawan, dikarenakan kebijakan manajemen CV Anggrek Indah untuk menanggung PPh 21 karyawan. Berdasarkan data tahun 1999, berikut disajikan perhitungan PPh 21 karyawan (sampel PKP karyawan) setelah ada kenaikan penghasilan akibat sebagian tunjangan makan yang belum diperhitungkan sebagai penghasilan karyawan:

Tabel 6

## Perhitungan PPh 21 Karyawan

No	Status	Total Penghasilan	Kenaikan Penghasilan	PKP	PPh 21	PPh 21 (SSP)	Selisih
1.	K/0	6.595.550	474.000	4.124.000	412.400	367.300	(45.100)
2.	K/1	6.500.000	470.000	3.165.500	316.550	271.900	(44.650)
3.	TK	4.500.000	480.000	3.003.000	300.300	254.700	(45.600)
4.	TK	3.750.000	480.000	2.290.500	229.050	183.450	(45.600)
5.	TK	3.666.450	480.000	2.211.000	221.100	175.500	(45.600)
6.	TK	2.186.000	484.000	808.500	80.850	34.800	(46.050)
7.	K/1	3.860.000	480.000	667.000	66.700	21.100	(45.600)
8.	K/1	3.600.000	480.000	420.000	42.000	-	(42.000)
9.	K/2	3.950.000	482.000	-	-	-	-
					<b>1.668.950</b>	<b>1.308.750</b>	<b>(360.200)</b>

Sumber: CV Anggrek Indah

Adanya selisih kurang atas pemotongan PPh 21 karyawan sebesar Rp360.200,00 ditanggung oleh pemberi kerja. Secara kenyataan, gaji karyawan tidak dipotong pajak penghasilan pasal 21 perseorangan.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil evaluasi atas data CV Anggrek Indah tahun 1999, maka dari permasalahan yang penulis ajukan, dapat diperoleh gambaran sebagai berikut:

1. Pada tahun 1999, PPh badan (SPT) yang dibayar perusahaan sebesar Rp2.236.000,00. Hasil analisis mengungkapkan bahwa PPh badan yang terhutang sebesar Rp2.951.800,00. Artinya terdapat selisih kurang atas pembayaran PPh badan sebesar Rp715.800,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebijakan kompensasi yang telah diterapkan oleh manajemen CV Anggrek Indah berhasil menekan jumlah PPh badan.
2. Pada tahun yang sama, manajemen CV Anggrek Indah berhasil membayar PPh 21 karyawan sebesar Rp360.200,00, dibawah jumlah PPh pasal 21 perseorangan yang seharusnya.
3. Kebijakan kompensasi yang diterapkan manajemen perusahaan yang berkaitan dengan perpajakan, secara umum telah sesuai dengan prinsip dan aturan perpajakan (Undang-Undang No 10 tahun 1994). Kesesuaian tersebut berkaitan dengan perlakuan terhadap biaya-biaya kompensasi oleh manajemen CV Anggrek Indah, meskipun ada beberapa penyimpangan yang terkait dengan karyawan. Bagi pemberi kerja merupakan biaya operasional, disisi lain merupakan suatu penghasilan yang menjadi objek PPh pasal 21 perseorangan.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

1. Data yang diperoleh adalah data dari perusahaan, dan penulis yakin bahwa data tersebut mencerminkan keadaan perusahaan yang sebenarnya dan kurang dapat melacak kebenarannya. Dalam hal ini penulis tidak dapat melihat data primer (Laporan Keuangan komersil dan SPT badan ). Beberapa data diterima penulis secara informatif.
2. Hasil analisis yang diperoleh berdasarkan data hasil penelitian pada tahun 1999, oleh karena itu, tidak menutup kemungkinan ada perubahan pada masa yang akan datang.
3. Hasil analisis yang diperoleh berdasarkan analisis terhadap satu komponen *tax planning*, oleh karena itu tidak menutup kemungkinan ada perubahan apabila komponen lain di analisis.
4. CV Anggrek Indah merupakan perusahaan keluarga, dimana kerahasiaan perusahaan sangat tertutup, oleh karena itu penulis tidak bebas dalam menggali informasi yang lebih mendalam mengenai perusahaan ini.

## **C. Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan, yaitu:

1. Perubahan undang-undang perpajakan (UU No 17 tahun 2000) memberikan keuntungan bagi dunia usaha. Perubahan ini menyangkut pemberian natura dan atau kenikmatan berupa makanan dan minuman serta biaya perjalanan

bagi karyawan. Biaya-biaya ini dapat dibebankan sebagai biaya bagi pemberi kerja dan bukan sebagai penghasilan bagi karyawan. Oleh karena itu, tunjangan makan yang diberikan dalam bentuk uang, akan lebih menguntungkan diberikan dalam bentuk natura dan atau kenikmatan (makanan dan minuman).

2. Selama penghasilan karyawan masih di bawah PTKP, segala bentuk pembayaran kepada karyawan masih menguntungkan bagi perusahaan.
3. Kebijakan manajemen untuk mengganti dengan uang apabila karyawan tidak menggunakan hak cuti kerja perlu dipertimbangkan lebih cermat. Pertimbangannya adalah mana yang lebih efektif antara karyawan kerja (hak cuti kerja tidak digunakan) dengan karyawan cuti.
4. Kendaraan inventaris kantor sebaiknya tetap berada di kantor ketika jam kerja selesai.
5. Kebijakan manajemen CV Anggrek Indah berkaitan dengan pemberian tunjangan makan perlu dikaji ulang. Sebaiknya perusahaan memberikan dalam bentuk natura berupa penyediaan makanan dan minuman bagi karyawan.
6. Adanya perubahan Undang-Undang Perpajakan (UU No 17 Tahun 2000) yang berlaku secara efektif pada tanggal 1 Januari 2001, maka manajemen CV Anggrek Indah diharapkan menyesuaikan kebijakan yang diambil dengan peraturan perpajakan yang baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (1994). *Human Resource Management* (Sixth Edition). Prentice-Hall International, Inc.
- (1986). *Manajemen Personalia; Teknik dan Konsep Modern* (Agus Dharma, Penerjemah). (Edisi 3). Jakarta: Erlangga.
- Flippo, Edwin B. (1989). *Manajemen Personalia* (Edisi 6). Jakarta: Erlangga.
- Gunadi.. (1997). *Akuntansi Pajak; sesuai dengan Undang-Undang Pajak Baru*. Jakarta: PT Gramedia.
- Handoko, T Hani. ( 2000). *Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta : BPFE
- Himpunan Perubahan Undang-Undang Perpajakan Tahun 2000*. (Cetakan 1). Jakarta: CV Eka Jaya
- Judissena, Rimsky K. (1997). *Pajak dan Strategi Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia.
- Lock, Dennis & Farrow, Nigel. (1989). *Seri Pedoman Manajemen; MANAJEMEN UMUM* (Sandiwan Suharto, Penerjemah). (Buku II). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Mangoting, Yenni. (2000). "Menyongsong Tax Reform 2001 : Khusus Pajak Penghasilan". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Surabaya: Universitas Kristen Petra, 2,116-126.
- (1999). "Tax Planning : Sebuah Pengantar Sebagai Alternatif Meminimalkan Pajak". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Surabaya: Universitas Kristen Petra, 1,43-53.
- Mardiasmo. (1997). *Perpajakan*. (Edisi 4). Yogyakarta: Andi Offset.
- Milkovich, George T & Neman, Jerry M (1999). *Compensation*. Singapura: Mc.Graw Hill.
- Mulyadi. (1990). *Pemeriksaan Akuntan*. Yogyakarta :STIE YKPN.
- Munawir, S. (1980). *Pokok-Pokok Perpajakan*. Yogyakarta: Liberty.



Nitisemito, Alex S. (1982). *Manajemen Personalia; Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Regar, H. (1993). *Pajak Penghasilan ; Suatu Tinjauan Akuntan Publik*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Edisi 1).Yogyakarta: STIE YKPN.

Soemitro, Rochmat. (1997). *Pajak Penghasilan*. Bandung: Eresco.

Suandy, Erly.(2001).*Perencanaan Pajak*.(Edisi 1). Jakarta: Salemba Empat

*Undang-Undang Perpajakan Tahun 1995*. Surabaya: Gita Media Press.

# LAMPIRAN

**CV. ANGGREK INDAH**  
**PERHITUNGAN LABA/RUGI**  
**TAHUN 1999**

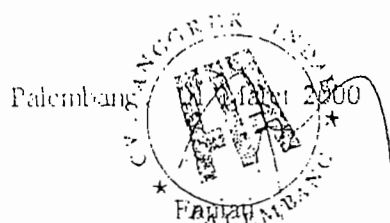
---

Penjualan	Rp 1.045.131.497	
Retur Penjualan	1.232.380	
	1.043.899.117	
Potongan Penjualan	122.453	
Penjualan netto	Rp 1.043.776.664	
Jasa Giro	1.148.326	
Jumlah Pendapatan		Rp 1.044.924.990
<b>Harga Pokok Penjualan</b>		
Persediaan Awal	15.258.535	
Pembelian tahun 1999	1.115.214.663	
Tersedia untuk Dijual	1.130.473.198	
Persediaan Akhir 1999	248.142.145	
Harga Pokok Penjualan		Rp 882.331.053
Laba Kotor		Rp 162.593.937
<b>Beban Operasional</b>		
Beban Penjualan	Rp 16.166.225	
Beban Umum & Administrasi	124.063.350	
Total Beban Operasional		Rp 140.229.575
Laba Sebelum Pajak		22.364.362



**CV. ANGGREK'INDAH**  
**PERINCIAN BEBAN OPERASIONAL**  
**TAHUN 1999**

<b>Beban Penjualan</b>		
Perjalanan	Rp 7.630.925	
Pengangkutan	6.129.300	
Iklan dan Promosi	<u>2.406.000</u>	
		Rp 16.166.225
<b>Biaya Umum dan Administrasi</b>		
Gaji Pegawai	Rp 65.800.450	
Peranko dan Materai	Rp 751.600	
Asuransi	Rp 2.040.000	
Alat Tulis/Foto Copy	Rp 3.125.600	
Perlengkapan Kantor	Rp 403.500	
Telepon/Kilat Khusus	Rp 1.375.550	
listrik dan Air	Rp 2.715.300	
Administrasi Bank	Rp 368.500	
Biaya Perawatan Kantor	Rp 6.645.250	
Solar dan parkir	Rp 4.348.750	
pajak Kendaraan	Rp 1.412.500	
Servise	Rp 4.578.000	
Izin Usaha	Rp 750.000	
Peny. Inventaris Kantor	Rp 2.236.250	
Peny. Kendaraan	<u>Rp 27.512.000</u>	
		Rp 124.063.350
<b>Total Beban Operasional</b>		<u><u>Rp 140.229.575</u></u>



## CV ANGGREK INDAH

Jalan Slamet Riadi No. 22  
11 Ilir Palembang

---

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

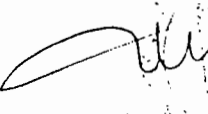
Nama : Philipus Heri Sukamdi  
NIM : 96 2114 137  
Fakultas/jurusan : Ekonomi / Akuntansi  
Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Telah melakukan penelitian di **CV Anggrek Indah** selama bulan Februari 2001 sampai dengan bulan Mei 2001, dengan judul skripsi "**Evaluasi Kebijakan Kompensasi Terkait Dengan Pajak Penghasilan Badan**".

Demikian surat keterangan penelitian dibuat untuk digunakan sebagaimana halnya.



Hormat kami

  
Merani Leo  
Direktris

**CV. ANGGREK INDAH**  
**DAFTAR INVENTARIS KENDARAAN**  
**TAHUN 1999**

NO URUT	KETERANGAN	QUANTUM	NILAI PEROLEHAN	PENYUSUTAN	AKUMULASI PENYUSUTAN	NILAI BUKU
1	Motor Honda (1997)	2 Unit	14.548.000	3.637.000	5.000.876	9.547.124
2	Motor Honda (1998)	2 unit	15.500.000	3.000.000	3.000.000	12.500.00
3	Carry Minibus	1 Unit	32.500.000	8.125.000	8.125.000	24.375.000
4	Isuzu Elf Box	1 Unit	51.000.000	12.750.000	12.750.000	38.250.000
			113.548.000	27.512.000	28.875.876	84.672.124

Palembang, 07 Maret 2000



CV. ANGGREK INDAH  
 \* PALEMBANG \*  
 Fakta