

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan perekonomian Indonesia seakan ikut pula dengan kebijakan-kebijakan di bidang pajak. Pembayaran pajak sangat penting sebagai sumber penerimaan kas negara. Pembayaran pajak merupakan perwujudan dari kewajiban kenegaraan dan peran serta wajib pajak untuk secara langsung dan bersama-sama melaksanakan kewajiban perpajakan untuk pembiayaan negara dan pembangunan nasional. Dipandang dari sisi pemerintah, fungsi pajak tidak hanya berkenaan dengan penerimaan (*budgetair*), tetapi juga berfungsi mengatur (*regulerend*).

Pajak penghasilan merupakan pajak yang dipungut pada objek pajak atas penghasilan. Pajak penghasilan akan selalu dikenakan terhadap orang atau badan usaha yang memperoleh penghasilan berupa gaji, upah, honorarium, tunjangan dan pembayaran lain dengan nama apapun di Indonesia yang memenuhi persyaratan. Pajak yang berlaku bagi karyawan/pegawai adalah Pajak Penghasilan Pasal 21. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 14 No.13 Tahun 2003, jenis pegawai dalam dunia ketenagakerjaan dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Pegawai tetap (*permanent employee*)

Pekerja yang memiliki perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam jangka waktu tidak tertentu.

2. Pegawai tidak tetap (pegawai kontrak)

Pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha terbatas untuk jangka waktu tertentu yang biasanya dikenal dengan istilah PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).

Menurut Undang-Undang No. 13/2003 Pasal 59 Ayat 4, PKWT hanya dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Hal ini juga ditegaskan dalam Pasal 3 Ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. PKWT yang dilakukan melebihi waktu 3 (tiga) tahun, maka perjanjian kerjanya batal dan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan kata lain karyawan tersebut menjadi karyawan permanen.

Dalam ketentuan perpajakan, definisi pegawai tetap menurut KEP-545/PJ./2000, adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja yang menerima atau memperoleh gaji dalam jumlah tertentu secara berkala, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung.

Definisi pegawai tetap tersebut, dalam PMK-252 yaitu, pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak

untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

Sementara itu, dalam PMK 252 pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas didefinisikan sebagai pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja.

Di Hotel Swiss Belinn Tunjungan Surabaya memiliki beberapa jenis karyawan yakni:

1. Pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas (pegawai kontrak)
2. Pekerja harian (*daily worker*)
3. Pekerja alih daya (*outsourcing*)

Ini difokuskan pada penelitian pada perhitungan PPh 21 di Hotel Swiss Belinn Tunjungan Surabaya yang dipotong setiap bulannya terhadap gaji karyawan kontrak tersebut yang berdasarkan Undang-Undang No. 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan Pasal 21 yang dilakukan oleh pihak *payroll*, dan dikenai tarif sebesar 5% dari penghasilan *bruto*, maksimum Rp6.000.000,00 setahun atau Rp500.000,00 sebulan sedangkan bagi karyawan yang tidak memiliki NPWP dikenai tarif sebesar 20%.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul Tugas Akhir **“Perhitungan PPh 21 Pada Penghasilan Pegawai Kontrak di Hotel Swiss Belinn Tunjungan Surabaya”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka untuk menghitung PPh 21 terutang tahun 2017 (dan sebelumnya) meskipun status ketenagakerjaan karyawan tersebut adalah “kontrak” baik kontrak untuk jangka waktu tertentu atau berdasarkan pekerjaan tertentu, sepanjang pegawai tersebut memperoleh gaji atau penghasilan dalam jumlah tertentu secara berkala/secara teratur maka perhitungan PPh 21-nya sama dengan karyawan tetap.

Dalam penelitian ini penulis membatasi pembahasan dengan hanya melakukan peninjauan pada perhitungan PPh Pasal 21 atas pajak pada Hotel Swiss Belinn Tunjungan Surabaya berdasarkan peraturan perpajakan yang berlaku di sektor pemerintahan. Serta kendala yang timbul dalam kegiatan perpajakan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan: Bagaimana perhitungan pajak penghasilan karyawan kontrak di Swiss Belinn Tunjungan Surabaya?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam perhitungan PPh 21 adalah untuk mengetahui perhitungan pajak penghasilan 21 periode 2017 karyawan kontrak Swiss-Belinn Tunjungan Surabaya.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi peneliti**

Menambah wawasan dan ilmu yang berkaitan dengan penghitungan PPh Pasal 21.

b. Bagi perusahaan

Memberikan kontribusi yang dapat dipakai sebagai bahan evaluasi bagi manajemen dan perusahaan dalam perhitungan PPh Pasal 21.

c. Bagi Politeknik NSC Surabaya

Bahan referensi di perpustakaan Politeknik NSC Surabaya, serta menambah informasi mengenai perhitungan PPh Pasal 21.