

Analisis Penerapan Perencanaan Pajak Atas Biaya Kesejahteraan Karyawan

Hafsah

Febri Ramadhani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : hafsah@umsu.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui apakah penerapan perencanaan pajak atas biaya kesejahteraan karyawan dapat meminimalkan beban pajak terutang Wajib Pajak Badan pada PT. Pertani (Persero) Medan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis deskriptif yaitu usaha untuk mengumpulkan dan menyusun suatu data, kemudian dilakukan analisis terhadap data tersebut. Analisis deskriptif yakni data yang dikumpulkan adalah berupa angka-angka. Hal ini disebabkan oleh adanya penerapan metode kuantitatif. PT. Pertani telah melakukan perencanaan pajak atas biaya kesejahteraan karyawan tetapi upaya tersebut belum maksimal karena masih terdapat kebijakan yang berkaitan dengan biaya kesejahteraan karyawan merupakan kategori biaya yang tidak bisa dibebankan sebagai pengurang penghasilan bruto perusahaan (*non deductible*). Kebijakan perusahaan mengenai biaya kesejahteraan karyawan antara lain PT. Pertani tidak menanggung PPh Pasal 21 karyawan. Perusahaan mendirikan klinik sendiri dimana biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk fasilitas penyediaan dokter dan pemberian obat-obatan untuk karyawan tidak dapat dikurangkan (*non deductible*) dari penghasilan bruto

Kata kunci : Perhitungan, Pemotongan, PPh 21

ABSTRACT

This research is the implementation of tax planning for the costs of the welfare of employees to minimize the burden of taxes owed to the tax at PT. Pertani (persero) Medan. The analysis of this research used descriptive technique analysis data. The data were collected and arranged, then conducted an analysis of the data. Descriptive analysis of data collected in the form of numbers. This is due to the quantitative method. PT. Pertani has done the implementation of tax planning on employees welfare costs but the effort is not maximized because there are still policies related to the costs of employees welfare which is a costs that can not be charged as a deduction of company's gross income (non deductible). The company policy regarding of employees welfare costs, among others are: PT. Pertani doesnt bear outcome added tax according to section 21 pph about employees. The company establishes its own clinic where the costs incurred by the company for the provision of doctors and the provision of medicines to employees can not be deducted from gross income.

Keywords : Calculation, severance, outcome added tax (PPh 21)

PENDAHULUAN

Perencanaan pajak (*tax planning*) menekankan pada pengendalian setiap transaksi yang memiliki konsekuensi pajak. Kondisi tersebut bertujuan untuk mengendalikan jumlah pajak sehingga mencapai angka minimum, yang dapat berupa penghematan pajak (*tax saving*), penghindaran pajak (*tax avoidance*), ataupun penyelundupan pajak (*tax evasion*). Penghindaran pajak menunjuk kepada rekayasa *tax affairs* yang masih tetap dalam bingkai ketentuan perpajakan (*lawful*), sedangkan penyelundupan pajak berada diluar bingkai peraturan perpajakan (*unlawful*). Meminimalisasi beban pajak dapat dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari yang masih berada dalam bingkai peraturan perpajakan sampai dengan yang melanggar peraturan

perpajakan. Upaya meminimalisasi pajak secara eufinisme sering disebut dengan perencanaan pajak (*tax planning*). Umumnya perencanaan pajak merujuk pada proses merekayasa usaha dan transaksi Wajib Pajak supaya utang pajak berada dalam jumlah yang minimal tetapi masih dalam bingkai peraturan perpajakan. Namun perencanaan pajak juga dapat berkonotasi positif sebagai perencanaan pemenuhan kewajiban perpajakan secara lengkap, benar, dan tepat waktu sehingga dapat menghindari pemborosan sumber daya.

Dalam ketentuan perpajakan, masih terdapat berbagai celah (*loopholes*) yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan agar jumlah pajak yang dibayar oleh perusahaan optimal dan minimum (secara keseluruhan). Arti dari optimal disini yaitu perusahaan

tidak membayar sesuatu (pajak) yang semestinya tidak harus dibayar. Karyawan merupakan unsur yang sangat penting berperan aktif di dalam kegiatan organisasi suatu perusahaan, dan memberikan prestasi kerja yang baik bagi kemajuan perusahaan, sedangkan program kesejahteraan sebagai penghargaan atas prestasi kerja yang baik yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Penelitian ini melihat keadaan pada perusahaan perkebunan di PT. Pertani (PERSERO) Medan. Kondisi ini menunjukkan perusahaan belum maksimal dalam melakukan perencanaan pajaknya, dimana masih banyak biaya berupa kenikmatan yang diberikan kepada karyawan yang tidak dapat mengurangi penghasilan kena pajak sehingga terjadi peningkatan beban pajak. Kenikmatan ini tidak bisa

dikategorikan sebagai penghasilan, namun apabila dibayarkan dalam bentuk uang tunai maka dapat dikurangkan sebagai biaya bagi perusahaan, karena merupakan penghasilan bagi karyawan yang menerimanya dan dapat meminimalisir beban pajak perusahaan. Perencanaan pajak perusahaan dilakukan hanya dengan memanfaatkan biaya natura berupa iuran asuransi, tunjangan sewa rumah dan transportasi, sedangkan natura pengobatan/kesehatan karyawan dan beras masih belum dilakukan perencanaan. Karyawan perusahaan memperoleh fasilitas pengobatan/kesehatan karyawan dan tunjangan natura berupa beras, kenikmatan tersebut adalah merupakan biaya fiskal yang tidak boleh dikurangkan dari penghasilan perusahaan, maka kenikmatan ini tidak bisa

dikategorikan sebagai penghasilan, namun apabila dibayarkan dalam bentuk uang tunai maka dapat dikurangkan sebagai biaya bagi perusahaan, karena merupakan penghasilan bagi karyawan yang menerimanya dan dapat meminimalisir beban pajak perusahaan. Perencanaan pajak perusahaan dilakukan hanya dengan memanfaatkan biaya natura berupa iuran asuransi, tunjangan sewa rumah dan transportasi, sedangkan natura pengobatan/kesehatan karyawan dan beras masih belum dilakukan perencanaan. Menurut Suandy (2003) Memberikan tunjangan kepada karyawan dalam bentuk uang atau natura dan kenikmatan (*fringe benefits*) dapat sebagai salah satu pilihan perusahaan untuk menghindari lapisan tarif maksimum (*shift to lower bracket*). Karena pada

dasarnya pemberian dalam bentuk natura dan kenikmatan dapat dikurangkan sebagai biaya oleh pemberi kerja sepanjang pemberian tersebut diperhitungkan sebagai penghasilan yang dikenakan pajak bagi pegawai yang menerimanya. Hal ini juga di perkuat dengan UU PPh No. 36 tahun 2008 Pasal 6 ayat 1 huruf a. yang menyebutkan “besarnya penghasilan bagi wajib pajak dalam negeri dan bentuk usaha tetap, ditentukan berdasarkan penghasilan bruto dikurangi biaya yakni berupa tunjangan yang diberikan dalam bentuk uang”. Namun pada penelitian Chairunnisa Damayanti (2010), masih ada kenikmatan karyawan yang merupakan kategori biaya yang tidak bisa dibebankan sebagai pengurang penghasilan bruto perusahaan (*non deductible*) sehingga perusahaan tidak dapat mengurangi beban

pajaknya.

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif kualitatif dilakukan untuk mengetahui jawaban dari pengelolaan keuangan pada perusahaan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut: Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dan diskusi secara langsung dengan pihak yang berkaitan dengan penelitian di perusahaan. Dokumentasi, yaitu dengan meneliti bahan-bahan tulisan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini, misalnya struktur organisasi, laporan keuangan dan data biaya-biaya karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hakikatnya pengambilan keputusan merupakan proses mengevaluasi beberapa alternatif

yang tersedia. Ditinjau dari segi perpajakan alternatif tersebut, pada umumnya menyangkut masalah keuntungan dan biaya. Oleh karena itu pemilihan alternatif jatuh kepada alternatif yang menjanjikan keuntungan besar, yaitu alternatif yang dapat memaksimalkan penghasilan setelah pajak (*after tax profit*). Analisis yang dilakukan yang ditinjau dari penerapan *tax planning* pada PT. Pertani terdiri dari :

a. PPH Pasal 21 ditanggung oleh karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh, PT. Pertani belum menerapkan perencanaan pajak pada PPh Pasal 21 dalam menghitung beban pajak yang terhutang. Jika perusahaan melakukan dan menerapkan perencanaan pajak PPh Pasal 21 dengan cara memberikan tunjangan pajak, maka jumlah tunjangan

tersebut akan menambah penghasilan karyawan dan kemudian baru dikenakan PPh Pasal 21. Dalam hal ini penghitungan PPh Pasal 21 terhutang untuk masing-masing karyawan. Sepintas lalu kebijakan PPh Pasal 21 jenis ini akan terlihat memberatkan perusahaan karena jumlah penghasilan karyawan akan bertambah besar sebagai akibat dari penambahan tunjangan pajak. Namun demikian beban perusahaan tersebut akan tereliminasi karena PPh Pasal 21 nya dapat dibiayakan. Tunjangan dalam bentuk uang yang dimasukkan ke dalam daftar gaji yang diberikan oleh pemberi kerja pada karyawan untuk membantu karyawan dalam membayar pajak penghasilan. Sebagai PPh Pasal 21 karyawan adalah pajak yang dibebankan pada karyawan atas penghasilan yang diterimanya dari pemberi kerja

(Perusahaan). PPh Pasal 21 itu dipungut oleh pemberi kerja kemudian disetorkan pada pemerintah. Ada 3 metode yang bisa digunakan dalam penghitungan PPh 21, yaitu :

1. Net Method

Merupakan metode pemotongan pajak dimana perusahaan menanggung pajak karyawannya.

2. Gross Method

Merupakan metode pemotongan pajak dimana karyawan menanggung sendiri jumlah pajak penghasilannya

3. Gross-up Method

Merupakan metode pemotongan pajak dimana perusahaan memberikan tunjangan pajak yang jumlahnya sama besar dengan jumlah pajak yang akan dipotong dari penghasilan karyawan.

Ada 4 alternatif kebijakan yang bisa diambil oleh perusahaan yang berkaitan dengan PPh Pasal 21 Karyawan, yaitu :

1. PPh Pasal 21 ditanggung karyawan
2. PPh Pasal 21 ditanggung perusahaan
3. PPh Pasal 21 diberikan dalam bentuk tunjangan pajak
4. PPh Pasal 21 di *gross up*

Perbandingan antara gaji yang dibawa pulang karyawan (*take home pay*), biaya komersial dan biaya fiskal atas pembayaran gaji karyawan merupakan faktor- faktor yang menjadi pertimbangan dalam rangka pemilihan alternatif tersebut, Dengan menggunakan metode *gross up* maka perusahaan dapat membebankan biaya tunjangan pajak sebagai *deductible expense* sehingga dapat mengurangi PPh Badan perusahaan.

Tetapi hal ini harus didukung dengan adanya penjurnalan biaya tunjangan pajak didalam pembukuan Wajib Pajak serta tunjangan tersebut harus tercantum dalam slip gaji karyawan. Penerapan perencanaan pajak atas biaya kesejahteraan karyawan dapat meminimalkan beban pajak terutang Wajib Pajak Badan pada PT. Pertani (Persero) Medan. Sebelumnya PT. Pertani belum maksimal dalam melaksanakan perencanaan pajaknya dikarenakan masih terdapat kebijakan yang berkaitan dengan biaya kesejahteraan karyawan yang merupakan kategori biaya yang tidak bisa dibebankan sebagai pengurang penghasilan bruto. Kebijakan perusahaan mengenai biaya kesejahteraan karyawan antara lain PT. Pertani tidak menanggung PPh Pasal 21 karyawan. Perusahaan PT. Pertani mendirikan klinik sendiri

dimana biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk fasilitas penyediaan dokter dan pemberian obat-obatan untuk karyawan tidak dapat dikurangkan (*non deductible*) dari penghasilan bruto perusahaan yang mengakibatkan perusahaan tidak dapat mengurangi beban pajaknya. PT. Pertani memberikan fasilitas kendaraan dinas bagi karyawan dengan jabatan dan posisi tertentu dimana biaya yang berkaitan dengan kendaraan dinas tersebut hanya 50 % yang dapat dikurangkan dari penghasilan bruto perusahaan. Perusahaan juga memberikan tunjangan transport bagi karyawan lainnya dimana biaya ini dapat dikurangkan dari penghasilan bruto perusahaan (*deductible*). Perusahaan PT. Pertani memberikan pakaian kerja untuk karyawan. Biaya yang dikeluarkan perusahaan ini dapat

dikurangkan penghasilan bruto yang mengakibatkan beban pajak perusahaan berkurang (*non deductible*). Perusahaan PT. Pertani memberikan bonus kepada karyawannya sesuai dengan golongannya. Biaya yang tidak boleh sebagai pengurang penghasilan karena UU PPh mau memberikan fasilitas perpajakan kepada Wajib Pajak tertentu dengan menggunakan metode *taxability, deducibility, non taxability, dan non deductibility*. Biaya-biaya ini diantaranya adalah biaya karyawan berupa penggantian atau imbalan sehubungan dengan pekerjaan atas jasa yang diberikan dalam bentuk natura dari/atau kenikmatan (pasal 9 ayat (1) huruf e). Semua biaya yang dikeluarkan perusahaan akan dilaporkan ke dalam laporan laba rugi. Perbedaannya adalah pada laporan laba rugi

komersil, semua biaya dapat dilaporkan sedangkan pada laporan laba rugi fiskal biaya yang bersifat natura tidak boleh dilaporkan. Kondisi inilah yang menimbulkan Perbedaan, sehingga dilakukan koreksi fiskal. Setelah dilakukan koreksi fiskal maka dapat diketahui berapa sebenarnya penghasilan kena pajak yang kemudian dapat dihitung beban pajaknya. Perencanaan pajak (*tax planning*) menekankan pada pengendalian setiap transaksi yang memiliki konsekuensi pajak. Meminimalisasi beban pajak dapat dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari yang masih berada dalam bingkai peraturan perpajakan sampai dengan yang melanggar peraturan perpajakan. Upaya meminimalisasi pajak secara eufinisme sering disebut dengan perencanaan pajak (*tax planning*). Umumnya perencanaan pajak merujuk pada proses merekayasa usaha dan transaksi Wajib Pajak supaya utang pajak berada dalam jumlah yang minimal tetapi masih dalam bingkai peraturan perpajakan. Namun perencanaan pajak juga dapat berkonotasi positif sebagai perencanaan pemenuhan kewajiban perpajakan secara lengkap, benar, dan tepat waktu sehingga dapat menghindari pemborosan sumber daya. Dalam ketentuan perpajakan, masih terdapat berbagai celah (*loopholes*) yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan agar jumlah pajak yang dibayar oleh perusahaan optimal dan minimum (secara keseluruhan). Arti dari optimal disini yaitu perusahaan tidak membayar sesuatu (pajak) yang semestinya tidak harus dibayar, membayar pajak dengan jumlah yang ‘paling sedikit’ namun tetap

dilakukan dengan cara legal yang tidak menyalahi ketentuan yang berlaku. Peluang yang dapat dilakukan untuk melakukan efisiensi pajak bagi perusahaan adalah dengan pengelolaan transaksi yang berhubungan dengan pemberian kesejahteraan karyawan tersebut dalam bentuk natura dan kenikmatan. Imbalan sehubungan dengan pekerjaan atau jasa yang diberikan perusahaan dapat dibedakan dalam bentuk uang secara langsung (tunjangan), bukan uang (natura dan kenikmatan) berupa beras, gula dan sejenisnya, penggunaan mobil, rumah dinas, fasilitas pengobatan, dan sejenisnya. Pemberian kepada karyawan dalam bentuk natura dan kenikmatan yang merupakan keharusan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan keamanan dan keselamatan kerja atau yang berkenan dengan

kondisi lingkungan kerja seperti pakaian seragam satpam, pakaian seragam karyawan serta perlengkapan kerja untuk keselamatan, seperti helm sepatu, dsb dapat dikurangkan untuk mendapatkan Penghasilan Kena Pajak (deductible), tetapi bukan merupakan penghasilan bagi karyawan (*non taxable*) walaupun diberikan bukan di daerah terpencil seperti yang tercantum dalam Keputusan Dirjen Pajak Nomor KEP 213/PJ/2001 pasal 3 ayat (1).

KESIMPULAN

Perusahaan telah melakukan perencanaan pajak atas biaya kesejahteraan karyawan tetapi upaya tersebut belum maksimal karena masih terdapat kebijakan yang berkaitan dengan biaya kesejahteraan karyawan merupakan kategori biaya

yang tidak bisa dibebankan sebagai pengurang penghasilan bruto perusahaan (*non deductible*).

SARAN

1. Sebaiknya perusahaan dalam perencanaan pajak, membuat suatu maka kebijakan perusahaan mengenai biaya kesejahteraan karyawan
2. Sebaiknya Perusahaan Perusahaan juga memberikan tunjangan transport bagi karyawan lainnya dimana biaya ini dapat dikurangkan dari penghasilan bruto perusahaan (*deductible*). dikurangkan dari penghasilan bruto perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunadi, (2002). *Ketentuan Dasar Pajak Penghasilan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurnia. S. (2010). *Perpajakan Indonesia Konsep Dan Aspek Formal*.

Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mardiasmo. (2011). *Perpajakan* (1, ed). Yogyakarta: Andi

Saragih, Fitriani. (2008). Analisis Akuntansi Pajak Penghasilan Badan Pada CV. Karya Natal. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1 (5).

Sambodo, A. (2015). *Pajak dalam Entitas Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Samudra, A.A. (2015) *Perpajakan Di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo.

Siti Resmi. (2014). *Perpajakan Teori dan Kasus*. Jakarta: Salemba Empat.

Suandy, E. (2011). *Hukum Pajak, Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat.

Sulasmiyati, D. H. (2015). Pengaruh Pengetahuan Pajak dan Kualitas Pelayanan Fiskus Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *JAB Universitas Brawijaya*, 5(1).

Sunarsih, F. Y., & Haryono, S. (2013). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Corporate Governance, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Tax Avoidance Pada Perusahaan Yang Tercatat di Jakarta Islamic Index. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 13(1), 127–148.

Sugiyono. (2017). *Metode*

LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)

e-ISSN 2620-5866 (Online)

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/LIAB>

Vol. 3 No. 3 Desember 2020 Halaman 146-157

Doi: 10.30596/liabilities.v3i3.6720

*Penelitian Pendidikan
(Pendekatan Kuantitatif,
Kualitatif, dan R&D).*
Bandung: Alfabeta.

Waluyo. (2014). *Akuntansi
Pajak*. Jakarta: Salemba
Empat.

Zulia, Hanum. (2017). *Akuntansi
Perpajakan*. Medan:
Perdana Publishing