

## KARYA INOVASI UNGGUL

1. Nama Lengkap	Yusuf Mulus Riptianto, A.Md, S.E., M.Ak.
2. Nama Perguruan Tinggi	Universitas Surabaya (UBAYA)
3. NIP	194031
4. Jabatan/bidang penugasan	Manajer Keuangan
5. Pangkat & golongan	Ahli Madya – IIIC
6. Tempat & Tanggal Lahir	Madiun, 29 Maret 1970
7. Jenis Kelamin	Laki-Laki
8. Latar Belakang Pendidikan	D3 – Perpajakan – UNAIR Surabaya S1 – Akuntansi – STIESIA Surabaya S2 – Akuntansi – UBAYA Surabaya
9. Nomor HP	08885376300
10. Alamat Email	<a href="mailto:yusufmulus@ubaya.ac.id">yusufmulus@ubaya.ac.id</a>
11. Unit Kerja di PT	Kantor Pusat

## PENDAHULUAN

Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 (PPh 21) telah diamanatkan negara<sup>1</sup> menjadi kewajiban bagi setiap pemberi kerja atas penghasilan yang diterima atau diperoleh Wajib Pajak (WP) orang pribadi, baik itu pegawai tetap atau tidak. Pemberi kerja wajib menghitung, memotong dan melaporkan PPh 21 kepada negara sesuai prinsip *seft assessment system*.

Permasalahan di lapangan adalah pemberian penghasilan tersebut sering dilakukan dengan bermacam-macam sebutan, hingga pemberi kerja sendiri akhirnya kebingungan dalam menerapkan pemotongan pajak. Karena dalam aturan<sup>2</sup>, berbagai sebutan penghasilan mempunyai implikasi berbeda terkait tarif dan cara pemotongan pajaknya.

Apalagi bagi penerima penghasilan berstatus pegawai tetap, UU PPh memberi beberapa fasilitas berupa pengurangan yang diperbolehkan, sehingga penerapan tarif pajak bagi mereka berbeda dengan pegawai tidak tetap. Ketika pemberi kerja tidak

---

<sup>1</sup> Pasal 21 ayat (1) UU No. 7 Tahun 1983 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan (UU PPh).

<sup>2</sup> Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. PER-31/PJ/2009 tentang Pedoman Teknis dan Tata Cara Pemotongan, penyeteroran dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pajak Penghasilan Pasal 26 Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Pribadi

memahami aturan perpajakan, kurang siap dalam akuntansi dan belum tertatanya aturan kekaryawanan, dapat dipastikan pemotongannya dirasakan kurang adil bagi subjek PPh 21 tersebut.

## **PERMASALAHAN**

Ketidakhahaman aturan perpajakan adalah faktor terbesar yang menjadi masalah pemberi kerja dalam melakukan kewajiban ini. Dan ini dapat berimbas pada perilaku dan budaya organisasi. Ini juga mempengaruhi manajemen dalam melihat, memperlakukan dan membuat keputusan terkait penghasilan. Kalau keputusan yang diambil tidak bijak, dapat berdampak buruk bagi lembaga. Padahal ujung ketidakhahaman tersebut dapat berimbas pada turunya kepercayaan *stakeholders*. Juga punya dampak bagi perilaku pegawainya yang terus merasa nyaman karena dapat membawa seluruh penghasilannya.

Hal ini lebih diperparah dengan ketidaksiapan sistem informasi manajemen mengantisipasi hal tersebut, sehingga *output* kepada pengguna informasi jadi *nanggung*. Mereka juga tidak bisa disalahkan secara penuh, karena mereka juga tidak mendapat dukungan informasi soal perpajakan. Koordinasi antara keuangan, sumber daya manusia dan *programmer* yang berupa informasi penghasilan yang dibayarkan kurang berjalan dengan baik, sehingga pegawai tetap selaku pengguna informasi mendapat hasil yang kurang *valid*, dimana hal itu dapat berujung pada kebingungan dalam mengisi SPT Tahunan pribadinya.

## **TINDAKAN**

Mulai tahun akademik 2009/2010 Direktorat Keuangan UBAYA mengusulkan integrasi sistem penggajian dengan sistem honorarium mengajar yang sebelumnya terpisah, dengan maksud mengumpulkan informasi penghasilan riil bagi pegawai tetap, khususnya dosen, dimana atas mereka selain menerima penghasilan berupa gaji berdasar golongan dan kepangkatan, juga mendapat penghasilan berupa honorarium atas kegiatan mengajar.

Selama ini perhitungan PPh 21 atas gaji telah mengikuti peraturan yang berlaku, dimana atas gaji bruto dikurangkan dahulu dengan pengurangan yang diperbolehkan (berupa Biaya Jabatan, Iuran Pensiun dan Penghasilan Tidak Kena Pajak), baru atas gaji netto diterapkan tarif PPh 21. Namun atas honorarium mengajar

masih diperlakukan sama dengan pegawai tidak tetap, yaitu berupa penerapan tarif PPh 21 langsung atas bruto honorarium.

Ini menimbulkan rasa tidak adil bagi mereka, karena pengenaan PPh 21 itu harusnya memperhatikan keadaan riil atau status subjek pajaknya, seperti menikah atau belum, punya tanggungan atau belum, pegawai tetap atau tidak dan lain-lain. Berbeda dengan Pajak Pertambahan Nilai (PPN), dimana yang menjadi subjek pajak adalah orang yang mengkonsumsi pertambahan nilai suatu produk. Tidak membedakan status dan kondisi riil subjek pajaknya, asal dia sudah menentukan pilihan akan mengkonsumsi barang yang telah mendapat pertambahan nilai, maka dia harus membayarnya berupa PPN.

Integrasi sistem tersebut tidak serta-merta mudah dalam pelaksanaannya. Antar bidang mempunyai argumen yang berbeda dalam memandang ini. Biro Administrasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Adpesdam) terusik ketika mendapat tugas memisahkan pegawai tetap dan tidak tetap dengan memberi label Nomor Pokok Kepegawaian (NPK) yang selama ini hanya diberikan kepada pegawai tetap saja. Padahal NPK inilah yang akan menjadi pokok dalam proses integrasi seperti yang diminta oleh Direktorat Sistem Informasi Manajemen (SIM).

Direktorat Keuangan selaku yang berkepentingan dengan masalah pajak berusaha menjembatani dengan memberi penjelasan keuntungan dan kerugian yang dapat timbul dengan pemberlakuan integrasi sistem ini. Namun keuntungan besar akan dinikmati oleh para pegawai tetap dan juga lembaga bila proses ini berjalan baik.

## **PEMBAHASAN HASIL KARYA INOVASI UNGGUL**

UBAYA dalam beberapa pekerjaan administrasi sudah banyak memakai program aplikasi yang dirancang dan dibuat sendiri atau di-*outsourcing*-kan. Dengan demikian kemungkinan kesalahan karena *human error* dapat diminimalkan, bila dibandingkan kalau dilakukan manual. Di Direktorat Keuangan sendiri banyak program aplikasi yang dibuat sesuai dengan kebutuhan, seperti Program Gaji, *Payroll*, Honorarium Mengajar, Vakasi & Pengawas Ujian, Uang Lembur & Makan, Surat-Menyurat, Akuntansi, Anggaran & Monitorinya dan lain-lain.

Dalam Program Gaji, seluruh pegawai tetap dibuatkan kode khusus berupa NPK yang terdiri 6 digit angka, yang menunjukkan tahun mulai kerja dan nomor urut terdaftar dalam tahun mulai kerja. NPK ini akan menjadi identitasnya selama menjadi pegawai tetap. Segala sesuatu terkait kepegawaian, seperti kenaikan golongan,

tunjangan keluarga, perubahan status dan lain-lain, dapat dimonitor dalam *database* dengan *password* NPK tersebut. Di UBAYA pegawai tetap terdiri dari tiga jabatan fungsional, yaitu tenaga administratif, tenaga penunjang akademik, dan tenaga edukatif (dosen). Hanya dosenlah yang selain mendapat penghasilan berupa gaji, juga mendapat penghasilan berupa honorarium mengajar.

Tabel 1  
Contoh NPK & Penjelasan

<b>NPK</b>	<b>Penjelasan</b>
194031	194: Ybs diangkat sebagai pegawai tetap pada tahun 1994. 031: Ybs karyawan urutan ke-31 yang diangkat dalam tahun tersebut.
205006	205: Ybs diangkat sebagai pegawai tetap pada tahun 2005. 006: Ybs karyawan urutan ke-6 yang diangkat dalam tahun tersebut.

Dalam Program Honorarium, identitas pengajar dahulu berupa kode dosen yang terdiri 4 digit angka. Digit ke-1 menunjuk fakultas, digit ke-2 menunjuk pegawai tetap atau tidak, digit ke-3 dan ke-4 menunjuk urutan pertama kali memulai mengajar. Dengan berjalannya waktu cara ini tidak memungkinkan lagi, karena hanya bisa menampung 99 dosen untuk tiap kategori dosen tetap atau tidak tetap. Ketika jumlah dosen lebih dari seratus, kode dosen diubah menjadi 6 digit angka dengan konsep tetap, yaitu kode fakultas, kode pegawai tetap atau tidak dan nomor urutan pertama kali mengajar.

Tabel 2  
Contoh Kode Dosen & Penjelasan

<b>Kode Dosen</b>	<b>Penjelasan</b>
1105	1: Fakultas Farmasi (FF); 1: Dosen Tetap 05: Ybs adalah dosen urutan ke-5 dalam kegiatan mengajar di FF
032025	03: Fakultas Bisnis & Ekonomika; 2: Dosen Tidak Tetap 025: Ybs adalah dosen urutan ke-25 dalam kegiatan mengajar di FBE

Cara pengkodean yang berbeda tersebut berdampak pada dosen pegawai tetap, dimana Program Gaji memakai NPK, sedang Program Honorarium memakai kode dosen. Itulah yang menyulitkan Direktorat Keuangan dalam memberlakukan

peraturan perpajakan secara adil dan wajar, karena sumber datanya mempunyai identitas berbeda.

Ini menjadi perhatian bagi Direktorat Keuangan, karena selaku bidang yang ditugaskan melakukan pembayaran penghasilan, juga berkewajiban memberikan keterangan penghasilan dan pemotongan pajak setahun sekali berupa formulir 1721-A1 yang akan dipakai pegawai tetap yang mempunyai Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) melaporkan SPT Tahunan PPh Orang Pribadinya.

Di internal Direktorat Keuangan sendiri ada kendala terkait pengakuan akuntansi pembiayaan honor mengajar. Kebijakan ini berdampak dalam *print-out* riwayat honor mengajar dalam Program Honor, yang dikelola Bagian Anggaran, yang berisi gabungan antara dosen tetap dan tidak tetap. Gabungan honor bruto (berupa nama penerima, jumlah bruto & jumlah PPh) ini dilaporkan oleh Bagian Akuntansi lewat SPT Masa PPh 21 dalam golongan penerima penghasilan pegawai tidak tetap, sedangkan gaji dilaporkan dalam golongan penerima penghasilan pegawai tetap.

Karena kendala kebijakan dan program yang belum tertata terkait pengakuan biaya atau penghasilan dan perpajakannya, oleh Bidang Pajak tahun-tahun sebelumnya isian formulir 1721-A1 hanya mencantumkan penghasilan berupa gaji saja. Sedangkan riil honorarium yang mereka terima tidak dimasukkan dalam penghasilan di formulir 1721-A1. Efeknya adalah jumlah penghasilan yang diterima riil masing-masing pegawai tetap lebih besar dibanding dengan daftar penghasilan dan pemotongan pajak dalam formulir 1721-A1. Padahal formulir 1721-A1 itu dokumen resmi yang diperlukan sebagai lampiran yang diakui oleh Kantor Pelayanan Pajak dalam SPT Tahunan PPh Orang Pribadi, baik formulir 1770, formulir 1770 S maupun formulir 1770 SS.

Penjelasan problem yang lebih besar dan dampaknya bagi lembaga yang riskan itulah, maka dilakukan tindakan mengubah kode dosen dalam Program Honorarium dengan NPK, agar terhadap dosen berstatus pegawai tetap dapat diambil jumlah honorariumnya dan dapat diperlakukan penerapan pajak dengan benar dan adil atas seluruh penghasilannya, baik dengan gaji atau honorarium. Tentunya dengan jumlah pegawai tetap lebih dari 850 orang, dimana 500an diantaranya adalah pegawai tetap berstatus dosen, bukan masalah mudah.

Apalagi sejak tahun 2009 dengan diberlakukannya pengenaan tarif pajak yang berbeda (lebih tinggi 20%)<sup>3</sup> bagi pegawai yang tidak mempunyai NPWP, makin menambah kerumitan tersendiri bagi suatu sistem yang belum terintegrasi dan tertata dengan baik. Apalagi budaya organisasi yang masih merasa nyaman dengan hal-hal lama dan masih banyak pegawai yang tidak mau tahu dengan aturan pajak yang sering berubah, seperti keharusan melaporkan perubahan statusnya (menikah atau tambah jumlah tanggungan) dan keharusan memiliki NPWP, jelas membutuhkan penjelasan ekstra.

Pengubahan kode dosen menjadi NPK tentu berdampak juga pada pegawai tidak tetap, apakah terhadap mereka diberikan NPK dimana selama ini hanya diberikan kepada pegawai tetap? Solusi yang diambil adalah tetap diberikan NPK dengan menambah *field* khusus dalam *database* kepegawaiannya yang membedakan pegawai tersebut tetap dan tidak tetap.

Setelah dilakukan perubahan kode dosen menjadi NPK dan dilakukan uji coba, maka dilakukan simulasi dalam penerapan perhitungan PPh 21nya. Dengan masih melakukan dua sistem diawal 2009 dan uji coba sepanjang 2009, akhir 2009 UBAYA sudah menghasilkan formulir 1721-A1 berisi gaji dan honorarium secara riil bagi pegawai tetap berstatus dosen, yang mencerminkan penghasilan riil yang mereka terima selama suatu tahun pajak. Proses integrasi ini (hanya bisa diakses lokal) memungkinkan menarik data yang diperlukan dari dua program yang selama ini berbeda bahasa programnya.

Dengan dukungan tatanan Akuntansi dan Anggaran yang sudah dipersiapkan (sistem dan program aplikasi), dampak bagi lembaga adalah mampu melakukan pemotongan PPh 21 atas honorarium sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga selaku pemberi kerja dapat menghitung, membayar dan melaporkan pemotongan pajak dengan benar sesuai aturan yang berlaku.

Dampak yang terasa bagi pegawai tetap dosen sendiri adalah keadilan dalam pemotongan PPh 21 atas seluruh penghasilannya, yang tampak dalam formulir 1721-A1 yang diterima dari UBAYA, karena menunjukkan keadaan penghasilan riil yang diterima, sehingga dia merasa tidak bersalah ketika harus membelanjakan penghasilan

---

<sup>3</sup> Pasal 21 ayat (5a) UU No. 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan: “Besarnya tarif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) yang diterapkan terhadap Wajib Pajak yang tidak memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak lebih tinggi 20% (dua puluh persen) daripada tarif yang diterapkan terhadap Wajib Pajak yang dapat menunjukkan Nomor Pokok Wajib Pajak”

berupa gaji dan honorarium, dimana ketika dibandingkan dengan formulir 1721-A1 yang diterima sudah sama.

Tahun 2008 UBAYA mulai membuka diri dengan menjaminkan beberapa layanannya dalam ISO 9001:2008. Direktorat Keuangan sendiri ketika itu menjaminkan 14 jenis layanan dan berhasil mendapatkan ISO. Dengan semakin tertatanya sistem dan program aplikasi Akuntansi, Anggaran, Gaji, dan Honorarium, maka pada 2010 Bidang Perpajakan berani menjaminkan 2 layanannya, yaitu (1) Layanan Perhitungan dan Penyampaian Bukti Pemotongan PPh 21 bagi Pegawai Tetap dan (2) Layanan Pembayaran dan Pelaporan SPT Masa PPh Pasal 21 untuk mendapatkan ISO 9001:2008. Evaluasi atas 2 penjaminan itu di akhir 2010 dan 2011 hanya menunjukkan perlu dilakukan koreksi-koreksi redaksional saja, yang berarti secara peraturan perpajakan apa yang dilakukan telah sesuai. Monitoring tiap enam bulan oleh internal UBAYA (Direktorat Penjaminan Mutu & Audit Internal) dan setahun sekali oleh eksternal, makin menunjukkan bukti bahwa apa yang dilakukan diatas menunjukkan progres yang baik.

Dampak lain yang didapatkan dengan integrasi tersebut adalah layanan bagi pegawai tidak tetap (dosen luar biasa), khususnya bukti pemotongan PPh 21 atas penghasilan dari UBAYA dari kegiatan mengajar. Selama ini produk Direktorat Keuangan atas mereka adalah membuat Daftar Riwayat Perkuliahan dan Bukti Potong PPh 21 dalam suatu periode tertentu. Dua hal tersebut tiap akhir bulan dikirim ke fakultas dimana mereka mengajar dengan maksud memudahkan mereka mengambil honorarium yang menjadi hak mereka, menyimpan bukti kegiatan mengajar, dan menerima Bukti Potong PPh 21.

Namun dengan perubahan sistem dan kebijakan UBAYA, dimana seluruh pembayaran tidak boleh dilakukan manual lagi melainkan harus menggunakan transfer bank, membuat para dosen luar biasa tersebut enggan untuk mengambilnya di fakultas. Kasus-kasus di lapangan banyak terjadi bahwa bukti potong PPh 21 yang terkirim di fakultas tersebut hilang untuk bulan-bulan tertentu, akibat fakultas merasa terganggu dengan semakin menumpuknya bukti-bukti tersebut yang tak diambil.

Dan diakhir tahun mereka baru menyadari bahwa belum pernah mengambil bukti-bukti tersebut yang diperlukan dalam mengisi SPT Tahunan PPh Orang Pribadinya. Seringkali fakultas karena kesibukan operasional, kurang *care* dalam mencarikan berkas-berkas yang disimpannya. Akhirnya dalam banyak kejadian timbul friksi-friksi antar kita sendiri di UBAYA.

Untuk menjembatani hal itu, Direktorat Keuangan memikirkan solusi dengan melayani pencetakan kembali sesuai yang mereka minta, yang selama ini belum tersedia. Dengan sistem yang terintegrasi tersebut, bagi pegawai tidak tetap tersebut dapat dicetak langsung untuk 1 tahun sekaligus atau bulan-bulan tertentu yang diminta, karena atas mereka sudah tersimpan *database* mengenai riwayat mengajar dan bukti potong PPh21.

Khusus untuk pegawai tetap, untuk lebih transparan informasi, Direktorat Keuangan menampilkan slip gaji secara *online* di web<sup>4</sup> dengan memberi fasilitas khusus bersama *password*, agar semua pegawai tetap dapat melihat, mencetak sendiri slip gajinya dan diharapkan dengan mengetahui informasi tersebut segera melihat dalam rekening masing-masing untuk mencocokkan apakah yang diterima sesuai dengan informasi yang diterima, seperti yang sudah dijaminakan Direktorat Keuangan dalam ISO 9001:2008.

## **KESIMPULAN**

Penerapan peraturan pemerintah memerlukan keahlian khusus untuk menterjemahkan, memformulasikan, mengkomunikasikan, dan menjelaskan dalam bahasa yang mudah dipahami kepada bidang-bidang yang secara teknis tidak merasa berkepentingan, padahal hal ini punya dampak besar bagi lembaga tersebut.

Keberhasilan kecil berupa penerapan pemotongan PPh 21 atas seluruh penghasilan yang bersumber dari terintegrasinya program Gaji dan Honorarium mampu menimbulkan *trust* bagi pegawai tetap, khususnya dosen, bahwa pemotongan PPh 21 atas penghasilan yang mereka terima telah dihitung, dibayar dan dilaporkan dengan benar. Terlebih kepada dosen tidak tetap, akan menimbulkan rasa nyaman dalam menularkan ilmu kepada mahasiswa, karena ada kepastian bahwa atas kegiatan mengajarnya telah dibayar honorariumnya dan atasnya telah dipotong PPh 21 dengan benar sesuai aturan yang berlaku.

Dampak nyata bagi lembaga adalah setoran PPh 21 setiap bulannya meningkat seiring dengan kenaikan penghasilan yang diperhitungkan PPh 21nya yang diterima pegawai tetap berstatus dosen. Di mata fiskus, UBAYA menjadi lembaga dengan potensi pajak yang besar telah berhasil mereka bina, sehingga menjadi percontohan bagi WP yang lain.

---

<sup>4</sup> <https://my.ubaya.ac.id/>

Secara khusus Politeknik Ubaya telah melakukan MoU dengan Dirjen Pajak dalam membuat lembaga untuk mensosialisasikan perpajakan di kampus berupa **Tax Center**, perbaikan ini sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban moral atas MoU tadi. Selain itu Politeknik Ubaya sejak 2003 telah membuka Program Studi Perpajakan (D3) dan membuat pelatihan profesional berupa Kursus Konsultan Pajak Brevet A & B, semakin mempertegas bahwa UBAYA berdiri di depan dalam membantu pemerintah mensosialisasikan pajak.