BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kebijakan Pajak Penghasilan

2.1.1.1 Pengertian Kebijakan Pajak Penghasilan

Kebijakan perpajakan menurut **Prakosa (2003:64)** adalah sebagai berikut :

"Kebijakan perpajakan adalah kebijakan mengenai perubahan sistem perpajakan yang sesuai dengan perkembangan, tujuan ekonomi, politik dan sosial pemerintah".

Pengertian kebijakan perpajakan menurut **Siti Kurnia Rahayu (2010:90)** adalah :

"Bagian yang tidak daapt dilepaskan dari kebijakan ekonomi atau kebijakan pendapatan Negara *(fiscal policy).* Kebijakan perpajakan merupakan suatu cara atau alat pemerintah di bidang perpajakan yang memiliki suatu sasaran tertentu atau untuk mencapai suatu tujuan tertentu di bidang sosial dan ekonomi".

Menurut **Siti Resmi (2009:88)** pajak penghasilan adalah

"Pajak yang dikenakan terhadap subjek pajak atau penghasilan yang diterima atau diperoleh dalam satu tahun pajak".

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kebijakan pajak penghasilan adalah kebijakan pajak yang dibuat sesuai dengan sistem perpajakan dan perkembangan zaman serta undang-undang yang berlaku untuk

mengatur pajak penghasilan yang dikenakan kepada subjek pajak atas penghasilan yang diterima.

2.1.1.2 Faktor Pendukung Perpajakan

Mansury (2000:7-8) menyatakan bahwa **s**uatu sistem perpajakan yang tepat untuk suatu negara pada suatu waktu bukanlah masalah sesuai tidaknya sistem yang bersangkutan dengan kriteria-kriteria tersebut melainkan sistem tersebut harus mengakomodasi faktor-faktor khusus sebagai berikut :

" a. Kondisi ekonomi, politik dan administratif pada waktu ini,
b. Tujuan kebijakan politik pada waktu ini, dan
c. Tersedianya instrument-instrumen kebijakan, di samping pajak juga instrument-instrumen lain (moneter dan pengaturan)".

Menurut **Rochmat Soemitro** yang dikutip oleh **Siti Kurnia Rayahu (2010:90)**, kebijakan perpajakan dalam rangka menunjang penerimaan negara ditempuh dalam bentuk :

" a. Perluasan dan peningkatan wajib pajak.
b. Perluasan objek pajak.
c. Penyempurnaan tarif pajak.
d. Penyempurnaan administrasi perpajakan".

2.1.1.3 Tujuan Kebijakan Perpajakan

Berikut dikemukakan pendapat **R.mansury (2000:5)** bahwa tujuan kebijakan perpajakan adalah sama dengan kebijakan publik pada umumnya, yaitu mempunyai tujuan pokok sebagai berikut:

" 1. Untuk peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran,
2. Distribusi penghasilan yang lebih adil, dan
3. Stabilitas."

Pajak dapat berperan sebagai instrument untuk mematok besarnya upah minimum di suatu Negara. Penentuan besarnya batas tidak kena pajak dapat digunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan besarnya standar biaya hidu minimum. Kebijakan perpajakan di dalam kegiatan ekonomi negara lebih cenderung untuk penerimaan Negara dan mengontrol harga.

Sementara itu, **Toshiyuki** dalam Nasucha **(2004:52)** menyatakan bahwa :

"Terdapat sembilan azas perpajakan yang berdasarkan pada empat azas ilmu keuangan negara (azas kebijaksanaan keuangan negara, azas ekonomi rakyat, azas keadilan, dan azas administrasi perpajakan)".

Uraian kesembilan azas tersebut pada empat prinsip perpajakan adalah sebagai berikut :

a. Azas kebijaksanaan keuangan negara, terdiri dari (1) azas kecukupan dan (2) azas elastisitas.
b. Azas ekonomi rakyat, terdiri dari (3) azas pemilihan sumber pajak dan (4) azas pemilihan jenis pajak.
c. Azas keadilan, terdiri dari (5) azas universal dan (6) azas keadilan.
d. Azas administrasi perpajakan, terdiri dari (7) azas kejelasan, (8) azas kepraktisan, dan (9) azas minimalisasi biaya pemungutan.

2.1.2 Pajak Penghasilan Badan

2.1.2.1 Pengertian Pajak Penghasilan Badan

Pajak Penghasilan menurut **Mardiasmo (2006:123)** adalah sebagai berikut:

"Pajak penghasilan adalah pajak yang dikenakan terhadap subjek pajak atas penghasilan yang diterima atau diperoleh dalam tahun pajak atau tahun takwim".

Menurut **Sudjana (2005:56)** Pajak penghasilan (PPh) adalah :

"Pajak yang dikenakan terhadap subjek pajak atas penghasilan yang diterima atau diperolehnya dalam tahun pajak. Pajak penghasilan ialah pajak yang dikenakan atas setiap penghasilan, yaitu setiap tambahan kemampuan ekonomis yang diterima atau diperoleh wajib pajak (badan usaha), baik yang berasal dari Indonesia maupun dari luar Indonesia, yang dapat dipakai untuk konsumsi atau untuk menambah kekayaan wajib pajak yang bersangkutan, dengan nama dan dalam bentuk apapun".

Sedangkan pengertian badan itu sendiri menurut **Djoko (2010:17)** adalah :

"Badan adalah sekumpulan orang dan/atau modal yang merupakan kesatuan baik yang melakukan usaha maupun yang tidak melakukan usaha yang meliputi

Perseroan Terbatas (PT), Perseroan Komanditer (CV), perseroan lainnya (PT Perseroan), Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan nama dan dalam bentuk apa pun, firma, kongsi, persekutuan, perkumpulan, koperasi, dana pensiun, yayasan, organisasi masa, organisasi politik, atau organisasi lainnya, lembaga dan bentuk badan lainnya termasuk kontrak investasi kolektif dan Bentuk Usaha Tetap (BUT)".

Dalam **Cfm Ketentuan UU PPh tahun 1984 s.t.d.t.d UU No. 17 Tahun 2000** menyatakan bahwa

"PPh Badan adalah Pajak Penghasilan yang terhutang oleh Wajib Pajak Badan atas Penghasilan Kena Pajaknya dalam suatu tahun pajak".

Bedasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa PPh Badan adalah pajak penghasilan terhutang yang dikenakan kepada subjek pajak khususnya badan atas setiap penghasilan yang diterima dalam satu tahun pajak.

2.1.2.2 Prinsip-prinsip Pajak Penghasilan Badan

Dibagian penjelasan umum perubahan keempat Undang-Undang PPh 1984 disebutkan prinsip perpajakan yang dianut secara universal. Lebih lengkap bunyi penjelasan tersebut: Perubahan Undang-Undang Pajak Penghasilan dimaksud tetap berpegang pada prinsip-prinsip perpajakan yang dianut secara universal, yaitu keadilan, kemudahan, dan efisiensi administrasi, serta peningkatan dan optimalisasi penerimaan negara dengan tetap mempertahankan sistem self assessment. **Adam Smith**, pencetus teori *The Four Maxims* dalam bukunya *Wealth of nations* menyatakan bahwa pemungutan pajak menganut asas sebagai berikut:

1 Asas *Equality* (asas keseimbangan dengan kemampuan atau asas keadilan): pemungutan pajak yang dilakukan oleh negara harus sesuai dengan penghasilan wajib pajak. Negara tidak boleh bertindak diskriminatif terhadap wajib pajak.
2 Asas *Certainty* (asas kepastian hukum): semua pungutan pajak harus berdasarkan UU, sehingga bagi yang melanggar akan dapat dikenai sanksi hukum.
3 Asas *Convinience of Payment* (asas pemungutan pajak yang tepat waktu atau asas kesenangan): pajak harus dipungut pada saat yang tepat bagi wajib pakak (saat yang paling baik), misalnya disaat wajib pajak baru menerima penghasilannya atau disaat wajib pajak menerima hadiah.
4 Asas *Effeciency* (asas efesien atau asas ekonomis): biaya pemungutan pajak diusahakan sehemat mungkin, jangan sampai terjadi biaya pemungutan pajak lebih besar dari hasil pemungutan pajak.

2.1.2.3 Konsep Pajak Penghasilan Badan

Konsep atas Pajak Penghasilan Badan adalah sebagai berikut :

1. *Realization Principle*: penghasilan yang diterima (*cash* basis) atau diperoleh (*accrual basis*)
2. *Worldwide income*: tambahan kemampuan ekonomis baik yang berasal dari Indonesia maupun dari luar Indonesia
3. Tambahan kemampuan ekonomis yang dapat dipakai untuk konsumsi atau untuk menambah kekayaan Wajib Pajak
4. *Substance over form principle*: Dengan nama dan dalam bentuk apapun (faham materil).

2.1.2.4 Kewajiban Perpajakan Pajak Penghasilan Badan

Sesuai dengan **Undang-undang Perpajakan Nomor 36 Tahun 2008** tentang pajak penghasilan yang merupakan subjek pajak dalam negeri adalah badan yang didirikan atau bertempat kedudukan di Indonesia, kecuali unit tertentu dari badan pemerintah yang memenuhi kriteria:

1. Pembentukannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. Pembiayaannya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
3. Penerimaannya dimasukkan dalam anggaran Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah; dan
4. Pembukuannya diperiksa oleh aparat pengawasan fungsional negara.

2.1.2.5 Objek Pajak Penghasilan Badan

Dalam **UU KUP** yang dikutip oleh **Djoko Muljono (2010:226)**, objek pajak adalah penghasilan, yaitu 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 untuk menambah kekayaan Wajib Pajak yang bersangkutan, dengan nama dan dalam bentuk apa pun, termasuk:

a. 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 ini;
b. Hadiah dari undian atau pekerjaan atau kegiatan, dan penghargaan;
c. Laba usaha;
d. Keuntungan karena penjualan atau karena pengalihan harta termasuk:
    1 Keuntungan karena pengalihan harta kepada perseroan, persekutuan, dan badan lainnya sebagai pengganti saham atau penyertaan modal;
    2 Keuntungan karena pengalihan harta kepada pemegang saham, sekutu, atau anggota yang diperoleh perseroan, persekutuan, dan badan lainnya;
    3 Keuntungan karena likuidasi, penggabungan, peleburan, pemekaran, pemecahan, pengambilalihan usaha, atau reorganisasi dengan nama dan dalam bentuk apa pun;
    4 Keuntungan karena pengalihan harta berupa hibah, bantuan, atau sumbangan, kecuali yang diberikan kepada keluarga sedarah dalam garis keturunan lurus satu derajat dan badan keagamaan, badan pendidikan, badan sosial termasuk yayasan, koperasi, atau orang pribadi yang menjalankan usaha mikro dan kecil, yang ketentuannya diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri Keuangan, sepanjang tidak ada hubungan dengan usaha, pekerjaan, kepemilikan, atau penguasaan di antara pihak-pihak yang bersangkutan; dan
    5 Keuntungan karena penjualan atau pengalihan sebagian atau seluruh hak penambangan, tanda turut serta dalam pembiayaan, atau permodalan dalam perusahaan pertambangan;
e. Penerimaan kembali pembayaran pajak yang telah dibebankan sebagai biaya dan pembayaran tambahan pengembalian pajak;
f. Bunga termasuk premium, diskonto, dan imbalan karena jaminan pengembalian utang;

g. Dividen, dengan nama dan dalam bentuk apapun, termasuk dividen dari perusahaan asuransi kepada pemegang polis, dan pembagian sisa hasil usaha koperasi;
h. Royalti atau imbalan atas penggunaan hak;
i. Sewa dan penghasilan lain sehubungan dengan penggunaan harta;
j. Penerimaan atau perolehan pembayaran berkala;
k. Keuntungan karena pembebasan utang, kecuali sampai dengan jumlah tertentu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah;
l. Keuntungan selisih kurs mata uang asing;
m. Selisih lebih karena penilaian kembali aktiva;
n. Premi asuransi;
o. Iuran yang diterima atau diperoleh perkumpulan dari anggotanya yang terdiri dari Wajib Pajak yang menjalankan usaha atau pekerjaan bebas;
p. Tambahan kekayaan neto yang berasal dari penghasilan yang belum dikenakan pajak;
q. Penghasilan dari usaha berbasis syariah;
r. Imbalan bunga sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang yang mengatur mengenai ketentuan umum dan tata cara perpajakan; dan
s. Surplus Bank Indonesia.

2.1.2.6 Tarif Pajak Penghasilan Badan

Dalam **Undang-Undang Perpajakan Nomor 36 tahun 2008 Pasal 17** tentang pajak penghasilan diatur bahwa Wajib Pajak badan dalam negeri dan bentuk usaha tetap adalah sebesar 28% (dua puluh delapan persen). Tarif ini menjadi 25% berlaku sejak tahun pajak 2010. Tarif pajak penghasilan badan tahun 2010 bagi wajib pajak badan dalam negeri yang mempunyai peredaran bruto hingga Rp. 50.000.000.000 (lima Puluh Miliar rupiah). Berdasarkan Pasal 31E ayat (1) Undang-Undang Pajak Penghasilan, diatur bahwa Wajib Pajak badan dalam negeri dengan peredaran bruto sampai dengan Rp50.000.000.000,00 (lima puluh miliar rupiah) mendapat fasilitas berupa pengurangan tarif sebesar 50% (lima puluh persen) dari tarif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf b dan ayat (2a) yang

dikenakan atas Penghasilan Kena Pajak dari bagian peredaran bruto sampai dengan Rp 4.800.000.000,00 (empat miliar delapan ratus juta rupiah).

Fasilitas pengurangan tarif sesuai dengan Undang-undang Pajak Penghasilan Pasal 31E ayat (1) UndangUndang Pajak Penghasilan dilaksanakan dengan cara *self assessment* pada saat penyampaian Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Penghasilan Wajib Pajak Badan. Dengan demikian, Wajib Pajak tidak perlu menyampaikan permohonan untuk dapat memperoleh fasilitas tersebut.

Peredaran bruto sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang Pajak Penghasilan Pasal 31E ayat (1) Undang-Undang Pajak Penghasilan adalah merupakan total atau jumlah penghasilan yang diterima atau diperoleh dari kegiatan usaha sebelum dikurangi 26 biaya untuk mendapatkan, menagih, dan memelihara penghasilan baik yang berasal dari Indonesia maupun dari luar Indonesia, yang meliputi:

1 Penghasilan yang dikenai Pajak Penghasilan bersifat final;
2 Penghasilan yang dikenai Pajak Penghasilan tidak bersifat final; dan
3 Penghasilan yang dikecualikan dari objek pajak.

Fasilitas yang diberikan dalam Undang-undang Pajak Penghasilan Pasal 31E ayat (1) tersebut bukan merupakan pilihan. Sepanjang akumulasi peredaran bruto sebagaimana di atas tidak melebihi Rp50.000.000.000,00 (lima puluh miliar rupiah), tarif Pajak Penghasilan yang diterapkan atas Penghasilan Kena Pajak bagi Wajib Pajak badan dalam negeri wajib mengikuti ketentuan fasilitas pengurangan tarif sesuai dengan Pasal 31E ayat (1) Undang-Undang Pajak Penghasilan.

Penghitungan PPh terutang berdasarkan Pasal 31E dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Jika peredaran bruto sampai dengan Rp 4.800.000.000,00, maka penghitungan PPh terutang yaitu sebagai berikut:
   PPh terutang = 50% X 25% X seluruh Penghasilan Kena Pajak.
2. Jika peredaran bruto lebih dari Rp 4.800.000.000,00 sampai dengan Rp.50.000.000.000,00, maka penghitungan PPh terutang yaitu sebagai berikut:
   a. PPh terutang = 50% X 25% X Penghasilan Kena Pajak dari bagian peredaran bruto yang memperoleh fasilitas.
   b. PPh terutang = 25% X Penghasilan Kena Pajak dari bagian peredaran bruto yang tidak memperoleh fasilitas.

2.1.3 Upah

2.1.3.1 Pengertian Upah

Upah menurut **Hadi Purwono (2003:2)** adalah :

"Pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus".

Menurut **Poerwono (2006:208)** mengenai upah yaitu :

"Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai penggati jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa dan syarat-syarat tertentu".

Pengertian Upah menurut **Edwin (2008:15)** adalah sebagai berikut:

"Upah adalah harga atas jasa-jasa yang telah diberikan kepada orang lain. Dimaksudkan para pemberi kerja memberi suatu imbalan kepada penerima kerja atas sumbangan atau jasa yang telah mereka berikan kepada pihak pemberi kerja".

Dari pengertian diatas mengenai upah ini dapat diartikan bahwa upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Upah

Menurut **Pangabean (2004:81)** ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan, yaitu :

1. Penawaran dan permintaan karyawan.
2. Organisasi buruh.
3. Kemampuan untuk membayar.
4. Produktivitas.
5. Biaya hidup.
6. Peraturan pemerintah.

Berdasarkan pengertian Dewan Penelitian Pengupahan Nasional tersebut, maka unsur-unsur dari suatu program pengupahan atau kompensasi dapat dikelompokkan sebagai berikut :

a. *Financial* yang terdiri dari:
   1. *Direct* (upah, gaji, komisi, bonus, dan Iain-lain).
   2. *Indirect (*berbagai jenis asuransi, jaminan sosial, dan lain-lain).

b. *Non financial* yang terdiri dari:
   1. *The Job* (berbagai kesempatan, daya tarik dan tanggung-jawab yang ada dalam suatu jabatan/pekerjaan).
   2. *Job environment* (berbagai jenis lingkungan pekerjaan yang mendorong dan menumbuhkan suasana kerja yang baik dan sehat).

2.1.3.2 Sistem Upah

Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah menurut **Hasibuan (2003:127)**, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. **Sistem upah menurut banyaknya produksi**
   Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilakan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.
2. **Sistem upah menurut lamanya dinas**
   Sistem upah semacam ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini kan memberikan perasaan aman kepada karyawan, disamping itu sistem upah ini kurang bisa memotivasi karyawan.
3. **Sistem upah menurut lamanya kerja**
   Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu yang kerja yang sama, alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.
4. **Sistem upah menurut kebutuhan**
   Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan lamanya dinas. Kebaikan akan memberikan rasa aman karena nasib karyawan ditanggung oleh perusahaan.

2.1.3.3 Fungsi dan Tujuan Pengupahan

Adapun fungsi dan tujuan pengupahan menurut **Tohardi (2002:416)** adalah sebagai berikut :

a. Meningkatkan produktivitas kerja.
b. Untuk mengalokasikan sumber daya manusia tersebut secara efisien dan efektif.
c. Mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi pada umumnya.

2.1.3.4 Cara Pembayaran Upah

1) Jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggusekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerjauntuk waktu kurang dari satu minggu.
2) Bilamana upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan Pasal 17 dengan pengertian bahwa upah harus dibayar sesuai dengan hasil pekerjaannya dan atau sesuaidengan jumlah hari atau waktu dia bekerja.
3) Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (limapuluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.
4) Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan

2.1.3.5 Teori Upah

Menurut **Swastha dan Sukotjo (2000:268)** dalam masalah pengupahan ini terdapat tiga macam teori upah ekonomi yakni:

1. Teori pasar

Konsep im menganggap bahwa upah ditentukan oleh hasil proses perundingan antara karyawan sebagai penjual tenaga dengan manajemen sebagai pembelinya.

Jadi tingkat upah yang diterima ditentukan oleh kekuatan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Dalam teori ini buruh diperlakukan sebagai barang.

2. Standar hidup

Teori ini menyatakan bahwa upah harus dapat memberikan jaminan kepada buruh untuk menikmati hidup dengan layak, dan pengusaha harus memberikan upah cukup tinggi, memberikan pelayanan lain seperti jaminan hari tua, pendidikan, tabungan, dan hiburan.

3. Teori kemampuan untuk membayar

Teori ini menganggap bahwa tingkat pembayaran harus didasarkan pada kemampuan perusahaan untuk membayar. Disini, besar kecilnya upah dipengaruhi oleh laba yang diterima oleh perusahaan. Apabila perusahaan memperoleh laba besar maka karyawan harus menerima tambahan upah dari keuntungan tersebut**.**

2.1.3.6 Macam-Macam Bentuk Upah

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 No. 13/2003). Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

1) Upah Minimum.

Upah minimum adalah upah yang diberikan dengan batas tertentu sesuaidengan wilayah atau kebijakan dari perusahaan. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Biasanya daerah-daerah yang perekonomiannya maju mempunyai UMR yang lebih tinggi jika dengan daerah yang perekonomiannya biasa-biasa saja. Upah minimum terdiri atas:

a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

2) Upah Pokok

Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Misalkan didaerah Jakarta, setelah pekerja diterima oleh perusahaan maka pihak perusahaan menentukan gaji pokok seorang pekerja sesuai kebijakan perusahaan dan kemudian kedua belah pihak menyepakati melalui surat perjanjian kerja.

3) Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap kepada pekerja dan keluarganya sertadibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah

pokok seperti tunjangan isteri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangankematian, tunjangan jabatan, tunjangan keahlian dan lain-lain.

4) Tunjangan tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsungmaupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja yang diberikan secara tidak tetapuntuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport yangdidasarkan pada kehadiran. Tunjangan makan dapat dimasukan dalam tunjangantidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberiantunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan). Misalnya : THR, bonus kehadiran, bonus target produksi tercapai dan lain-lain.

5) Upah Kerja Lembur

Upah kerja lembur adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja diluar jam kerja yang sebenarnya.

6) Upah Tidak Masuk Kerja Karena Berhalangan

Upah tidak masuk kerja karena berhalangan adalah upah yang diberikan apabila buruh mengalami :

(1) Buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
(2) Buruh menikah (dibayar untuk selama 3 hari).
(3) Menikahkan anaknya (dibayar untuk selama 2 hari).
(4) Mengkhitankan anaknya (dibayar untuk selama 2 hari).
(5) Suami/istri/anak/menantu/orang tua/mertua atau anggota keluarga dalamsatu rumah meninggal dunia (dibayar untuk selama 2 hari) dan lain-lain.

2.1.3.7 Tingkatan Upah yang di Terima Karyawan

Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2001 dan keputusan Menteri Keuangan tentang PPh pasal 21 tahun 2003, ada dijelaskan mengenai tingkat upah yang diterima karyawan. Upah yang diterima karyawan dibagi atas beberapa golongan yaitu:

1. Upah harian lepas

Upah yang diterima bila dalam satu hari kerja jika seorang melakukam perkerjaan yang telah ditentukan. Orang yang bekerja dengan upah harian lepas biasanya tidak terikat kerja kepada majikan.

2. Upah pegawai tetap

Upah yang diperoleh seorang berdasarkan jangka waktu yang telah ditetapkan dengan jumlah yang diterimanya pun bersifat tetap seperti gaji bulanan.

3. Upah borongan

Upah yang diperoleh seseorang sesuai kesepakatan antara pekerja dengan penyuruh (penyewa) dan besarnya upah yang diterima juga terhantung kesepekatan diantara dua belah pihak, jenis perkerjaan yang telah disepakati ini harus selesai dilakukan tanpa turut campur tangan dari pihak penyewa.

4. Upah Honorarium

Upah yang diterima jika perkerjaan dilakukan dan sedangkan jumlahnya tergantung dari kesepakatan pekerja dengan majikan. Orang yang menerima upah honorium biasanya tidak terikat kerja dengan majikan.

2.2 Kerangka Penelitian

2.2.1 Pengaruh Kebijakan Pajak Penghasilan Terhadap Pajak Penghasilan Badan

Menurut **Ikatan Akuntan Indonesia (SAK No. 46:2)**

"Pajak penghasilan adalah pajak yang dihitung berdasarkan peraturan perpajakan dan pajak ini dikenakan atas penghasilan kena pajak perusahaan".

Menurut **Glenn and Jeffrey (1993)** dalam artikelnya mengatakan bahwa :

"This paper examines a loss percentation of corporate income tax receipts of enactment to result from this tax policy change".

Kurang lebih dapat diartikan sebagai berikut :

"Makalah ini menjelaskan persentasi kerugian dari penerimaan pajak penghasilan badan adalah sebagai akibat dari perubahan kebijakan pajak".

2.2.2 Pengaruh Pajak Penghasilan Badan Terhadap Upah

Felix (**2007:3)** menyatakan bahwa :

"Sepuluh persen kenaikan tarif pajak penghasilan badan mengurangi upah bruto tahunan sebesar tujuh persen. Diperkirakan bahwa beban tenaga kerja dari pajak penghasilan badan empat kali lebih besar dari pajak penghasilan badan yang dikumpulkan di Amerika Serikat".

Hassett dan Mathur (2006:25) menyatakan bahwa :

"Pajak perusahaan yang lebih tinggi menyebabkan penurunan upah. Diperkirakan bahwa kenaikan 1 persen tarif pajak penghasilan badan berhubungan dengan penurunan hampir 1 persen pada tarif upah".

Menurut ***R. Alison Felix*** **(2009)** dalam artikel yang ditulisnya mengatakan bahwa :

"This article examines the impact of state corporate taxes on wages".

Kurang lebih dapat diartikan sebagai berikut :

"Artikel ini membahas pengaruh pajak badan negara terhadap upah".

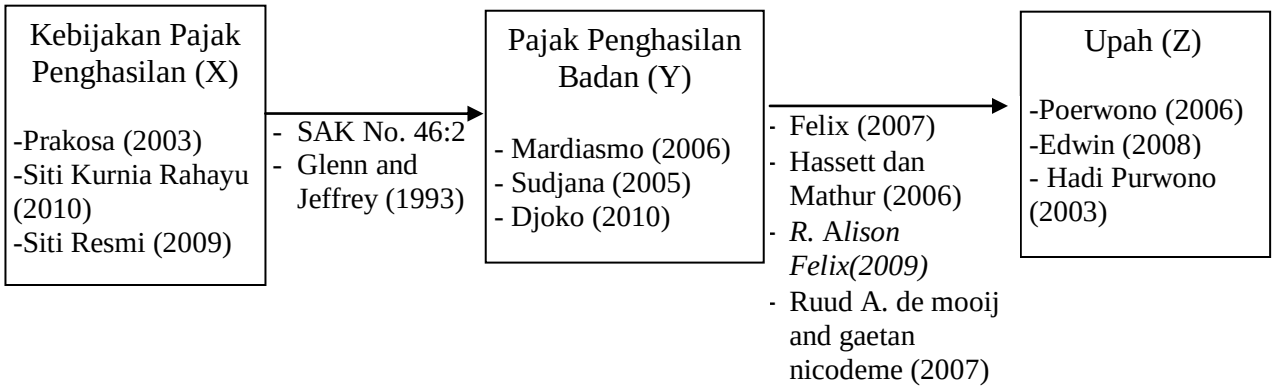
Menurut **Ruud A. De Mooij and Gaetan Nicodeme (2007)** menyatakan bahwa:

"The results suggest that the effect is significant and large. It implies that the revenue effects of lower corporate tax rates – possibly induced by tax competition -- will partly show up in lower personal tax revenues rather than lower corporate tax revenues".

Kurang lebih dapat diartikan sebagai berikut :

"Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan besar. Ini mengimplikasikan bahwa pengaruh pendapatan pada tarif pajak penghasilan badan yang lebih rendah - mungkin disebabkan oleh persaingan pajak - sebagian akan ditampilkan pajak penghasilan orang pribadi lebih rendah dari pada pajak penghasilan badan".

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada bagan kerangka pemikiran berikut ini :



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

H_1 : Kebijakan pajak penghasilan berpengaruh terhadap pajak penghasilan badan.

H_2 : Pajak penghasilan badan berpengaruh terhadap upah.