

**ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PAJAK PERTAMBAHAN
NILAI (PPN) ATAS JASA *OUTSOURCING* DENGAN MODEL
PAYING AGENT DAN *FULL AGENT* DI
PT. KINARYA ALIHDAYA MANDIRI (PT. KAM)
WILAYAH SUMBAGSEL**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat - Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

DALILA

NPM. 1801120511.P

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dalila
Nomor Pokok/NPM : 1801120511.P
Juruasan/Prog Studi : Ekonomi/Akuntansi
Jenjang Pendidikan : S1 Akuntansi
Mata Kuliah Pokok : Akuntansi Perpajakan
Judul Skripsi : Analisis Implementasi Kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) Atas Jasa *Outsourcing* Dengan Model *Paying Agent* dan *Full Agent* di PT. Kinarya Alihdaya Mandiri

Pembimbing Skripsi

Tanggal, April 2021 Pembimbing I :



Yancik Syafitri, SE.M.Si

NIDN : 0225026401

Tanggal, April 2021 Pembimbing II :



Ernawati, SE.MM.Ak.CA

NIDN : 0227095902

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal, April 2021

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal, April 2021



Dr. Mby. Mikail, SE, MSi, Ak, CA, CSRS

NIDN : 0205026401



Meti Zuliyana, SE, M.Si, Ak. CA

NIDN : 0205056701

070/PS/DFE/21

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dalila
NPM : 1801120511.P
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2021



Dalila

DAFTAR ISI

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Perumusan Masalah	12
1.3	Tujuan Penelitian	12
1.4	Manfaat Penelitian	13

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Kajian Teroritis	15
2.1.1	Definisi Pajak	15
2.1.2	Jenis-Jenis Pajak	16
2.1.3	Fungsi Pajak	17
2.1.4	Pajak Pertambahan Nilai (PPN)	17
2.1.5	Kelebihan Pajak Pertambahan Nilai (PPN)	19
2.1.6	Barang Kena Pajak (BKP)	19
2.1.7	Jasa Kena Pajak (JKP)	20
2.1.8	Dasar Pengenaan Pajak (DPP)	21
2.1.9	Pengusaha Kena Pajak (PKP)	22
2.1.10	Pajak Penghasilan (PPh)	22
2.1.11	Definisi <i>Outsourcing</i>	23
2.1.12	Definisi <i>Outsourcing</i> Model <i>Paying Agent</i> dan <i>Full Agent</i>	25
2.1.13	Definisi <i>Outsourcing</i> Menurut Ketentuan Perpajakan	29
2.2	Penelitian Lain dan Relevan	37
2.3	Kerangka Pemikiran	41

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.1.1	Tempat Penelitian	43
3.1.2	Waktu Penelitian	43
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	43
3.2.1	Sumber Data	43
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	44
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling	45
3.3.1	Populasi	45
3.3.2	Sampel	45
3.3.3	Sampling	45
3.4	Rancangan Penelitian	45
3.5	Variable dan Definisi Operasional	46
3.6	Instrumen Penelitian	47
3.7	Teknik Analisis Data	48
3.8	Sistematika Penulisan	48

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	50
4.1.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian	50
4.1.2	Visi dan Misi PT. KAM	51
4.1.3	Struktur Organisasi PT. KAM	51
4.1.4	Mitra Usaha dan Client	54
4.1.5	Data dan Cabang PT. KAM	51
4.1.6	PPN Atas Transaksi-Transaksi Jasa <i>Outsourcing</i> Pada PT. KAM	55

4.2	Pembahasan	56
4.2.1	Perhitungan Atas Transaksi Jasa <i>Outsourcing</i> Manage Service Dengan Model <i>Full Agent</i>	56
4.2.2	Perhitungan Atas Transaksi Jasa <i>Outsourcing</i> Manage Service Dengan Model <i>Paying Agent</i>	57
4.2.3	Implementasi Kebijakan PPN Atas Jasa <i>Outsourcing</i> Dengan <i>Paying Agent</i> dan Model <i>Full Agent</i>	59

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	63
5.2	Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Daftar Jumlah Wajib Pajak Usaha <i>Outsourcing</i>	30
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan	38
3.1	Variable dan Definisi Operasional	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Klasifikasi Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan	3
1.2 Klasifikasi Tenaga Kerja Berdasarkan Posisi	4
1.3 Klasifikasi Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Perprovinsi	5
1.4 Pekerjaan Yang Menggunakan Tenaga <i>Outsourcing</i>	7
2.1 Kerangka Pemikiran	42
4.1 Struktur Organisasi	53

ABSTRAK

DALILA. Analisis Implementasi Kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) Atas Jasa Outsourcing Dengan Model Paying Agent dan Full Agent di PT. Kinarya Alihdaya Mandiri Wilayah Sumbagsel. (Dibawah bimbingan Bapak Yancik Syafitri, SE,M.Si dan Ibu Ernawati,SE,MM,Ak.CA).

Penelitian ini membahas mengenai Analisi Implementasi Kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa *Outsourcing* Dengan Model *Paying Agent* dan *Full Agent* dengan mengambil studi kasus pada salah satu perusahaan *outsourcing*, yaitu PT. Kinarya Alihdaya Mandiri. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif. Hal ini disebabkan dalam tahap implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa outsourcing dengan model paying agent dan full agent masih menimbulkan dispute mengenai Dasar Pengenaan Pajak Pertambahan Nilai menurut Wajib Pajak dan menurut fiskus (Direktorat Jenderal Pajak), sehingga dalam tahap implementasinya menjadi sesuatu yang sangat menghambat.

Hasil penelitian ini adalah bahwa dalam tahap implementasi harus tetap berpedoman kepada peraturan-peraturan dan kebijakan yang berlaku. Dalam hal jasa outsourcing dengan model apapun maka perlakuannya harus disesuaikan dengan kebijakan yang ada, apabila tidak memenuhi persyaratan yang ada di dalam kebijakan tersebut, maka atas jasa tersebut merupakan jasa kena pajak PT. Kinarya Alihdaya Mandiri yang memberikan jasa outsourcing dengan model paying agent ini, untuk tenaga kerja pengguna yang dibayarkan gajinya oleh PT.

Kinarya Alihdaya Mandiri tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN), namun untuk yang atas tenaga kerja di PT. Kinarya Alihdaya Mandiri maka tetap dikenakan Pajak Pertambahan Nilai.

Katakunci :

Kebijakan Pajak, Pajak Pertambahan Nilai, *Outsourcing*, *Paying Agent dan Full Agent*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang tengah terjadi pada dunia usaha saat ini, Indonesia dihadapkan pada dua pilihan yaitu memilih hal ini sebagai sebuah peluang atau sebagai sebuah hambatan. Peluang berarti setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk memanfaatkan situasi ini dalam menjalani kehidupannya dengan baik. Sedangkan tantangan berarti setiap orang diberi kesempatan untuk berkompetisi dan menunjukkan kemampuannya.

Dampak globalisasi ini juga memberikan pengaruh pada sistem dunia usaha atau bisnis di Indonesia. Hal tersebut menyebabkan hanya perusahaan yang fleksibel, memiliki kemampuan untuk menghasilkan produk yang bermutu, dan mampu menjalankan efisiensi biaya yang mampu bertahan dan tetap hidup untuk bersaing di pasaran. Suatu perusahaan atau organisasi dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan perusahaan atau organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dari segi efisiensi tenaga kerja yaitu dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal sesuai sasaran perusahaan atau organisasi. Efisiensi biaya juga sangat diperlukan dalam pengelolaan perusahaan atau organisasi dalam menjalani aktivitas dari perusahaan atau organisasi tersebut agar perusahaan atau organisasi dapat bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis global yang sedang berlangsung. Upaya lainnya yang sangat perlu untuk

diperhatikan bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah dengan menciptakan adanya inovasi dan kreasi untuk memajukan bisnis dalam rangka untuk mampu bertahan dalam kancah persaingan global. Upaya-upaya diatas memang sangat diperlukan bagi suatu perusahaan atau organisasi, namun terdapat upaya yang saat ini sangat marak dilakukan oleh sebagian perusahaan adalah dengan memfokuskan diri untuk menangani pekerjaan penunjang lainnya diserahkan kepada pihak lain atau perusahaan lain. Proses kegiatan dimana suatu perusahaan mengalihdayakan pekerjaan penunjang yang bukan pekerjaan inti dari perusahaan tersebut kepada perusahaan lain inilah yang dikenal dengan istilah “*Outsourcing*”.

Praktek bisnis outsourcing sudah menjadi tren yang sedang berlangsung saat ini di Indonesia. Persaingan dunia usaha atau dunia kerja yang semakin memiliki tantangan membuat Indonesia harus lebih proaktif dan kreatif dalam menghadapi tantangan tersebut. Saat ini tidak hanya sumber daya alam melimpah yang dapat menjadi modal utama untuk bersaing namun yang juga sangat berperan penting adalah sumber daya manusia berkualitas agar tercipta suatu kondisi dimana Indonesia mampu bertahan dan maju menghadapi persaingan global yang sedang terjadi.

Perusahaan menerapkan adanya system *outsourcing* di dalam organisasi atau perusahaannya tersebut dengan alasan dapat efektif dan efisien dalam menjalankan kegiatan usahanya. Semakin meningkatnya perusahaan yang meminta atau menerapkan sistem karyawan *outsourcing* maka menimbulkan pertumbuhan juga bagi perusahaan penyedia tenaga kerja. Perusahaan penyedia tenaga kerja yang ada akan semakin berkembang karena banyaknya permintaan pada perusahaan

klien untuk merekrut tenaga kerja dengan sistem *outsourcing*. Fenomena untuk memilih kebijakan dalam hal penggunaan tenaga kerja/karyawan *outsourcing* semakin meningkat seiring dengan terjadi krisis ekonomi global yang melanda dunia termasuk Indonesia. Dari total 320.532 perusahaan yang terdaftar di Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP), Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dibagi menjadi beberapa kategori, sebagai berikut :

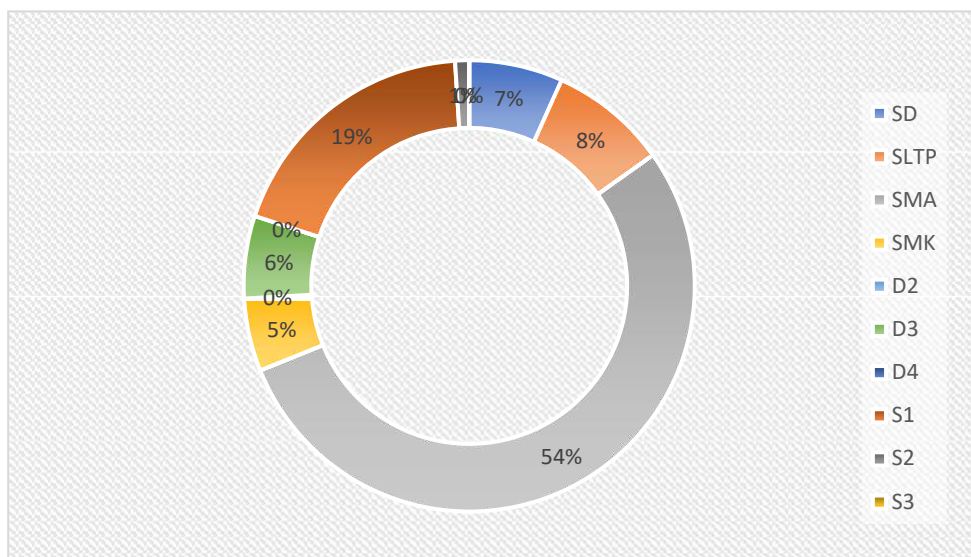
1. Perusahaan Mikro : 225.254
2. Perusahaan Kecil : 41.549
3. Perusahaan Menengah : 37.360
4. Perusahaan Besar : 16.369

Dari kriteria perusahaan diatas, dibagi lagi menjadi tiga klasifikasi, yaitu :

1. Klasifikasi Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan.

Gambar 1.1

Klasifikasi Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan

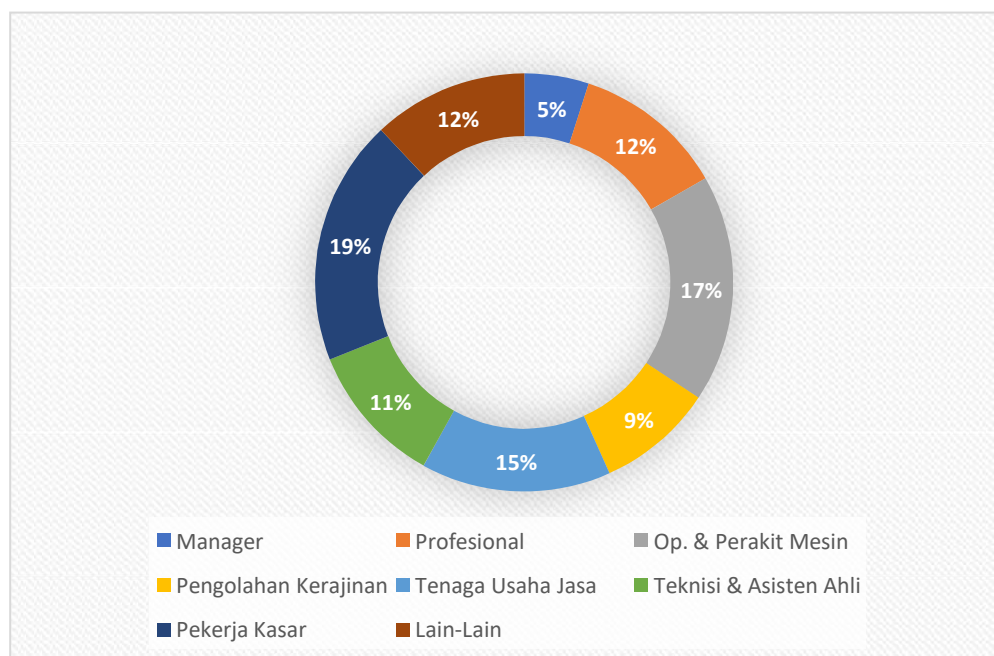


Sumber : Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia (diolah oleh penulis)

Hasil klasifikasi berdasarkan pendidikan, untuk tingkat SD (6,7%) 53.4069, SLTP (8,4%) 782.453, SMA (53,5%) 4.982.940, SMK (5,2%) 486.942, D2 (0,2%) 25.460, D3 (5,9%) 545.647, D4 (0,2%) 21.966, S1 (18,9%) 1.761.636, S2 (1%) 93.906, dan S3 (0%) 4.535.

2. Klasifikasi Tenaga Kerja Berdasarkan Posisi.

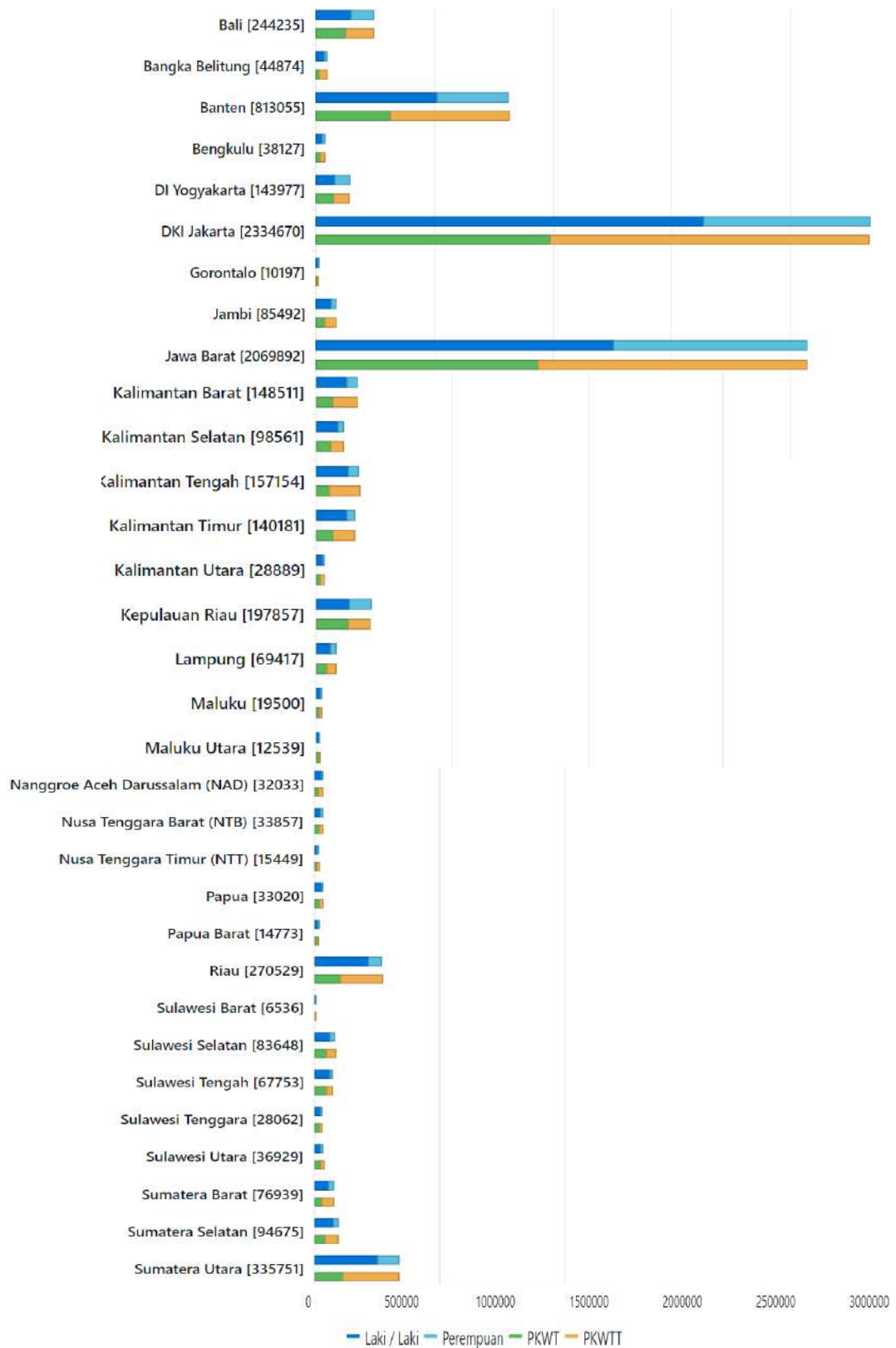
Gambar 1.2
Klasifikasi Tenaga Kerja Berdasarkan Posisi



Sumber : Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia (diolah oleh penulis)

Berdasarkan hasil dari posisi yaitu : Manager (5%) 497.139, Profesional (11,7%) 1.086.002, Operator dan Perakit Mesin (17,6%) 1.640.930, Pekerjaan Pengolahan Kerajinan (9,0%) 840.257, Tenaga Usaha Jasa (14,7%) 1.270.400, Teknisi dan Asisten Ahli (11%) 979.555, Pekerja Kasar (19%) 1.774.914. Lain-Lain (12%) 1.239.504.

3. Klasifikasi Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Per Provinsi.



Gamabr 1.3 Sumber : Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia (diolah oleh penulis)

Dari 34 provinsi untuk Sumatera Selatan jumlah tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin adalah 94.675 tenaga kerja yang terdiri jenis kelamin laki-laki 253.051, untuk wanita 19.222, dan yang PKWT 43.865 dan PKWTT 50.810.

Menurut Puspita Ghaniy Anggraini (2016:1) definisi *outsourcing* adalah kegiatan menyerahkan sebagian pelaksanaan aktivitas tertentu kepada pihak lain berdasarkan perjanjian tertentu, perjanjian ini dilakukan dengan cara penandatanganan atau seringkali diperjelasnya dengan sistem kontrak. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam praktek, perusahaan *principal* menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja, atas dasar itu perusahaan *outsourcing* merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan *principal* tetapi dengan perusahaan *outsourcing*. Dalam kaitannya dengan ini, ada tiga pihak dalam sistem *outsourcing* yaitu :

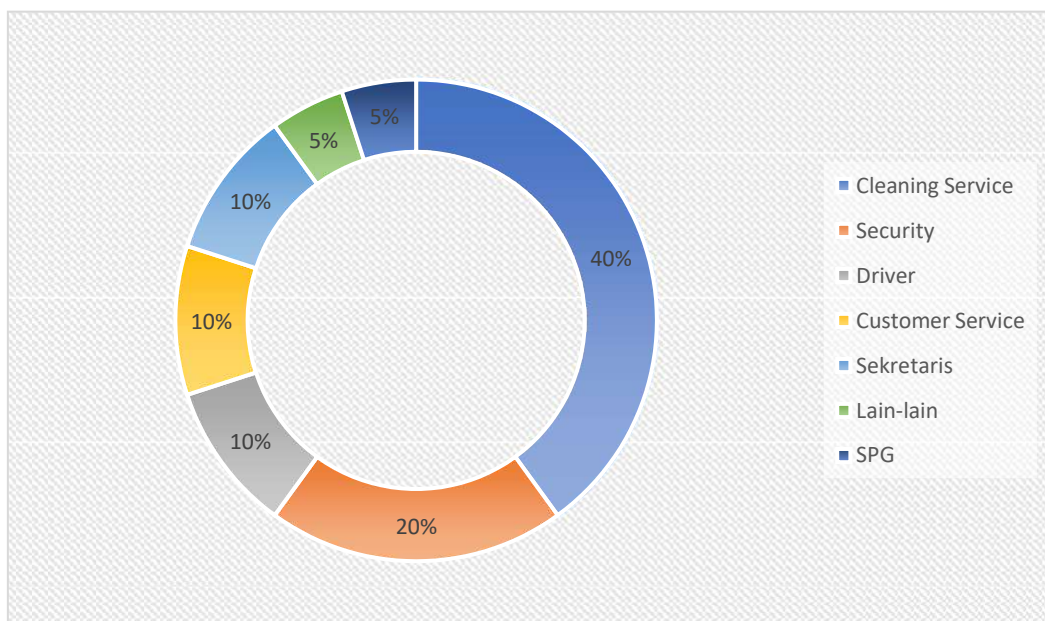
- Perusahaan *Principal* (Pemberi Kerja)
- Perusahaan Jasa *Outsourcing* (Penyedia Tenaga Kerja)
- Tenaga Kerja

Menurut Husni (2015:177) terdapat alasan yang membuat perusahaan lebih memilih alihdaya ketimbang menanganinya sendiri. Ditengah, persaingan yang semakin keras, yaitu :

- a. Perusahaan dapat fokus terhadap *core business*
- b. Efektifitas *manpower*
- c. Menghemat biaya
- d. Tidak perlu mengembangkan SDM untuk pekerjaan yang bukan utama.
- e. Memberdayakan anak perusahaan.

Sejalan dengan alasan perusahaan memilih menggunakan jasa dari bisnis *outsourcing*, yaitu bahwa perusahaan dapat fokus terhadap *core business* perusahaan tersebut dengan meng-*outsource*-kan kegiatan yang bukan *core business* perusahaan kepada tenaga *outsourcing*. Adapun komposisi jenis pekerjaan yang paling banyak menggunakan tenaga *outsourcing* menurut hasil dari data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia adalah *cleaning service* (40%), *security* (20%), *driver* (10%), *customer service* (10%), sekretaris (10%), SPG (5%), dan lain-lain (5%) seperti gambar dibawah ini :

Gambar 1.4
Pekerjaan Yang Menggunakan Tenaga Outsourcing



Sumber : Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia (diolah oleh penulis)

Menurut undang-undang ketenagakerjaan di dalam istilah *outsourcing*, dikenal dua macam istilah lainnya yaitu *Paying Agent (labor supply)* dan *Full Agent (full outsource)*. Kedua istilah ini merupakan jenis-jenis dari *outsourcing*. Atau dengan kata lain, *outsourcing* dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. **Paying Agent** adalah perusahaan *outsource* yang menyediakan tenaga kerja saja.
2. **Full Agent** selain menyediakan tenaga kerja juga mempunyai fasilitas produksi sendiri. Apa yang dikerjakan *full agent* jelas karena semua karyawan, peralatan, tempat, pengawas semua menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing* terdapat dalam UUK (Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Nomor 13 tahun 2003 yang lebih jelas diatur dalam pasal 64, 65, 66. Pasal-pasal ini menjadi acuan bagi para perusahaan untuk menerapkan sistem *outsourcing*. Ketiga pasal tersebut dalam UU Ketenagakerjaan. Pasal 64 berbunyi yaitu :

“Perusahaan dapat menyerahkan Sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Sedangkan Pasal 65 UUK berbunyi sebagai berikut :

1. Penyerahan Sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
3. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.

5. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
6. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
7. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam pasal 59.
8. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
9. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

Kemudian mengenai Pasal 66 UU Ketenagakerjaan akan dipaparkan mengenai bunyi dari pasal tersebut, yaitu :

1. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
2. Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 - b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
 - c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia pekerja/buruh dan
 - d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

3. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari insyansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.
4. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf (a), huruf (b), dan huruf (d) serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi kerja.

Dari sisi perpajakan, setiap kegiatan usaha akan berimplikasi pada aspek perpajakan yaitu Pajak Penghasilan (PPh) dan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Dalam kasus ini akan dibahas lebih fokus mengenai aspek perpajakan dari sisi Pajak Pertambahan Nilai (PPN) pada jasa penyedia tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja, jasa tersebut merupakan salah satu jasa yang dikecualikan dari aspek Pajak Pertambahan Nilai (PPN), namun hal ini tentunya memiliki syarat tersendiri untuk dapat dikecualikan dari Pajak Pertambahan Nilai (PPN).

Mengenai jasa *outsourcing* disebutkan bahwa jasa *outsourcing* termasuk salah satu jasa yang tidak dikecualikan dari pengenaan pajak atau dengan kata lain merupakan Jasa Kena Pajak. Apabila dikaitkan dengan kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN), hal ini juga mempunyai tujuan tertentu yaitu dari sisi budgetair adalah untuk memaksimalkan penerimaan negara. Kemudian mengenai persyaratan jasa dibidang tenaga kerja yang dalam penelitian ini memfokuskan pada jasa *outsourcing*, apabila jasa tersebut dikecualikan dari pengenaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) maka harus memenuhi kriteria-kriteria yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2009 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang No 8 Tahun 1983 tentang Pajak Pertambahan Nilai

Barang dan Jasa, dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah Pasal 4A ayat (3) huruf K yang menyebutkan bahwa jasa tenaga kerja merupakan salah satu jenis jasa yang tidak dikenai Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Di dalam penjelasan pasal 4A Ayat (3) huruf K, Jasa Tenaga Kerja meliputi :

- 1) Jasa tenaga kerja.
- 2) Jasa penyediaan tenaga kerja sepanjang pengusaha penyedia tenaga kerja tidak bertanggung jawab atas hasil kerja dari tenaga kerja tersebut, dan
- 3) Jasa penyelenggaraan pelatihan bagi tenaga kerja.

Selain itu, diatur juga dalam PP Nomor 1 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1983 tentang Pajak Pertambahan Nilai Barang dan Jasa, dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 42 Tahun 2009 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1983 tentang Pajak Pertambahan Nilai Barang dan Jasa dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah.

Di dalam Pasal 7 ayat (1) dan (2) PP No. 1 tahun 2012 tersebut, diatur mengenai jenis barang dan jenis jasa yang tidak dikenai Pajak Pertambahan Nilai adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 4A Undang-Undang Nomor 42 Tahun 2009 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1983 tentang Pajak Pertambahan Nilai Barang dan Jasa dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah. Kemudian, mengenai pengecualian jasa tenaga kerja dari perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dijelaskan juga di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 144 Tahun 2000 tentang jenis barang dan jasa yang tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai. Pada prakteknya, yang dikenakan Pajak

Pertambahan Nilai (PPN) adalah dari *fee* (upah, gaji, honorarium) yang diberikan perusahaan pengguna jasa kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Di dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak juga turut mempertegas ketentuan-ketentuan tersebut, yaitu SE-05/PJ.53/2003 tentang Perlakuan Pajak Pertambahan Nilai atas Penyerahan Jasa di Bidang Tenaga Kerja.

PT. Kinarya Alihdaya Mandiri (KAM) merupakan salah satu perusahaan penyedia tenaga kerja yang terletak di Palembang. Berdasarkan fenomena di PT. Kinarya Ahlidaya Mandiri (KAM) masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat kedalam penelitian yang berjudul.

“Analisis Implementasi Kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) Atas Jasa *Outsourcing* Dengan Model *Paying Agent* dan *Full Agent* Di PT. Kinarya Alihdaya Mandiri”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis mengajukan perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

“ Bagaimana implementasi perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *Paying Agent* dan *Full Agent* pada PT. Kinarya Alihdaya Mandiri (KAM)? ”.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : Untuk menganalisis, implementasi perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *Paying Agent* dan *Full Agent* pada PT. Kinarya Alihdaya Mandiri.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, harapan peneliti dapat memberikan manfaat bukan hanya bagi pribadi peneliti, tetapi juga dapat bermanfaat, khususnya bagi lingkungan Universitas Tridinanti dan masyarakat luas pada umumnya. Adapun manfaat penelitian yang peneliti harapkan adalah :

1. Manfaat Akademis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan keilmuan bagi pihak akademis yang khususnya mendalami bidang Pajak Pertambahan Nilai (PPN) yang terkait dengan implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent*.

2. Manfaat Praktisi

Ditinjau dari kepentingan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berupa masukan bagi pembuat kebijakan, yaitu Pemerintah khususnya Direktorat Jenderal Pajak dalam mewujudkan system perpajakan yang berlandaskan pada kepastian hukum kepada para Wajib Pajaknya, khususnya yang terkait dengan implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent*.

3. Bagi Penelitian Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan kajian bagi penulis dimasa yang akan datang.

4. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bacaan serta dapat digunakan sebagai informasi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno, 2017. Auditing. Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik , Buku 1, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Andrani, Dewi. 2010. *Implikasi Pemajakan Tenaga Kerja Asing Melalui Jasa Outsourcing (Studi Kasus Pada PT. Kinarya Alihdaya Mandiri)*, Skripsi Universitas Indonesia.
- Anwar,Sanusi. 2016. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia. Efisiensi Biaya Analisis Biaya Outsourcing. http://www.asosiasioutsourcing.com/index.php?option=com_content&task=view&id=7&Itemid=2
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta.
- Divisi Riset PPM Manajemen. “Outsourcing”. www.ppm-manajemen.ac.id.
- <https://ww.indonesiastudents.com/pengertian-outsourcing-menurut-para-ahli/> diakses pada hari senin, tanggal 11 Januari 2021 pukul 22.00 Wib.
- Gusvita, Cut Dien Dwianna Ade. (2010). *.Perencanaan Pajak atas Skema Penagihan Jasa Outsourcing (Studi Kasus PT. Kinarya Alihdaya Mandiri)*, Skripsi FISIP Universitas Indonesia.
- Jehani,Libertus. (2015). *Hak – Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta : Forum Sahabat.
- Kepmenakertrans No. Kep 101/MEN/VI/2004, tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.
- Kepmenakertrans No. KEP-150/MEN/1999, tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Mardiasmo. 2016. Perpajakan Edisi Revisi Ketiga. Andi, Yogyakarta.
- Muljono, Djoko. (2016). *Pajak Pertambahan Nilai Lengkap dengan Undang-Undang*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.

- Nurachmad ST, Much., M.Hum. (2016). *Tanya jawab seputar hak – hak tenaga kerja kontrak (outsourcing)*. Jakarta : Visimedia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2012 tentang Pajak Pertambahan Nilai Barang dan Jasa dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 144 Tahun 2000 tentang Jenis Barang dan Jasa yang Tidak Dikenakan Pajak Pertambahan Nilai.
- Pohan, C. (2016). *Manajemen Perpajakan Strategi Perencanaan Pajak dan Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Resmi, Siti. 2017.
- Rahayu, Siti Kurnia. 2018. *Perpajakan (Konsep dan Aspek Formal)*. Bandung: Rekayasa Sains
- Rosdiana, Irianto, Putranti. *Teori Pajak Pertambahan Nilai*. 2011. Hal 72.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 42 Tahun 2009 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1983 tentang Pajak Pertambahan Nilai Barang dan Jasa dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian kualitatif*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Supramono dan Damayanti, T. (2015). *Perpajakan Indonesia Mekanisme & Perhitungan*. Yogyakarta.
- Suparmoko M. (2015). *Keuangan Negara Dalam Teori dan Praktek*. Yogyakarta : BPFÉ.
- Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-05/PJ.53/2003 Tentang Perlakuan Pajak Pertambahan Nilai atas Penyerahan Jasa di Bidang Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1983 Tentang Pajak Penghasilan.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Ketentuan Umum Perpajakan.

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan.

Wahab, Solichin Abdul. (2015). *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. edisi kedua. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Yasar, Iftida. (2015). *Menjadi Karyawan Outsourcing*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.