



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PAJAK
PERTAMBAHAN NILAI (PPN) ATAS JASA *OUTSOURCING*
DENGAN MODEL *PAYING AGENT* DAN *FULL AGENT*
(STUDI KASUS : KOPERASI KARYAWAN XYZ)**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu
Administrasi**

**NINA MUZAENAH
0806396355**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI FISKAL
DEPOK
JUNI 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Nina Muzaenah

NPM : 0806396355

TandaTangan : 

Tanggal : 25 Juni 2012

HALAMAN PENGESAHAN

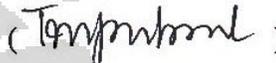
Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Nina Muzaenah
NPM : 0806396355
Program Studi : Ilmu Administrasi Fiskal
Judul Skripsi : Analisis Implementasi Kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa *Outsourcing* dengan Model *Paying Agent* dan *Full Agent* (Studi Kasus : Koperasi Karyawan XYZ)

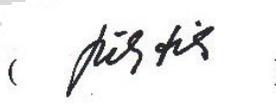
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu Administrasi Fiskal, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Milla Sepliana S, S.,Sos, M.Ak ()

Sekretaris Sidang : Maria R.U.D Tambunan, S.IA ()

Pembimbing : Dra. Titi Muswati Putranti, M.Si ()

Penguji Ahli : Dikdik Suwardi, S.,Sos, M.,E ()

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 25 Juni 2012

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘alamiin. Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi dengan judul “Analisis Implementasi Kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa *Outsourcing* dengan Model *Paying Agent* dan *Full Agent* (Studi Kasus : Koperasi Karyawan XYZ)” ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Program Studi Ilmu Administrasi Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik secara moral, material dan spiritual kepada penulis dalam menyusun skripsi ini, baik dari masa perkuliahan sampai pada proses penyusunan skripsi ini selesai, khususnya kepada :

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
2. Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksun, M.Si selaku ketua Program Sarjana Reguler dan Kelas Paralel Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Indonesia.
3. Umanto Eko Prasetyo, S.Sos, M.Si selaku Sekretaris Program Sarjana Reguler dan Kelas Paralel Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Indonesia.
4. Dra. Inayati, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Fiskal.
5. Dra. Titi Muswati Putranti, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Prof. Dr. Gunadi, M.Sc, Ak selaku informan dari pihak akademisi yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi.
7. Dikdik Suwardi, S.Sos, M.E selaku penguji sidang *outline*, penguji ahli sidang skripsi dan selaku informan dari pihak akademisi yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi.

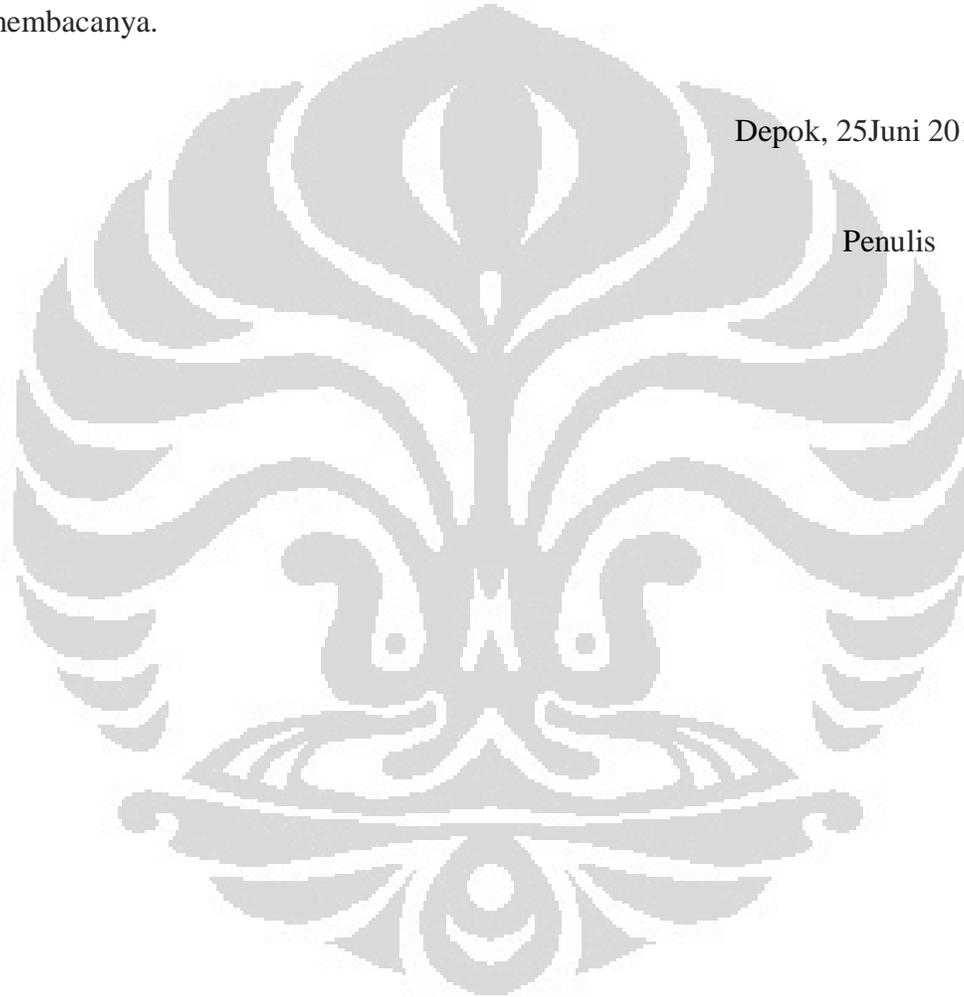
8. Drs. Adang Hendrawan, M.Si selaku ketua sidang *outline* yang telah memberikan kritik dan saran dalam sidang *outline* dan dalam proses penyusunan skripsi.
9. Purwitohadi, Kasubdit PPN dan PPnBM selaku informan dari pihak Badan Kebijakan Fiskal (BKF) yang telah memberikan informasi dan masukan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
10. Tutik Tri Setiyawati, Pelaksana Seksi PPN Jasa, Subdit Peraturan PPN Perdagangan, Jasa dan PTLT selaku informan dari pihak Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang telah memberikan informasi yang terkait dengan skripsi penulis dan telah membantu dalam usaha memperoleh data yang penulis perlukan dalam proses penyusunan skripsi.
11. Hendri Alizar, Subdit Perjanjian Kerja, Kasie PK II selaku informan dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah memberikan informasi dan data – data yang diperlukan oleh penulis dalam proses penyusunan skripsi.
12. Wisnu Wibowo selaku informan dari pihak Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI) yang telah meluangkan waktu untuk penulis dapat melakukan wawancara mendalam dan memberikan informasi dalam rangka proses penyusunan skripsi.
13. Doddy Lukman, S.E, Pengelola Harian Koperasi Karyawan XYZ selaku informan dari pihak Koperasi Karyawan XYZ yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan studi kasus di Koperasi Karyawan XYZ dan telah memberikan informasi dan saran – saran dalam proses penyusunan skripsi.
14. Abdul Rozak, Manajer Keuangan Koperasi Karyawan XYZ selaku informan dari pihak Koperasi Karyawan XYZ yang telah membantu penulis dalam memberikan informasi dan data- data yang dibutuhkan oleh penulis dalam proses penyusunan skripsi.
15. Budi Pranowo, Konsultan Pajak HB&P selaku informan dari pihak Konsultan Pajak yang telah membantu penulis dalam memberikan informasi dan pemahaman yang lebih mendalam dari aspek perpajakan yang berkaitan dengan skripsi penulis.

16. Orang tua penulis, Mama dan Papa, Doddy Lukman, S.E dan Riyadhah yang sudah memberikan doa, dukungan, dan perhatian baik secara moral, material, spiritual, semangat dan kasih sayang serta saran dan masukan yang sangat berarti bagi penulis dalam menjalani kegiatan selama proses penyusunan skripsi sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
17. Kakak penulis, Muhammad Faried Fithri dan Anisah Soraya serta Iman Kurnia Prabowo yang sudah memberikan doa, dukungan, motivasi, dan semangat sehingga penulis dapat bertahan dalam menghadapi segala halangan dan rintangan dalam proses penyusunan skripsi.
18. Teman – teman seperjuangan Administrasi Fiskal 2008 baik Paralel maupun Reguler yang sama – sama berjuang dalam proses penyusunan skripsi. Terimakasih atas semangat kalian.
19. Nita Prishela Cristanty Marpaung, teman seperjuangan dan teman satu bimbingan skripsi yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis sehingga penulis mampu bertahan dalam menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya.
20. Tati Anggraeni, Siti Hanifa Azanda, Sartika Nur Fitriani, dan sahabat – sahabat penulis lainnya dari tim CBL, yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungan serta cerita bermakna selama masa perkuliahan dan selama proses penyusunan skripsi ini.
21. Yessi Rahmayeni, teman brevet pajak dan teman saru bimbingan yang telah memberikan motivasi, informasi, dan semangat kepada penulis di tengah kegalauan dalam proses penyusunan skripsi ini.
22. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah turut membantu penulis dalam proses penyusunan ini.

Penulis menyadari bahwa tak ada gading yang tak retak, demikian pula dengan skripsi ini yang masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak yang berkesempatan membaca skripsi ini sehingga penulis dapat membuat karya tulis ilmiah yang lebih baik di kemudian hari. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat menambah wawasan mengenai perpajakan bagi yang membacanya.

Depok, 25 Juni 2012

Penulis



HALAMAN PERSEMBAHAN

Mama dan Papa,
*Akan kuberikan yang terbaik yang aku mampu untuk membahagiakan dan menjadi
kebanggaan Mama dan Papa.*

Abang Faried dan Kak Anis,
Kalian adalah sosok kakak yang paling hebat di dunia.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nina Muzaenah

NPM : 0806396355

Program Studi : Ilmu Administrasi Fiskal

Departemen : Ilmu Administrasi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jeniskarya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Analisis Implementasi Kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa Outsourcing dengan Model *Paying Agent* dan *Full Agent* (Studi Kasus : Koperasi Karyawan XYZ)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia / format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Padatanggal : 25 Juni 2012

Yang menyatakan



(Nina Muzaenah)

ABSTRAK

Nama : Nina Muzaenah
Program Studi : Ilmu Administrasi Fiskal
Judul : Analisis Implementasi Kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa *Outsourcing* dengan Model *Paying Agent* dan *Full Agent* (Studi Kasus : Koperasi Karyawan XYZ)

Penelitian ini membahas mengenai analisis 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 Koperasi Karyawan XYZ. 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. Koperasi karyawan XYZ yang memberikan jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* ini, untuk tenaga kerja pengguna yang dibayarkan gajinya oleh Koperasi Karyawan XYZ tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai, namun untuk yang atas tenaga kerja di Koperasi Karyawan XYZ maka tetap dikenakan Pajak Pertambahan Nilai.

Kata kunci:

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

ABSTRACT

*Name : Nina Muzaenah
Study Program : Fiscal Administration
Title : Analysis of Policy Implementation of Value Added Tax (VAT) on the Model Outsourcing Services Paying Agent and Full Agent (Case Study: Employees Cooperative XYZ)*

This study discusses the analysis of policy implementation of Value Added Tax (VAT) on services outsourcing paying agent model and agent full agent model by taking case study on one of the outsourcing companies, namely XYZ Cooperative employees. The study was a qualitative study with deskriptif analysis. This is because the policy implementation phase of the Value Added Tax (VAT) on services outsourcing model with paying agent and the full agent still poses a dispute regarding the Value Added Tax Base by taxpayers and by tax authorities ((Directorate General of Taxation), resulting in the implementation phase to be something is greatly inhibited. The results of this study is that in the implementation phase must still be guided by the rules and policies. In the case of outsourcing services to any model of the treatment must be tailored to the existing policy, if it does not meet the requirements in the policy, then the service is a taxable service. XYZ Cooperative employees who provide outsourcing services to the paying agent models, the labor user for his salary paid by XYZ Cooperative employees are not subject to Value Added Tax, but for which the manpower in the XYZ Cooperative employees remain subject to Value Added Tax.

*Key words:
Tax policy, Value Added Tax, Outsourcing, Paying Agent, and Full Agent.*

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pokok Permasalahan	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Signifikansi Penelitian.....	14
1.4.1 Signifikansi Akaemis.....	14
1.4.2 Signifikansi Praktis.....	14
1.5 Sistematika Penulisan.....	14
BAB 2 KERANGKA PEMIKIRAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	16
2.2 Kerangka Teori	21
2.2.1 Konsep Kebijakan Publik	21
2.2.2 Konsep Kebijakan Fiskal	23
2.2.3 Konsep Kebijakan Pajak	24
2.2.4 Konsep Implementasi	25
2.2.5 Konsep Pajak Pertambahan Nilai (PPN)	29
2.2.6 Konsep Penyerahan Barang dan Jasa Kena Pajak.....	36
2.2.7 Konsep Dasar Pengenaan Pajak	38
2.2.8 Konsep Prinsip Pemungutan Pajak.....	39
2.2.9 Konsep <i>Outsourcing</i>	40
2.3 Kerangka Pemikiran.....	46
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	48
3.2 Jenis Penelitian.....	49
3.2.1 Jenis Penelitian Berdasarkan Tujuan	49
3.2.2 Jenis Penelitian Berdasarkan Manfaat	50

3.2.3	Jenis Penelitian Berdasarkan Dimensi Waktu.....	50
3.2.4	Jenis Penelitian Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.3	Teknik Analisis Data	52
3.4	Informan	53
3.5	Proses Penelitian	55
3.6	Site Penelitian	55
3.7	Batasan Penelitian	56

BAB 4 GAMBARAN UMUM KEBIJAKAN PAJAK PERTAMBAHAN NILAI ATAS JASA *OUTSOURCING* DENGAN MODEL *PAYING AGENT* DAN *FULL AGENT*

4.1	Gambaran Umum <i>Outsourcing</i> (Alih daya)	57
4.1.1	Definisi Bisnis Alih Daya (<i>Outsourcing</i>).....	63
4.1.2	Definisi <i>Outsourcing</i> Model <i>Paying Agent</i> dan <i>Full Agent</i>	64
4.1.3	Definisi <i>Outsourcing</i> Menurut Ketentuan Perpajakan....	67
4.2	Gambaran Umum Tempat Penelitian (Studi Kasus).....	74
4.2.1	Profil dan Sejarah Koperasi Karyawan XYZ.....	74
4.2.2	Visi dan Misi Koperasi Karyawan XYZ.....	75
4.2.3	Produk Usaha dan Jasa Koperasi Karyawan XYZ	75
4.2.4	Benefit <i>Outsourcing</i> bagi Pengguna Jasa.....	79
4.2.5	Mitra Usaha dan <i>Client</i>	80
4.2.6	Struktur Organisasi dan Cabang Koperasi Karyawan XYZ Periode 2010 – 2013	80
4.2.7	Data Perusahaan	81
4.2.8	Pelaksanaan Peraturan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa <i>Outsourcing</i> dengan Model dan <i>Paying Agent</i> <i>Full Agent</i> di Koperasi Karyawan XYZ	

81

BAB 5 ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PAJAK PERTAMBAHAN NILAI (PPN) ATAS JASA *OUTSOURCING* DENGAN MODEL *PAYING AGENT* DAN *FULL AGENT* (STUDI KASUS : KOPERASI KARYAWAN XYZ)

5.1	Implementasi Kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa <i>Outsourcing</i> dengan Model <i>Paying Agent</i> apabila dibandingkan dengan Model <i>Full Agent</i> pada Koperasi Karyawan XYZ.....	83
5.1.1	Perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa <i>Outsourcing</i> dengan Model <i>Paying Agent</i>	98
5.1.2	Perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa <i>Outsourcing</i> dengan Model <i>Full Agent</i>	109

5.2	Hambatan dalam Implementasi Kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa <i>Outsourcing</i> dengan Model <i>Paying Agent</i> dan <i>Full Agent</i> pada Koperasi Karyawan XYZ	110
-----	---	-----

BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN

6.1	Simpulan	118
6.2	Saran.....	119

DAFTAR REFERENSI	121
-------------------------------	-----

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN



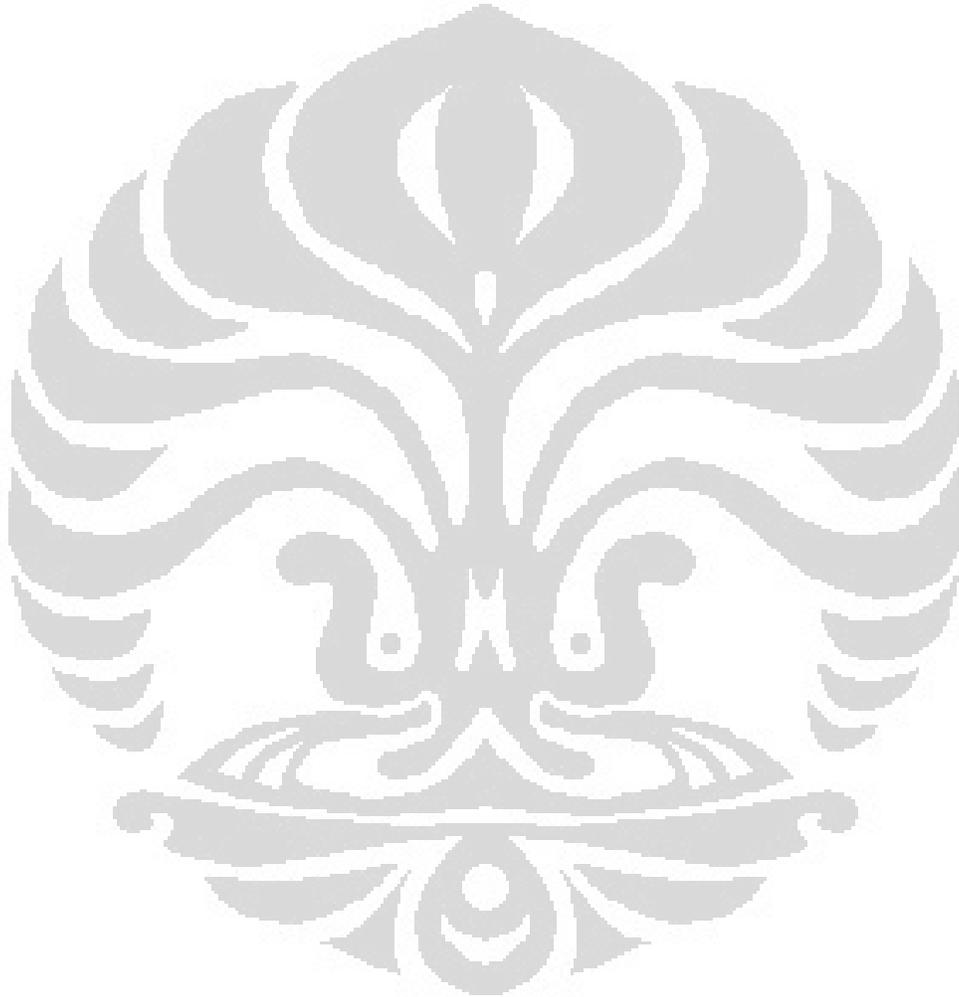
DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1.1	Data Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh dan PKWT s.d. 1 Oktober 2011 3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu 17
Tabel 4.1	Data Pencari Kerja Terdaftar (Tahun 2010) 61
Tabel 4.2	Data Jumlah Wajib Pajak Usaha <i>Outsourcing</i> KLU 93092 : Jasa Penyaluran Tenaga Kerja dan KLU 74910 : Jasa Penyeleksian dan Penyediaan Tenaga Kerja 68
Tabel 5.1	Realisasi Penerimaan Negara (Miliar Rupiah) 87
Tabel 5.2	Jumlah Penerimaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) 2008 s.d. 2012..... 88



DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 1.1 Alasan Menggunakan <i>Outsourcing</i>	6
Gambar 1.2 Jenis Pekerjaan yang Menggunakan Tenaga <i>Outsource</i>	7
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	47
Gambar 4.1 Potensi Bisnis/Pasar <i>Outsourcing</i> di Indonesia	63



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

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 (Detik.com, 2010).

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 (asosiasioutsourcing.com, 2008). 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 kancuh persaingan global. Upaya – upaya di atas 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 yang menjadi bisnis inti (*core business*) sedangkan 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 di mana Indonesia mampu bertahan dan maju menghadapi persaingan global yang sedang terjadi. *Business Week* yang mengupas tentang *Top Outsourcing Countries* pada edisi 14 September 2007 mengungkapkan, Indonesia menempati urutan kelima setelah India, China, Malaysia, dan Thailand dalam pengembangan bisnis alih daya ini. Aspek yang diperhitungkan dari riset *Business Week* menyangkut finansial, sumber daya manusia (SDM), dan *environment*. Dari posisi itu, bisa dilihat bahwa Indonesia memang layak diperhitungkan di segi SDM. Di antara negara-negara tersebut ada beberapa yang menerapkan sistem *outsourcing* dalam mengembangkan sumber daya manusia (Inilah.com, 2008).

Perusahaan menerapkan adanya sistem *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. Berikut ini akan dipaparkan data – data yang diperoleh dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengenai Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh yang berada di seluruh Propinsi wilayah Indonesia.

Tabel 1.1
Data Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan PKWT
s.d. 1 Oktober 2011

NO	NAMA DINAS TENAGA KERJA DI PROVINSI – PROVINSI INDONESIA	JUMLAH PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA	JUMLAH PEKERJA PADA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA	JUMLAH PEKERJA PKWT	KETERANGAN
1	Nanggroe Aceh Darussalam (NAD)	27	883	883	Lengkap
2	Sumatera Utara (SUMUT)	6	106	-	Data yang masuk sementara dari Kabupaten Nias
3	Sumatera Barat (SUMBAR)	97	338	338	Lengkap
4	Sumatera Selatan (SUMSEL)	165	-	-	Tidak lengkap, tidak menyertakan jumlah pekerja outsourcing dan jumlah pekerja PKWT pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja
5	Riau	-	-	-	Data belum masuk
6	Kepulauan Riau	386	7.877	7.877	Lengkap
7	Jambi	69	5.677	5.116	Lengkap
8	Lampung	91	28.957	28.957	Lengkap
9	Kalimantan Barat	17	345	588	Lengkap
10	Kalimantan Selatan	124	44.966	1.375	Lengkap
11	Kalimantan Tengah	13	554	554	Lengkap
12	Kalimantan Timur	457	24.553	10.470	Lengkap
13	Sulawesi Utara	83	3.168	1.881	Lengkap
14	Sulawesi Barat	38	173	1.237	Lengkap
15	Sulawesi Selatan	118	7.374	7.040	Lengkap
16	Sulawesi Tenggara	34	2.621	2.455	Lengkap
17	Sulawesi Tengah	-	-	-	Data belum masuk
18	Bengkulu	128	1.651	986	Lengkap
19	Bangka Belitung (BABEL)	46	3.061	3.061	Lengkap
20	DKI Jakarta	363	19.618	24.505	Lengkap

21	Banten	213	1.230	185	Lengkap
22	Jawa Barat	818	33.316	96.358	Lengkap
23	Jawa Tengah	294	-	-	Data belum lengkap akan segera dilengkapi dan dikirimkan
24	Jawa Timur	808	80.408	263	Lengkap
25	D.I. Yogyakarta	44	-	-	Data tidak lengkap (via telp)
26	Bali	68	-	-	Data tidak lengkap (via telp)
27	NTB	61	1.761	2.152	Lengkap, data yang lebih akurat akan menyusul dikirimkan, setelah laporan dari semua Kab/Kota diterima Disnaker Prov. NTB
28	NTT	-	-	-	Data belum masuk
29	Gorontalo	0	0	0	Sesuai surat dari Disnakertrans Prov. Gorontalo No. 560/DTKT/166/II/2011 tanggal 18 Februari 2011 tentang Laporan Pelaksanaan Pendataan Bidang HI & Jamsos
30	Maluku	-	-	-	Data belum masuk
31	Maluku Utara	-	-	-	Data belum masuk
32	Papua	951	21.226	40	Lengkap
33	Papua Barat	-	-	-	Data belum masuk
Total Sementara		5.519	289.863	196.321	

Sumber : Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (diolah oleh Penulis)

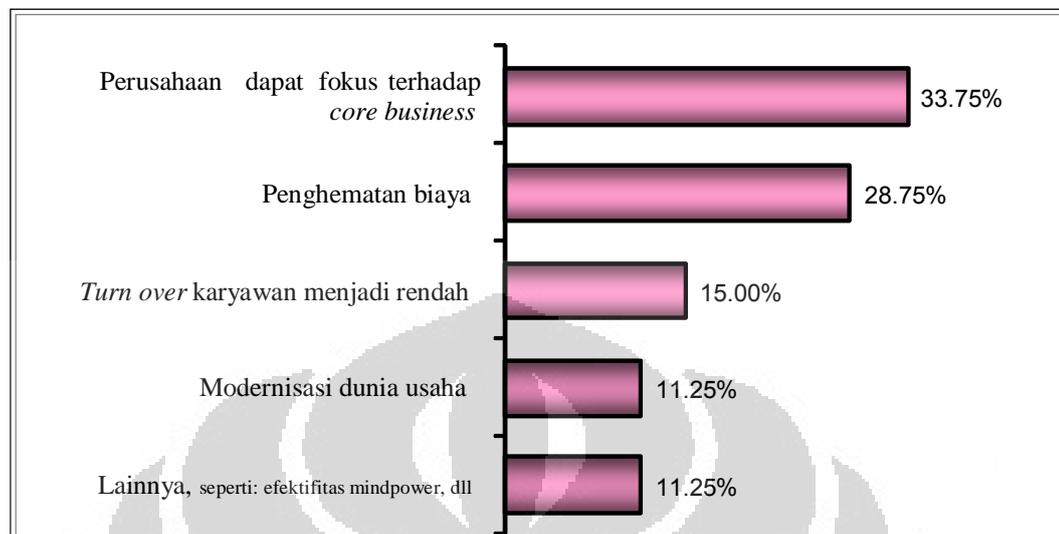
Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) 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 (Jehani, 2008, h.1) :

- Perusahaan *principal* (pemberi kerja)
- Perusahaan jasa *outsourcing* (penyedia tenaga kerja)
- Tenaga kerja

Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada saat menerima LKS (Lembaga Kerja Sama) Tripartit mengungkapkan bahwa agar permasalahan ketenagakerjaan terkait langsung dengan permasalahan dunia usaha dapat dikelola dengan baik dan tepat, melalui dua sasaran kembar (*twin objectives*) yang hendak dicapai. Pertama, kesejahteraan para pekerja di negeri ini makin baik. Kedua, dunia usaha, sektor riil, perusahaan-perusahaan juga tumbuh dengan baik agar dengan pertumbuhan itu bisa meningkatkan kesejahteraan pekerjanya. Itu *intertwin*, tidak bisa dipisahkan. Manakala Indonesia menghadapi krisis ekonomi, maka harus ada solusi baik melalui kebijakan pemerintah agar sektor riil terjaga, perusahaan terjaga untuk tidak bangkrut, dan akhirnya harus melakukan PHK (Depnakertrans.go.id).

Terdapat alasan yang membuat perusahaan lebih memilih jasa alih daya ketimbang menanganinya sendiri. Di tengah persaingan yang semakin keras, perusahaan ditantang untuk mempercepat proses dan meningkatkan kapasitas produksinya agar selalu menjadi yang terdepan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Divisi Riset PPM Manajemen dengan menggunakan kuesioner dengan *convenience sampling* kepada 44 perusahaan. Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa 73% perusahaan menggunakan tenaga *outsourc* dalam kegiatan operasionalnya, sedangkan sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga *outsourc*. Dari 73% perusahaan yang menggunakan tenaga *outsourc* diketahui 5 alasan menggunakan *outsourcing*, yaitu agar perusahaan dapat fokus terhadap *core business* (33.75%), untuk menghemat biaya operasional (28,75%), *turn over* karyawan menjadi rendah (15%), modernisasi dunia usaha dan lainnya, masing-masing sebesar 11.25%, seperti terlihat dalam gambar di bawah ini.

Gambar 1.1
Alasan Menggunakan *Outsourcing*



Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

n = 44

Adapun yang menjadi alasan lainnya adalah :

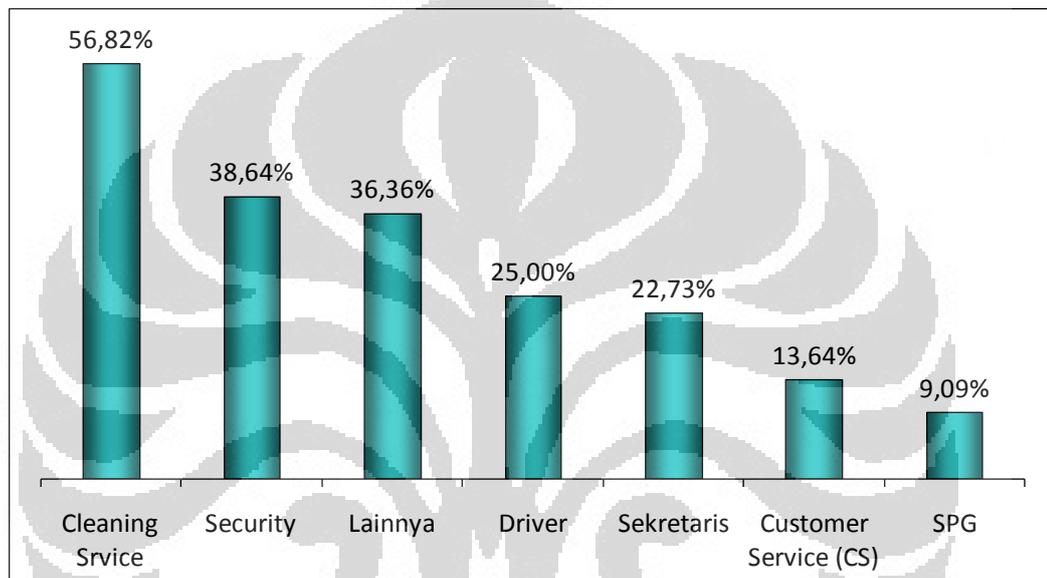
- a. Efektifitas *manpower*
- b. Tidak perlu mengembangkan SDM untuk pekerjaan yang bukan utama.
- c. Memberdayakan anak perusahaan.
- d. *Dealing with unpredicted business condition.*

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 *outsource*. Adapun komposisi jenis pekerjaan yang paling banyak menggunakan tenaga *outsource* adalah *cleaning service* (56.82%), *security* (38.64%), lainnya (36.36%), *driver* (25%), sekretaris (22.73%), *customer service* (13.64%) dan SPG (9.09%), seperti terlihat di gambar 1.2. Untuk jenis pekerjaan lainnya terdiri dari (Ppm-manajemen.ac.id, 2008) :

- Bagian pengepakan barang (*packing*).
- *Helper* baik untuk *maintenance* maupun *mechanic*.
- *Facilitator training*,
- Resepsionis/operator telepon.
- *Data entry*.
- *Call center*.

Gambar 1.2

Jenis Pekerjaan Yang Menggunakan Tenaga *Outsource*



Sumber : Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008

n = 44

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 *paying agent (labor supply)* dan *full agent (full outsource)*. Keduanya dibedakan atas penyediaan fasilitas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja (*perusahaan outsourcing*). *Paying agent* adalah perusahaan *outsource* yang menyediakan tenaga kerja saja, sedang *full agent* selain menyediakan tenaga kerja juga mempunyai fasilitas produksi sendiri. Apa yang dikerjakan *full agent* lebih jelas karena semua karyawan, peralatan, tempat, pengawas semua menjadi tanggung jawab perusahaan *outsource* (Vibizmanagement.com, 2010). Ketentuan yang mengatur tentang *outsourcing* terdapat dalam UUK (Undang-Undang Ketenagakerjaan)

Nomor 13 tahun 2003 yang lebih jelas diatur dalam pasal 64, 65, dan 66. Pasal-pasal ini menjadi acuan bagi para perusahaan untuk menerapkan sistem *outsourcing*. Ketiga pasal tersebut termasuk dalam bab yang mengatur mengenai hubungan kerja yang tercantum 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 – undangan 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 pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan 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 instansi yang bertanggung jawab di bidang 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 di bidang 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 Nomor 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.

Koperasi Karyawan XYZ merupakan salah satu perusahaan penyedia tenaga kerja yang terletak di Jakarta. Koperasi Karyawan XYZ tersebut memberikan dua jenis jasa *outsourcing* baik dengan model *paying agent* maupun dengan model *full agent (full outsource)*. Dalam penelitian ini, penulis akan mengambil studi kasus pada Koperasi Karyawan XYZ yang memberikan jasa dengan 2 (dua) jenis yang berbeda dan akan tetap lebih memfokuskan pada aspek

Analisis Implementasi Kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa *Outsourcing* dengan dua model atau jenis tersebut.

1.2 Pokok Permasalahan

Seiring dengan perkembangan zaman dan semakin tingginya tingkat kompleksitas dalam segala hal yang ada di kehidupan ini, menuntut adanya suatu keadaan agar dapat bertahan dan bersaing dalam menghadapi perkembangan zaman yang ada. Pada saat ini, istilah yang dikenal adalah adanya persaingan global yang memberikan kondisi persaingan yang sangat ketat. Adanya persaingan global atau era globalisasi ini dirasakan sangat berpengaruh dalam hal persaingan dunia usaha. Semakin suatu organisasi atau perusahaan mampu bertahan dan memberikan temuan – temuan baru atau inovasi yang baru maka organisasi/perusahaan tersebutlah yang mampu maju untuk tetap bersaing di dunia global.

Upaya – upaya untuk tetap bertahan dan bersaing dalam kancah persaingan global ini, tidak hanya dilakukan dengan memberikan suatu inovasi baru namun dapat pula dilakukan dengan pengelolaan organisasi atau perusahaan agar kegiatan yang dilakukan pada organisasi atau perusahaan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dalam hal pekerjaan *non core business*, banyak perusahaan menggunakan tenaga kerja *outsourcing* agar dapat memberikan efisiensi biaya bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Di sinilah peran dari perusahaan tenaga kerja sangat dibutuhkan. Perusahaan penyedia tenaga kerja memberikan jasa dalam hal penyediaan tenaga kerja.

Seperti yang telah dipaparkan di atas bahwa jenis *outsourcing* dibedakan menjadi dua dan keduanya tersebut memberikan konsekuensi perlakuan perpajakan yang berbeda dalam hal Pajak Pertambahan nilai (PPN). Dengan adanya perbedaan perlakuan tersebut maka memicu timbulnya perbedaan persepsi antara pihak Wajib Pajak dengan pihak Direktorat Jenderal Pajak atas perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent*. Kompleksitas peraturan perpajakan yang ada, baik dari segi kalkulasi maupun ketepatan interpretasi atas pasal – pasal dan ayat – ayat yang ada, sering memunculkan banyak argumen yang berbeda. Dengan demikian

Direktorat Jenderal Pajak acapkali menerbitkan Surat Edaran atau Petunjuk Pelaksanaan. Diharapkan dengan bahasa yang jelas dan tegas, Direktorat Jenderal Pajak dan Wajib Pajak mempunyai persepsi yang sama dalam menjabarkan peraturan perpajakan dari tingkat undang-undang sampai dengan keputusan/peraturan Dirjen Pajak. Meskipun demikian, tidak selamanya bahasa yang jelas dan tegas dalam setiap Surat Edaran bisa memuaskan Wajib Pajak (Ikatan Akuntan Indonesia, 2012, h.10). Perbedaan persepsi yang terjadi antara Wajib Pajak dengan Direktorat Jenderal Pajak akan menimbulkan suatu kendala yaitu pada saat dilakukannya pemeriksaan pajak oleh pihak Direktorat Jenderal Pajak dan dapat menimbulkan suatu keadaan di mana Direktorat Jenderal Pajak dapat menerbitkan Surat Ketetapan Pajak Kurang Bayar bagi Wajib Pajak tersebut. Dengan adanya permasalahan tersebut, peneliti menarik benang merah mengenai pokok permasalahan yang dibuat dalam bentuk pertanyaan penelitian, di antaranya :

- 1) Bagaimana implementasi perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* apabila dibandingkan dengan model *full agent* pada Koperasi Karyawan XYZ?
- 2) Bagaimana hambatan dalam implementasi perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* pada Koperasi Karyawan XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis implementasi perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* apabila dibandingkan dengan model *full agent* pada Koperasi Karyawan XYZ.
- 2) Untuk menganalisis hambatan dalam implementasi perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* pada Koperasi Karyawan XYZ.

1.4 Signifikansi Penelitian

1.4.1 Signifikansi Akademis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan keilmuan bagi pihak akademisi 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*.

1.4.2 Signifikansi Praktis

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 sistem 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*.

Bagi Wajib Pajak, khususnya perusahaan – perusahaan yang bergerak dalam bidang *outsourcing* agar dapat melaksanakan kewajiban pajaknya sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku dan dapat mengembangkan bisnisnya dalam hal *outsourcing* secara berkelanjutan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penelitian ini terdiri dari enam bab yang masing-masing terbagi menjadi beberapa sub-bab. Keenam bab tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan perkembangan jasa *outsourcing* oleh penyedia jasa *outsourcing* di Indonesia. Fenomena – fenomena yang ditimbulkan karena adanya perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* yang kemudian akan dirangkum dalam latar belakang permasalahan, permasalahan, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 KERANGKA PEMIKIRAN

Bab ini terdiri dari kajian kepustakaan sebagai dasar bagi pembahasan materi penulisan penelitian ini beserta teori-teori seperti konsep Kebijakan Publik, konsep Kebijakan Fiskal, konsep Kebijakan Pajak, konsep Implementasi, konsep Pajak Pertambahan Nilai (PPN), konsep Penyerahan Barang dan Jasa Kena Pajak, konsep Dasar Pengenaan Pajak, konsep Prinsip Pemungutan Pajak dan konsep *Outsourcing*.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini seperti pendekatan penelitian, jenis penelitian, teknik analisis data, informan, proses penelitian, penentuan site penelitian, dan batasan penelitian.

BAB 4 GAMBARAN UMUM KEBIJAKAN PAJAK PERTAMBAHAN NILAI ATAS JASA *OUTSOURCING* MODEL *PAYING AGENT* DAN *FULL AGENT*

Bab ini memaparkan tentang deskripsi Jasa *Outsourcing* sebagai jasa yang dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Pada bab ini peneliti juga akan menjelaskan mengenai dua model dari jasa *outsourcing* tersebut yaitu *paying agent* dan *full agent*.

BAB 5 ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PAJAK PERTAMBAHAN NILAI (PPN) ATAS JASA *OUTSOURCING* DENGAN MODEL *PAYING AGENT* DAN *FULL AGENT* (STUDI KASUS : KOPERASI KARYAWAN XYZ)

Bab ini berisi analisis penulis mengenai implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* (studi kasus : Koperasi Karyawan XYZ), dan hambatan – hambatan yang timbul dalam penerapan kebijakan tersebut.

BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan yang merupakan hasil dari analisis yang telah dilakukan oleh penulis dan berisi saran dari penulis.

BAB 2

KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini membahas mengenai Analisis Implementasi Kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa *Outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* (Studi Kasus : Koperasi Karyawan XYZ) Dalam penelitian ini, penulis melihat hasil penelitian terdahulu berupa skripsi yang berjudul "Perencanaan Pajak atas Skema Penagihan Jasa *Outsourcing* (Studi Kasus PT. Z)". Skripsi tersebut disusun oleh Cut Dien Dwianna Ade Gusvita (Gusvita, 2010), mahasiswa Program Sarjana Reguler Ilmu Administrasi Fiskal FISIP UI, pada tahun 2010. Penelitian lain yang menjadi rujukan dalam penelitian ini adalah penelitian berupa skripsi yang disusun oleh Dewi Andriani (Andriani, 2010), mahasiswa Program Sarjana Ekstensi Ilmu Administrasi Fiskal FISIP UI, pada tahun 2010. Judul skripsi tersebut adalah "Implikasi Pemajakan Tenaga Kerja Asing Melalui Jasa *Outsourcing* (Studi Kasus Pada PT. XYZ)". Mengenai perbedaan – perbedaan dalam dua penelitian sebelumnya akan dipaparkan dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama	Cut Dien Dwianna Ade Gusvita	Dewi Andriani
Judul	Perencanaan Pajak atas Skema Penagihan Jasa <i>Outsourcing</i> (Studi Kasus PT. Z)	Implikasi Pemajakan Tenaga Kerja Asing Melalui Jasa <i>Outsourcing</i> (Studi Kasus Pada PT. XYZ)
Tujuan Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui dan menganalisa skema penagihan jasa yang dilakukan PT.Z dalam kurun waktu tahun 2009. 2. Mengetahui dan menggambarkan Perencanaan Pajak yang sesuai ketentuan perpajakan yang dapat dilakukan PT.Z melalui skema penagihan jasa. 3. Mengetahui dan menggambarkan perencanaan pajak atas skema penagihan jasa perusahaan <i>outsourcing</i> di Singapura dan Malaysia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui kendala – kendala yang dihadapi dalam hal praktek penyediaan tenaga kerja asing melalui jasa <i>outsourcing</i>. 2. Mengetahui upaya – upaya yang sebaiknya dilakukan untuk menyelesaikan kendala – kendala tersebut. 3. Mengetahui implikasi pemajakan tenaga kerja asing melalui jasa <i>outsourcing</i>.
Metode Penelitian a. Pendekatan Penelitian	Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dimana peneliti mengumpulkan data dengan studi literatur, studi lapangan, dan wawancara untuk mengetahui dengan benar Perencanaan Pajak atas Skema Penagihan Jasa <i>Outsourcing</i> (Studi Kasus PT. Z) Jenis penelitian berdasarkan tujuan penelitian adalah penelitian	Pendekatan penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Untuk mengumpulkan data (<i>case study</i>), peneliti melakukan studi lapangan yang dilakukan dengan wawancara mendalam dengan informan dan Studi literatur yang dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari data serta informasi yang didapat dari laporan serta dokumen, dan berbagai jenis peraturan yang dapat dijadikan sebagai landasan untuk menganalisa kewajiban perpajakan terhadap tenaga kerja asing melalui jasa <i>outsourcing</i> . Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan manfaat penelitian, penelitian ini termasuk penelitian murni. Sedangkan berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif.

b. Jenis Penelitian	deskriptif, berdasarkan manfaat penelitian, penelitian ini adalah penelitian murni. Sedangkan berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian <i>cross sectional</i> .	
Hasil Penelitian	<p>Perencanaan Pajak atas Skema Penagihan Jasa <i>Outsourcing</i> (Studi Kasus PT. Z) secara umum sudah dilakukan dengan tepat.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam kurun waktu tahun 2009, PT.Z melakukan penagihan jasa kepada <i>user</i> dengan menggunakan skema penagihan digabung. Hal ini dilakukan karena PT.Z tidak melakukan transparansi biaya yang merupakan harga jaminan dari jasa keamanan yang diberikan kepada <i>user</i>. 2. Perencanaan pajak yang dapat dilakukan oleh PT.Z atas skema penagihan jasa adalah : <ol style="list-style-type: none"> a. Pengajuan Permohonan SKB PPh 23 : apabila PT.Z ingin menggunakan skema penagihan jasa yang digabung maka kemungkinan yang akan terjadi adalah PPh Badan Lebih Bayar. Hal ini akan menyebabkan PT. Z diperiksa oleh pejabat pajak. Dengan pengajuan SKB, PT. Z memberikan perhitungan perkiraan penghasilan neto yang menunjukkan lebih bayar. Jika permohonan SKB dikabulkan, maka PT. Z tidak perlu dipotong PPh 23 selama periode yang ditentukan. b. Persiapan menghadapi pemeriksaan : apabila pengajuan SKB ditolak, namun PT. Z terlanjur menggunakan skema penagihan jasa yang digabung biaya gaji dan <i>fee</i>, maka PT.Z sebaiknya menyiapkan diri untuk menghadapi pemeriksaan. Hal ini diperlukan untuk meminimalisasi beban pajak <i>compliance cost</i> dari pemeriksaan. c. Perencanaan pajak secara menyeluruh : apabila PT. Z memutuskan untuk menggunakan skema penagihan jasa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kendala yang dihadapi PT. XYZ dalam menjalankan bisnis <i>outsourcing</i> adalah kesulitan dalam mendapatkan Surat Keterangan Domisili (SKD) apabila tenaga kerja asing tersebut bekerja di Indonesia kurang dari <i>time test period</i> yang terdapat dalam P3B antar kedua negara. Kendala lain yang dihadapi adalah kesulitan bagi <i>staff</i> lokal untuk menentukan apakah pemotongan terhadap gaji TKA sudah dilakukan dengan benar sesuai dengan peraturan perpajakan yang terkait dengan pemotongan PPh Pasal 21. 2. Upaya yang dilakukan oleh PT. XYZ dalam menghadapi kendala terkait dengan Surat Keterangan Domisili apabila TKA berada di Indonesia kurang dari <i>time test period</i> adalah tetap menghubungi negara asal tenaga kerja asing tersebut untuk mendapatkan Surat Keterangan Domisili, tapi jika sampai batas tertentu tidak juga dapat diberikan, maka mereka akan langsung memotong sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu PPh Pasal 26 dengan dikenakan tarif pajak penghasilan sebesar 20%. 3. <i>Time test period</i> yang tercantum dalam P3B antar 2 negara, sangat menentukan apakah dalam menghitung pajak penghasilan atas penghasilan Tenaga Kerja Asing tersebut menggunakan tarif perhitungan PPh Pasal 21 atau PPh Pasal 26. Berdasarkan analisis data, implikasi yang terjadi dari penggunaan tenaga kerja asing melalui jasa <i>outsourcing</i> adalah bahwa Indonesia, sebagai negara

	<p>yang dipisah biaya gaji dengan <i>fee</i>, maka kemungkinan yang terjadi adalah PPh Badan PT. Z kurang bayar karena kredit pajak yang kecil. Untuk meminimalisasi beban pajak <i>sacrifice of income</i>, sebaiknya PT. Z melakukan perencanaan secara komprehensif dan sesuai peraturan perpajakan.</p> <p>3. Jasa <i>Outsourcing</i> di Malaysia dan Singapura yang diberikan dari dan dilakukan di dalam negeri bukanlah objek pemotongan <i>withholding tax</i>. Oleh karena itu, perusahaan <i>outsourcing</i> di Negara Malaysia dan Singapura melakukan penagihan atas seluruh jumlah tagihan dan baru pada akhir tahun biaya – biaya sehubungan dengan pemberian jasa akan diperhitungkan.</p>	<p>sumber, kehilangan sebagian hak pemajakan atas penghasilan yang diterima oleh tenaga kerja asing tersebut, yang berakibat terhadap berkurangnya penerimaan negara dari pajak penghasilan, khususnya PPh Pasal 21.</p> <p>Sebaliknya, implikasi bagi PT. XYZ ini berbanding terbalik dengan implikasi yang terjadi kepada Indonesia sebagai negara sumber, dimana dari menjalankan bisnis <i>outsourcing</i> ini ia mendapatkan keuntungan yang besar dikarenakan selisih antara penghasilan yang ia peroleh dari bisnis <i>outsourcing</i> ini sangat besar jika dibandingkan dengan pembayaran gaji kepada Tenaga Kerja Asing.</p>
--	---	--

Sumber : Diolah oleh Penulis

Adapun perbedaan penelitian pada skripsi ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini mengangkat Analisis Implementasi Kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa *Outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* (Studi Kasus : Koperasi Karyawan XYZ). Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis lebih terfokus pada implementasi perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dengan model *paying agent* dan *full agent*, yaitu dengan membandingkan perbedaan implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas dua model tersebut. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cut Dien Dwianna Ade Gusvita membahas mengenai Perencanaan Pajak atas Skema Penagihan Jasa *Outsourcing* (Studi Kasus PT.Z) yang lebih membahas mengenai perencanaan pajak atas pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak Direktorat Jenderal Pajak atas penerapan dengan skema penagihan jasa yang dilakukan oleh PT.Z. Penelitian ini juga membahas dengan membandingkan dengan keadaan yang terdapat di Malaysia dan Singapura. Selain itu, Cut Dien Dwianna Ade Gusvita juga menjelaskan mengenai Pengajuan Permohonan SKB PPh 23 apabila PT.Z ingin menggunakan skema penagihan jasa yang digabung maka kemungkinan yang akan terjadi adalah PPh Badan Lebih Bayar dan persiapan menghadapi pemeriksaan apabila pengajuan SKB ditolak, namun PT. Z terlanjur menggunakan skema penagihan jasa yang digabung biaya gaji dan *fee*, maka PT.Z sebaiknya menyiapkan diri untuk menghadapi pemeriksaan.

Penelitian lainnya adalah penelitian dari Dewi Andriani yang membahas mengenai Implikasi Pemajakan Tenaga Kerja Asing Melalui Jasa *Outsourcing* (Studi Kasus Pada PT. XYZ) yang lebih mengedepankan pada aspek kendala – kendala yang dihadapi dalam hal praktek penyediaan tenaga kerja asing melalui jasa *outsourcing*. Selain itu juga membahas mengenai upaya – upaya untuk menyelesaikan kendala – kendala yang ditimbulkan tersebut disertai dengan implikasi pemajakan tenaga kerja asing melalui jasa *outsourcing*. Salah satu kendala yg dipaparkan dalam penelitian Dewi Andriani adalah kendala yang dihadapi PT. XYZ dalam menjalankan bisnis *outsourcing* adalah kesulitan dalam mendapatkan Surat Keterangan Domisili (SKD) apabila tenaga kerja asing tersebut bekerja di Indonesia kurang dari *time test period* yang terdapat dalam P3B antar kedua negara.

2.2 Kerangka Teori

Pada bagian kerangka teori, akan diberikan teori – teori yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas oleh penulis dalam skripsi ini. Beberapa teori tersebut di antaranya yaitu konsep Kebijakan Publik, konsep Kebijakan Fiskal, konsep Kebijakan Pajak, konsep Implementasi, konsep Pajak Pertambahan Nilai (PPN), konsep Penyerahan Barang dan Jasa Kena Pajak, konsep Dasar Pengenaan Pajak, konsep Prinsip Pemungutan Pajak dan konsep *Outsourcing*. Berikut ini akan dijelaskan secara rinci satu per satu mengenai konsep – konsep tersebut.

2.2.1 Konsep Kebijakan Publik

A. Pengertian Kebijakan Publik

Kebijakan publik dalam kepustakaan internasional disebut *public policy*. Pertanyaan tentang kebijakan publik adalah pertanyaan sepanjang masa karena kebijakan publik tetap ada dan terus ada sepanjang masih ada negara yang mengatur kehidupan bersama. Sebuah kehidupan bersama harus diatur. Tujuannya satu : supaya satu dengan yang lainnya tidak saling merugikan. Berikut ini akan dipaparkan mengenai definisi kebijakan publik menurut para ahli sebagai mana yang dikutip oleh Riant Nugroho (Dwidjowijoto, 2012, h. 91-93) :

- Harold Laswell dan Abraham Kaplan (1970,71) mendefinisikannya sebagai “suatu program yang diproyeksikan dengan tujuan – tujuan tertentu, nilai – nilai tertentu, dan praktik – praktik tertentu” (*a projected program of goals, values, and practices*).
- David Easton (1965, 212) mendefinisikannya sebagai “akibat aktivitas pemerintah” (*the impact of government activity*).
- James Anderson (2000,4) mendefinisikannya sebagai :
“a relative stable, purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern”.

- Carl I. Friedrich (1963,79) mendefinisikannya sebagai “serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu, dengan ancaman dan peluang yang ada. Kebijakan yang diusulkan tersebut ditujukan untuk memanfaatkan potensi sekaligus mengatasi hambatan yang ada dalam rangka mencapai tujuan tertentu”.

Dapat ditemukan lebih dari selusin definisi kebijakan publik, dan tidak ada dari satu definisi tersebut yang keliru, semuanya benar dan saling melengkapi. Hanya satu hal yang perlu dicatat, beberapa ilmuwan sosial di Indonesia menggunakan istilah kebijaksanaan sebagai kata ganti *policy*. Menurut Riant Nugroho Dwidjowijoto, secara sederhana dapat dikatakan bahwa kebijakan publik adalah (Dwidjowijoto^{2012, h. 93-94}) :

“...setiap keputusan yang dibuat oleh negara, sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan dari negara. Kebijakan publik adalah strategi untuk mengantar masyarakat pada masa awal, memasuki masyarakat pada masa transisi, untuk menuju masyarakat yang dicita – citakan”.

Dengan demikian kebijakan publik adalah sebuah fakta strategis daripada fakta politis ataupun teknis. Sebagai sebuah strategi, dalam kebijakan publik sudah terangkum preferensi – preferensi politis dari para aktor yang terlibat dalam proses kebijakan, khususnya pada proses perumusan. Sebagai sebuah strategi, kebijakan publik tidak saja bersifat positif, namun juga negatif, dalam arti pilihan keputusan selalu bersifat menerima salah satu dan menolak yang lain. Meskipun terdapat ruang bagi *win-win* dan sebuah tuntutan dapat diakomodasi, pada akhirnya ruang bagi *win-win* sangat terbatas sehingga kebijakan publik lebih banyak pada ranah *zero-sum-game*, yaitu menerima yang ini, dan menolak yang lain (Dwidjowijoto^{2012, h. 97}).

Menurut Charles O. Jones sebagaimana dikutip Budi Winarno dalam bukunya, istilah kebijakan (*policy term*) digunakan dalam praktik sehari – hari namun digunakan untuk menggantikan kegiatan atau keputusan yang sangat berbeda. Istilah ini sering dipertukarkan dengan tujuan (*goals*), program, keputusan (*decisions*), standar, proposal, dan *grand design*. Secara umum istilah “kebijakan” atau “*policy*”

dipergunakan untuk menunjuk perilaku seorang aktor (misalnya seorang pejabat, suatu kelompok, maupun suatu lembaga pemerintah) atau sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu (Winarno, 2002, h.14).

Analisis kebijakan adalah aktivitas menciptakan pengetahuan tentang dan dalam proses pembuatan kebijakan analisis kebijakan meneliti sebab, akibat, dan kinerja kebijakan dan program publik (Dunn, 2003, h.1). Dalam mendekati analisis kebijakan sebagai proses pengkajian (*inquiry*), perlu membedakan antara metodologi, metode, dan teknik. Metodologi analisis kebijakan menggabungkan lima prosedur umum yang lazim dipakai dalam pemecahan masalah manusia : definisi, prediksi, preskripsi, deskripsi, dan evaluasi. Dalam analisis kebijakan prosedur – prosedur tersebut memperoleh nama – nama khusus. *Perumusan masalah* (definisi) menghasilkan informasi mengenai kondisi – kondisi yang menimbulkan masalah kebijakan. *Peramalan* (prediksi) menyediakan informasi mengenai konsekuensi di masa mendatang dari penerapan alternatif kebijakan, termasuk tidak melakukan sesuatu. Rekomendasi (preskripsi) menyediakan informasi mengenai nilai atau kegunaan relatif dari konsekuensi di masa depan dari suatu pemecahan masalah. *Pemantauan* (deskripsi) menghasilkan informasi tentang konsekuensi sekarang dan masa lalu dari diterapkannya alternatif kebijakan. *Evaluasi*, yang mempunyai nama sama dengan yang dipakai dalam bahasa sehari – hari, menyediakan informasi mengenai nilai atau kegunaan dari konsekuensi pemecahan atau pengatasan masalah (Dunn, 2003, h.20-21).

2.2.2 Konsep Kebijakan Fiskal

Salah satu kebijakan pemerintah dalam mengatasi masalah makro dan mencapai tujuan makro yang diinginkan, adalah kebijakan fiskal (*fiscal policy*). Kebijakan fiskal merupakan ikut campur tangan pemerintah dalam mengatur dan mempengaruhi perekonomian dengan cara mengendalikan anggaran pendapatan dan pengeluaran negara ke arah yang diinginkan. Kebijakan fiskal ini dilakukan pemerintah dengan melakukan manipulasi pengeluaran pemerintah (G,

government spending) dan penerimaan (Tx, pajak) serta transfer (Tr) (Tim Dosen Mata Kuliah Sistem Ekonomi Indonesia, 2008, h.103).

Menurut Djojosubroto dalam Subiyantoro dan Riphath, kebijakan fiskal merupakan kebijakan yang mengatur tentang penerimaan dan pengeluaran pemerintah (Subiyantoro, Riphath, 2004, h.21). Pengertian kebijakan fiskal juga diungkapkan Suparmoko dalam bukunya yaitu kesadaran terhadap pengaruh pengeluaran dan penerimaan pemerintah belum lama muncul dalam dunia ilmu pengetahuan. Tetapi dengan disadarinya pengaruh-pengaruh penerimaan dan pengeluaran pemerintah tersebut, timbul-lah gagasan untuk dengan sengaja mengubah-ubah pengeluaran dan penerimaan pemerintah guna mencapai kestabilan ekonomi. Teknik mengubah pengeluaran dan penerimaan pemerintah inilah yang dikenal dengan kebijakan fiskal atau politik fiskal (Suparmoko, 2000, h.144). Sedangkan menurut Mansury, kebijakan fiskal adalah kebijakan untuk mempengaruhi jumlah total pengeluaran masyarakat, pertumbuhan ekonomi dan jumlah seluruh produksi masyarakat, banyaknya kesempatan kerja dan pengangguran, tingkat harga umum dan inflasi (Mansury, 1999, h.1).

2.2.3 Konsep Kebijakan Pajak

Menurut Mansury, kebijakan fiskal dalam arti sempit mencakup kebijakan pajak. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis kebijakan fiskal atas implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* (studi kasus : Koperasi Karyawan XYZ).

Kebijakan pajak yang positif menurut Mansury merupakan alternatif yang nyata-nyata dipilih dari berbagai pilihan lain agar dapat dicapai sasaran yang hendak dituju sistem perpajakan (Mansury, 1999, h.18).

Sistem perpajakan itu sendiri terdiri dari tiga unsur pokok, yaitu:

- a) Kebijakan perpajakan (*tax policy*);
- b) Undang-Undang perpajakan (*tax laws*); dan
- c) Administrasi perpajakan (*tax administration*).

Tujuan kebijakan pajak adalah sebagai berikut (Mansury, 1999, h.5) :

- a) Peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran;

- b) Distribusi penghasilan yang lebih adil; dan
- c) Stabilitas.

Kebijakan perpajakan (*tax policy*) merupakan salah satu unsur penting dan menentukan apakah perpajakan di satu negara cukup kondusif bagi masyarakat terutama iklim yang sehat bagi dunia usaha dan dapat berjalan baik, maka kebijakan perpajakan haruslah konsisten dan berkesinambungan dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip perpajakan yang baik dan *good governance*.

2.2.4 Konsep Implementasi

A. Pemahaman dasar mengenai Konsep Implementasi

Konsep dasar dari teori implementasi pertama kali dikembangkan oleh ahli dari kebijakan publik. Baru pada awal tahun 1970-an atau tepatnya sejak diterbitkannya karya Pressman dan Wildavsky yang berjudul *Implementation* pada tahun 1973, maka mulailah timbul perhatian yang besar terhadap masalah implementasi. Pressman dan Wildavsky juga menyatakan bahwa sebuah kata kerja mengimplementasikan itu sudah sepantasnya terkait langsung dengan kata kebijaksanaan (*policy*). Sedangkan tata pengelolaan juga tidak dapat dipisahkan dari adanya suatu kebijaksanaan (*policy*) yang dilakukan di dalam mengelola.

Menurut definisi yang diberikan oleh United Nations, sebagaimana yang dikutip oleh Solichin Abdul Wahab (Wahab, 2005, h.2) :

“Kebijaksanaan (*policy*) itu diartikan sebagai pedoman untuk bertindak. Kebijaksanaan dalam maknanya seperti ini mungkin berupa suatu deklarasi mengenai suatu dasar pedoman bertindak, suatu arah tindakan tertentu, suatu program mengenai aktivitas – aktivitas tertentu atas suatu rencana (*United Nations*, 1975).”

Kamus Webster merumuskan secara pendek bahwa *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out*; (menyediakan sarana untuk melakukan sesuatu); *to give practical effect to* (menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu). Jika mengikuti pandangan ini, maka implementasi tata pengelolaan dapat dipandang sebagai suatu proses melaksanakan keputusan kebijakan di dalam melakukan pengelolaan.

Van Meter dan Van Horn (1975) seperti yang dikutip oleh Solichin Abdul Wahab, menjelaskan proses implementasi dirumuskan sebagai (Wahab, 2005, h.65) :

“those actions by public or private individuals (or groups) that are directed at the achievement of objectives set forth in prior policy decisions” (tindakan – tindakan yang dilakukan baik oleh individu – individu/ pejabat – pejabat atau kelompok – kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan – tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan).

Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier (1979), sebagaimana yang dikutip kembali oleh Solichin Abdul Wahab, menjelaskan makna implementasi dengan mengatakan bahwa :

“memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan, yakni kejadian – kejadian dan kegiatan – kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman – pedoman kebijaksanaan negara, yang mencakup baik usaha – usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian – kejadian.”

Berdasarkan pandangan kedua ahli tersebut di atas dapatlah ditarik kesimpulan bahwa suatu proses implementasi kebijakan itu sesungguhnya juga tidak hanya menyangkut perilaku badan – badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan pula menyangkut jaringan kekuatan – kekuatan politik, ekonomi dan sosial yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat, dan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap dampak, baik yang diharapkan (*intended*) maupun yang tidak diharapkan (*spoiled/ negative effects*).

B. Implementasi yang efektif

George Edward III (1980) seperti yang dikutip oleh Riant Nugroho Dwidjowijoto, mengemukakan bahwa masalah utama dari administrasi publik adalah *lack of attention to implementation*. Dikatakannya, bahwa *without effective implementation the decision of policymakers will not carried out succesfully*. Edward juga menyarankan untuk memperhatikan

empat isu pokok agar implementasi dapat menjadi lebih efektif, yaitu *communication, resource, disposition or attitudes*, dan *bureaucratic structures* ((Dwidjowijoto²⁰⁰⁶, h.140). Berikut ini akan dijabarkan satu per satu mengenai empat isu pokok tersebut, di antaranya (Winarno, 2011, h.178-206) :

- Komunikasi, persyaratan pertama bagi implementasi kebijakan yang efektif adalah bahwa yang melaksanakan keputusan harus mengetahui apa yang harus dilakukan. Keputusan – keputusan kebijakan dan perintah – perintah harus diteruskan kepada personil yang tepat sebelum keputusan – keputusan dan perintah – perintah itu dapat diikuti. Tentu saja, komunikasi – komunikasi harus akurat dan harus dimengerti dengan cermat oleh para pelaksana. Akan tetapi, banyak hambatan – hambatan yang menghadang transmisi komunikasi – komunikasi pelaksanaan dan hambatan – hambatan ini mungkin menghalangi pelaksanaan kebijakan. Jika kebijakan – kebijakan ingin diimplementasikan sebagaimana mestinya, maka petunjuk – petunjuk pelaksanaan tidak hanya harus dipahami, melainkan juga petunjuk – petunjuk itu harus jelas. Jika petunjuk – petunjuk pelaksanaan itu tidak jelas, maka para pelaksana (*implementor*) akan mengalami kebingungan tentang apa yang harus mereka lakukan.
- Sumber daya, perintah – perintah implementasi mungkin diteruskan secara cermat, jelas dan konsisten, tetapi jika para pelaksana kekurangan sumber – sumber yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan – kebijakan, maka implementasi ini pun cenderung tidak efektif. Dengan demikian, sumber – sumber dapat merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan kebijakan publik. Sumber – sumber yang penting meliputi : staf yang memadai serta keahlian – keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas – tugas, wewenang dan fasilitas-fasilitas yang diperlukan untuk menerjemahkan usul – usul di atas kertas guna melaksanakan pelayanan – pelayanan publik.

- Disposisi (kecenderungan – kecenderungan), kecenderungan dari para pelaksana kebijakan merupakan faktor ketiga yang mempunyai konsekuensi – konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif. Jika para pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu, dan hal ini berarti adanya dukungan, kemungkinan besar pelaksanaan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat keputusan awal. Demikian pula sebaliknya, bila tingkah laku – tingkah laku atau perspektif – perspektif para pelaksana berbeda dengan para pembuat keputusan, maka proses pelaksanaan suatu kebijakan menjadi semakin sulit. Dalam beberapa kasus, karena sifat dari kebijakan serta sifat dari sistem pengadilan, seringkali suatu kebijakan dilaksanakan oleh yurisdiksi yang lain. Hal ini berakibat pada semakin terbukanya interpretasi terhadap kebijakan yang dimaksud dan bila hal ini benar – benar terjadi maka akan berakibat pada semakin sulitnya implementasi kebijakan, sebab interpretasi yang terlalu bebas terhadap kebijakan akan semakin mempersulit implementasi yang efektif dan besar kemungkinan implementasi yang dijalankan menyimpang dari tujuan awalnya.
- Struktur birokrasi, ada dua karakteristik utama dari birokrasi, yakni prosedur – prosedur kerja ukuran – ukuran dasar atau sering disebut sebagai *Standard Operating Procedures* (SOP) dan fragmentasi. Yang pertama berkembang sebagai tanggapan internal terhadap waktu yang terbatas dan sumber – sumber dari para pelaksana serta keinginan untuk keseragaman dalam bekerjanya organisasi – organisasi yang kompleks dan tersebar luas. Yang kedua berasal terutama dari tekanan – tekanan di luar unit – unit birokrasi, seperti komite – komite legislatif, kelompok – kelompok kepentingan, pejabat – pejabat eksekutif, konstitusi negara dan sifat kebijakan yang memengaruhi organisasi birokrasi – birokrasi pemerintah. Perbedaan ini akan berpengaruh dalam implementasi kebijakan dalam beberapa hal, yakni bahwa perbedaan – perbedaan

itu acapkali menghalangi perubahan – perubahan dalam kebijakan, memboroskan sumber – sumber, menimbulkan tindakan – tindakan yang tidak diinginkan, menghalangi kondisi, membingungkan pejabat – pejabat pada yurisdiksi tingkat yang lebih rendah, menyebabkan kebijakan – kebijakan berjalan dengan tujuan – tujuan yang berlawanan, dan menyebabkan beberapa kebijakan menempati antara keretakan – keretakan batas – batas organisasi.

2.2.5 Konsep Pajak Pertambahan Nilai (PPN)

Pajak Pertambahan Nilai atau *Value Added Tax* merupakan pajak penjualan yang dipungut atas dasar nilai tambah yang timbul pada setiap transaksi. Nilai tambah adalah setiap tambahan yang dilakukan oleh penjual atas barang atau jasa yang dijual, karena pada prinsipnya setiap penjual menghendaki adanya tambahan tersebut yang bagi penjual merupakan keuntungan. Pajak Pertambahan Nilai adalah pajak tidak langsung, yang pada akhirnya dikenakan kepada konsumen terakhir dari barang atau jasa kena pajak (Muljono, 2008, h.1). Yang dimaksud dengan pajak tidak langsung menurut artian tata-usaha negara ialah pajak yang pemungutannya tidak dilakukan berdasarkan atas surat ketetapan pajak (kohir) dan pengenaannya tidak dilakukan secara berkala. Pemungutan/pengenaan pajak tidak langsung pada umumnya selalu dikaitkan dengan terdapatnya suatu tindakan, ataupun kejadian. Misalkan tindakan yang berupa jual-beli barang, dikenakan pajak penjualan atau dalam pengolahan barang dikenakan pajak pertambahan nilai (PPN). Dalam artian ekonomis, yang dimaksud dengan pajak tidak langsung ialah pajak yang beban pajaknya dapat digeserkan/dilimpahkan kepada orang lain. Sebagai contoh dari pajak tidak langsung ialah pajak penjualan, cukai, bea masuk, bea materai, bea balik nama kendaraan bermotor, bea lelang, pajak pertambahan nilai dan lain-lain (Suparmoko, 2000, h.144). Pajak Pertambahan Nilai (PPN) merupakan salah satu jenis pajak objektif. Andriani dalam Safri Nurmantu mengungkapkan bahwa pajak objektif adalah pajak yang pada waktu pengenaannya yang pertama – tama diperhatikan adalah objeknya (Nurmantu, 2003, h.62).

Sedangkan mekanisme PPN dilakukan oleh Pengusaha Kena Pajak, dengan melakukan pemungutan, perhitungan, pembayaran dan melaporkan PPN pada setiap transaksi pada setiap bulannya. PPN yang dipungut oleh penjual merupakan pajak keluaran, sedangkan bagi pembeli merupakan pajak masukan. Perhitungan besarnya PPN yang dibayar oleh masing – masing Pengusaha Kena Pajak (PKP) tersebut dengan mempertemukan atau mengkreditkan antara pajak yang dipungut dengan pajak yang dipungut oleh PKP lain. Selain dengan mempertemukan antara Pajak Keluaran dan Pajak Masukan, besarnya PPN yang harus dibayar juga dapat menggunakan cara lain di mana besarnya PPN yang harus dibayar ditentukan dengan presentase tertentu, sehingga tidak diperlukan lagi memperhitungkan adanya Pajak Masukan. Pajak Pertambahan Nilai dihitung dari Dasar Pengenaan Pajak (DPP) yang dapat berupa harga jual, nilai penyerahan, nilai impor dan berbagai nilai lainnya yang dijadikan dasar perhitungan PPN. Sedangkan tarif besarnya PPN menggunakan tarif tunggal 10% sebagai tarif umum, namun pada kegiatan tertentu tarif PPN dapat diubah sampai 0% atau menggunakan tarif efektif (Muljono, 2008, h.1-2).

Setiap PKP yang melakukan pemungutan PPN maka PKP tersebut harus membuat Faktur Pajak, yang bentuk, ukuran, isian dan nomor serinya telah ditentukan oleh DJP yang berupa Faktur Pajak Standar. Namun demikian juga ada beberapa PKP yang diperkenankan untuk membuat faktur pajak yang tidak standar, atau Faktur Pajak Sederhana. Faktur Pajak tersebut merupakan prasarana bagi PKP pembeli untuk dapat mengkreditkan Pajak Masukan yang dimilikinya. Sedangkan Faktur Pajak Sederhana bukan merupakan sarana untuk mengkreditkan Pajak Masukan, kecuali faktur pajak sederhana tertentu (Muljono, 2008, h.2-3).

A. Pengertian *Value Added*

Pajak Pertambahan Nilai (PPN) bukanlah suatu bentuk perpajakan baru, namun pada dasarnya merupakan Pajak Penjualan yang dibebankan dalam bentuk yang berbeda. Oleh karena itu, maka *Legal Character* dari Pajak Pertambahan Nilai adalah juga sebagai Pajak Tidak Langsung atas Konsumsi yang bersifat umum (*general indirect tax on consumption*) yang

dipungut dengan sistem yang berbeda dari Pajak Penjualan. Sistem PPN merupakan konsep baru dalam sistem pemungutan pajak tidak langsung yang muncul secara cepat di dunia (Rosdiana, Irianto, Putranti, 2011, h.65).

Pajak Pertambahan Nilai (*Value Added Tax* atau *Belasting Toegevoegde Waarde*) pada dasarnya merupakan Pajak Penjualan yang dipungut beberapa kali (*multiple stage levies*) atas dasar nilai tambah yang timbul pada semua jalur produksi dan distribusi. Jadi, PPN ini dapat dipungut beberapa kali pada berbagai mata rantai jalur produksi dan distribusi, namun hanya pada pertambahan nilai yang timbul pada setiap jalur yang dilalui barang dan jasa (Rosdiana, Irianto, Putranti, 2011, h.66).

Sama halnya dengan yang diungkapkan oleh Musgrave sebagaimana yang dikutip oleh Suparmoko yaitu : “Pajak Pertambahan Nilai (PPN) bukannya suatu bentuk pajak yang baru, tetapi hanya merupakan pajak penjualan yang diatur dengan cara yang berbeda”. Bagi sesuatu barang akhir seperti sepatu misalnya, dengan melihat urutan tahap pengolahan atau pembuatannya, dimulai dari peternakan sapi yang menjual kulit sapi kepada perusahaan penyamakan kulit, kemudian penyamak menjual kulit itu kepada perusahaan sepatu, kemudian perusahaan sepatu menjual sepatu kepada pedagang besar, dan pedagang besar menjualnya kepada pedagang eceran, dan akhirnya menjual kepada konsumen/pemakai. Pada setiap tahap, nilai dari sepatu itu bertambah dan harganya pun meningkat pula. Setiap kenaikan harga itu mencerminkan tambahan nilai pada setiap tahap, dan nilai atau harga dari hasil akhir (sepatu) itu merupakan jumlah dari seluruh nilai tambah pada setiap tahap itu. Pajak yang dikenakan pada tambahan nilai itu identik dalam hal dasar pajaknya dengan pajak yang dikenakan terhadap nilai akhir dari produk tersebut (Suparmoko, 2000, h.174).

B. Kelebihan – kelebihan Pajak Pertambahan Nilai (VAT)

(1) *Fiscal Advantage*

Bagi pemerintah, terdapat beberapa keuntungan jika menerapkan VAT. Pertama, karena cakupan yang luas yang meliputi seluruh jalur produksi dan distribusi sehingga potensi pemajakannya juga besar. Kedua, karena sangat mudah untuk menimbulkan *value added* di setiap jalur produksi dan distribusi sehingga potensi pemajakannya semakin besar. Terakhir, dengan menggunakan sistem *invoice* (faktur pajak), lebih mudah untuk mengawasi pelaksanaan kewajiban perpajakan oleh Wajib Pajak serta mendeteksi adanya penyalahgunaan hak pengkreditan Pajak Masukan.

(2) *Psychological Advantages*

Keuntungan psikologis dari pajak tidak langsung adalah sering kali pembayar tidak menyadari telah membayar pajak. Sebagai salah satu bentuk pajak tidak langsung, keuntungan ini pun melekat (*inherent*) dalam PPN, karena pajak pada umumnya sudah dimasukkan harga jual/ harga yang dibayar oleh konsumen, maka sering kali konsumen tidak menyadari bahwa sudah membayar pajak.

(3) *Economic Advantages*

Keunggulan dari *Consumption-Based Taxation* adalah netral terhadap pilihan seseorang apakah akan *saving* terlebih dahulu ataukah langsung mengonsumsi penghasilan yang didapatnya. PPN juga diyakini dapat membentuk modal (*capital formation*) serta mendorong pertumbuhan ekonomi lebih cepat. Secara ekonomis, keunggulan lainnya adalah PPN dapat digunakan sebagai instrumen kebijakan fiskal untuk mempengaruhi produksi dan konsumsi. Pemerintah dapat menurunkan tarif PPN sehingga harga jual barang menjadi lebih murah. Efek domino yang diharapkan adalah permintaan akan naik, sehingga pada akhirnya perusahaan akan meningkatkan produksinya sebagai respon atas naiknya permintaan (Rosdiana, Irianto, Putranti, 2011, h.69-72).

Selain itu, menurut Mardiasmo dalam bukunya, kelebihan dari Pajak Pertambahan Nilai (PPN) adalah sebagai berikut (Mardiasmo, 2009, h.1-2) :

- 1) Menghilangkan pajak berganda.
- 2) Menggunakan tarif tunggal, sehingga memudahkan pelaksanaan.
- 3) Netral dalam persaingan dalam negeri.
- 4) Netral dalam perdagangan internasional.
- 5) Netral dalam pola konsumsi.
- 6) Dapat mendorong ekspor.

C. Pajak Pertambahan Nilai atas Penyerahan Jasa Kena Pajak

a) Pengertian Jasa

Karakteristik jasa (*services*) diantaranya adalah sebagai berikut (Rosdiana, Irianto, Putranti, 2011, h.69-72).

- *Intangible*, yaitu bahwa jasa adalah produk yang tidak berwujud. Berbeda dengan barang (*goods*) yang merupakan produk yang secara fisik jelas wujudnya, bahkan *services* dapat dikatakan produk yang bersifat *immaterial*, sedangkan barang yang sifatnya kongkret.
- *Heterogenous*. Produk *service* adalah produk yang heterogen dimana konsumen yang satu akan merasakan konsumsi yang berbeda dengan konsumen yang lainnya, sebab tidak ada satupun *services* yang dapat dirasakan oleh para konsumen, sehingga upaya untuk menstandarisasikan produk jasa sangat sulit dilakukan.
- *Production, distribution and consumption simultaneous process*. Dalam produk pelayanan, proses produksi, distribusi, dan konsumsi merupakan sebuah proses yang simultan, tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya.
- *An activity or process*. Pelayanan adalah sebuah aktivitas atau proses, bukan barang jadi.

- *Core value produced buyer-seller interaction.* Nilai utama dalam suatu produk pelayanan terletak pada terjadinya interaksi antara penyedia pelayanan dan pengguna pelayanan.
- *Customer participate in the production process.* Konsumen terlibat langsung dalam proses produksinya.
- *Cannot be kept in stock.* Produk jasa tidak dapat disimpan sebagai persediaan yang dapat dipergunakan untuk kesempatan yang akan datang.
- *No transfer of ownership.* Kepemilikan produk jasa hanya bagi orang yang terlibat dalam proses produksi, distribusi dan konsumsi dalam sebuah proses yang simultan, tidak dapat digantikan atau dipindahkan sama sekali.

b) Jasa Kena Pajak

Pengertian Jasa Kena Pajak adalah jasa yang dikenai pajak berdasarkan undang – undang. Artinya, setiap kegiatan pelayanan yang berdasarkan suatu perikatan atau perbuatan hukum yang menyebabkan suatu barang fasilitas, kemudahan atau hak tersedia untuk dipakai, termasuk jasa yang dilakukan untuk menghasilkan barang, karena pesanan atau permintaan dengan bahan dan atas petunjuk dari pemesanan, sedangkan pengertian penyerahan Jasa Kena Pajak adalah setiap kegiatan pemberian jasa kena pajak.

Pajak Pertambahan Nilai dikenakan atas penyerahan Jasa Kena Pajak di dalam daerah pabean yang dilakukan oleh pengusaha. Untuk menentukan apakah suatu penyerahan jasa kena pajak terutang pajak, harus dipenuhi syarat – syarat berikut.

- (a) Syarat yang disebutkan dalam undang - undang
 - Jasa yang diserahkan merupakan jasa kena pajak.
 - Penyerahan dilakukan di daerah pabean Indonesia.
 - Penyerahan dilakukan dalam rangka kegiatan usaha atau pekerjaannya.

(b) Syarat yang secara implisit tersirat dalam undang – undang

Yang menyerahkan : Pengusaha Kena Pajak. Pengusaha yang melakukan kegiatan penyerahan Jasa Kena Pajak meliputi; baik pengusaha yang telah dikukuhkan sebagai Pengusaha Kena Pajak maupun pengusaha yang seharusnya dikukuhkan sebagai Pengusaha Kena Pajak, tetapi belum dikukuhkan.

Termasuk dalam pengertian penyerahan Jasa Kena Pajak adalah Jasa Kena Pajak yang dimanfaatkan untuk kepentingan sendiri dan/atau yang diberikan secara cuma-cuma. Seperti halnya Barang kena Pajak, semua jasa adalah Jasa Kena Pajak, kecuali jasa yang tidak dikenakan PPN (Rosdiana, Irianto, Putranti, 2011, h.167-169).

c) Pengecualian Jasa Kena Pajak

Menurut Mardiasmo dalam bukunya, pada dasarnya semua jasa dikenakan pajak, kecuali yang ditentukan lain oleh Undang – Undang Republik Indonesia 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. Jenis jasa yang tidak dikenakan PPN ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah didasarkan atas kelompok – kelompok jasa, termasuk di dalamnya adalah jasa di bidang tenaga kerja, meliputi (Mardiasmo, 2009, h.273) :

- Jasa tenaga kerja;
- Jasa penyedia tenaga kerja sepanjang pengusaha penyedia tenaga kerja tidak bertanggung jawab atas hasil kerja dari tenaga kerja tersebut;
- Jasa penyelenggaraan latihan bagi tenaga kerja.

Jasa tenaga kerja adalah jasa yang diberikan oleh perseorangan kepada pemakai jasa dalam bentuk tenaga kerja. Perseorangan atau pemberi jasa bertanggung jawab langsung kepada pemakai jasa atas

jasa tenaga kerja yang diserahkan. Atas penyerahan jasa tenaga kerja tersebut, pemberi jasa memperoleh imbalan dalam bentuk upah, gaji honorarium, dan sejenisnya, tidak dikenakan PPN.

Jasa penyedia tenaga kerja adalah jasa yang diberikan oleh perusahaan apabila pengusaha hanya semata – mata menyerahkan jasa tenaga kerja. Penyediaan tenaga kerja yang dimaksud tidak terkait dengan pemberian jasa lainnya, seperti jasa pengurusan perusahaan, manajemen, konsultasi, bongkar-muat, dan lain-lain. Pengusaha penyedia jasa tenaga kerja tidak bertanggung jawab atas hasil kerja dari tenaga kerja tersebut, dan tenaga kerjalah yang bertanggung jawab langsung kepada pemberi kerja, atas penyerahan jasa penyedia tenaga kerja tidak dikenakan PPN (Mulyono, 2010, h.68).

2.2.6 Konsep Penyerahan Barang dan Jasa Kena Pajak

Dalam mendefinisikan Penyerahan Barang (*supply of goods*) dalam lingkup PPN perlu memperhatikan pengertian yang diterapkan pada konsep hukum bisnis (*commercial or consumer law*). Definisi umum yang digunakan adalah penyerahan barang merupakan pengalihan hak untuk menguasai barang, baik barang bergerak maupun barang tidak bergerak (*supply of goods is a transfer of the right to dispose of tangible movable property or of immovable property other than land*). Dengan demikian, esensi dari penyerahan adalah adanya perpindahan hak milik untuk menguasai barang tersebut. William sebagaimana dikutip oleh Haula Rosdiana, menyatakan bahwa lazimnya semua transaksi dalam ruang lingkup yang dikenakan PPN, bila dipenuhi syarat – syarat berikut (Rosdiana, Irianto, Putranti, 2011, h.135-136) :

- 1) *The transactions are “supply of goods and services”;*
- 2) *Those supplies are “taxable” and not exempt from VAT;*
- 3) *Those taxable supplies are made by a “taxable person”, that is, a person within the scope of the charge to VAT; and*
- 4) *The taxable person makes those supplies as part of the person’s business activities, and not as part of a hobby or noncommercial activity.*

Pendapat William di atas lebih cenderung menunjukkan syarat – syarat yang bersifat kumulatif (bukan alternatif). Dengan demikian, menurut William, suatu penyerahan dianggap terutang PPN apabila :

- a) Transaksinya merupakan transaksi penyerahan barang dan jasa,
- b) Penyerahan tersebut tidak termasuk yang dikecualikan dari pengenaan PPN,
- c) Penyerahan yang terutang tersebut dilakukan oleh Pengusaha Kena Pajak menurut ketentuan PPN,
- d) Penyerahan tersebut dilakukan dalam ruang lingkup bisnis (dalam rangka kegiatan usaha atau pekerjaannya) dan bukan bagian dari hobi atau aktivitas non bisnis lainnya.

A. Ruang Lingkup Kegiatan yang dikenakan PPN

Terminologi yang sering digunakan dalam *text book* bahasa Inggris untuk transaksi – transaksi yang dikenakan PPN adalah “*supplies*” yang sering sulit diterjemahkan dalam bahasa – bahasa di negara yang mengenakan PPN. Selanjutnya, digunakan terminologi “*supply of goods*” dan “*supply of services*”. Ruang lingkup PPN yang luas dimaksudkan untuk mengenakan PPN atas setiap transaksi ekonomi yang biasanya lebih luas dari transaksi – transaksi usaha lainnya (dalam ruang lingkup komersial).

PPN adalah pajak atas penyerahan barang dan jasa yang merupakan bagian dari kegiatan ekonomi. Oleh sebab itu, ruang lingkup kegiatan, transaksi, penyerahan yang dikenakan PPN adalah harus sesuai dengan kegiatan usahanya dan bukan dikenakan pada kegiatan lainnya yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan usaha. Karena itu, kegiatan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan usaha, seperti kegiatan kegemaran/hobi seseorang harus dipisahkan dari kegiatan usahanya.

PPN dikenal juga dengan istilah *general consumption value added tax*, yang mengacu pada *legal character* dari pajak penjualan sebagai pajak tidak langsung atas konsumsi yang bersifat umum (*general indirect tax on consumption*). Transaksi – transaksi biasanya dikatakan dalam

ruang lingkup PPN jika merupakan “*supplies of goods or services*” (Rosdiana, Irianto, Putranti, 2011, h.136).

2.2.7 Konsep Dasar Pengenaan Pajak

Untuk menghitung besarnya pajak (PPN dan PPnBM) yang terutang perlu adanya Dasar Pengenaan Pajak (DPP). Yang menjadi DPP adalah :

- (1) Harga Jual, adalah nilai berupa uang, termasuk semua biaya yang diminta atau seharusnya diminta oleh penjual karena penyerahan BKP, tidak termasuk Pajak Pertambahan Nilai yang dipungut menurut Undang – Undnag dan potongan harga yang dicantumkan dalam Faktur Pajak.
- (2) Penggantian, adalah nilai berupa uang, termasuk semua biaya yang diminta atau seharusnya diminta oleh pemberi jasa karena penyerahan JKP, tidak termasuk pajak yang dipungut menurut Undang – Undang dan potongan harga yang dicantumkan dalam Faktur Pajak (Mardiasmo, 2009, h.278). Dasar Pengenaan Pajak dapat dilakukan terhadap penggantian. Istilah penggantian digunakan terhadap penyerahan Jasa Kena Pajak oleh pemberi jasa, bukan atas penyerahan Barang adalah nilai berupa uang, termasuk semua biaya yang diminta atau seharusnya Kena Pajak. Yang termasuk dari komponen penggantian yang merupakan Dasar Pengenaan Pajak adalah : (1) nilai uang dari penggantian, (2) biaya yang diminta atau seharusnya diminta. Sedangkan yang tidak termasuk penggantian yang merupakan Dasar Pengenaan Pajak adalah (1) Pajak Penjualan yang dipungut pada kegiatan ini, (2) Potongan harga yang dicantumkan oleh faktur pajak (Muljono, 2008, h.39-40).
- (3) Nilai Impor, adalah nilai berupa uang yang menjadi dasar perhitungan bea masuk ditambah pungutan lainnya yang dikenakan pajak berdasarkan ketentuan dalam peraturan perundang – undang Pabean untuk impor BKP, tidak termasuk Pajak Pertambahan Nilai yang dipungut menurut Undang – Undang Nomor 42 tahun 2009.

- (4) Nilai Ekspor, adalah nilai berupa uang termasuk biaya yang diminta atau seharusnya diminta oleh eksportir.
- (5) Nilai lain yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri Keuangan.

2.2.8 Konsep Prinsip Pemungutan Pajak

Dapat dipastikan bahwa pada mulanya sistem pemungutan pajak sangat tergantung pada selera penguasa. Kesewenangan penguasa dalam menentukan siapa yang menjadi pembayar pajak, apa yang menjadi dasar pengenaan pajak dan beberapa besar tarif pajak, yang pada akhirnya terwujud dalam besarnya utang pajak yang harus dipikul oleh rakyat banyak dapat terlihat dalam sejarah bangsa-bangsa di dunia. Menurut Adam Smith, kelahiran Skotlandia (1723-1790) penulis dan filsuf yang dianggap sebagai bapak aliran ekonomi klasik, sangat menaruh perhatian besar terhadap sistem perpajakan, khususnya mengenai prinsip – prinsip yang harus diperhatikan dalam memungut pajak. Buku Adam Smith yang terkenal adalah *An Inquiry In to the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, disingkat *The Wealth of Nations* (Kemakmuran Bangsa- Bangsa), ditulis pada tahun 1776. Dalam buku tersebut, khususnya yang mengenai pemungutan pajak, Adam Smith mengemukakan 4 kaidah yang harus diperhatikan, yang disebut sebagai *Four Maxims atau Four Canons*. Keempat kaidah atau maksim tersebut masing – masing disebut : *Equality, Certainty, Convenience, dan Efficiency*.

Dengan kaidah *Certainty* dimaksudkan supaya pajak yang harus dibayar seseorang harus terang dan pasti tidak dapat dimulur – mulur atau ditawar – tawar (*not arbitrary*). Menurut penulis, kaidah *certainty* ini jika diperhatikan lebih lanjut akan meliputi empat hal. Pertama, kepastian siapa Wajib Pajak; kedua, kepastian tentang Objek Pajak sampai dengan jumlah pajak yang harus dibayar; ketiga, kepastian tentang kapan pajak itu harus dibayar, dan keempat, kepastian tentang ke mana pajak itu harus dibayar (Nurmantu, 2003, h.82-83).

2.2.9 Konsep Outsourcing

Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan

atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam praktik, perusahaan *principal* menetapkan kualifikasi dan syarat – syarat kerja, dan 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 (Jehani, 2008, h.1) :

- Perusahaan *principal* (pemberi kerja)
- Perusahaan jasa *outsourcing* (penyedia tenaga kerja)
- Tenaga kerja

Pengertian *outsourcing* juga dikemukakan oleh *Shreeveport Management Consultancy* sebagaimana dikutip oleh Yohanes Suhardin dalam jurnalnya yaitu :

“the transfer to a third party of the continous management responsibility for the provision of a service governed by a service level agreement”.

Penyaluran tenaga kerja kepada pihak ketiga yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan tenaga kerja. Secara umum *outsourcing* berarti usaha untuk mengontrakkan suatu kegiatan pada pihak luar untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan (Suhardin, 2009, Vol.27).

Linder juga mengungkapkan pengertian *outsourcing* dalam bukunya yang berjudul *Outsourcing for Radical Change*, yaitu sebagai berikut :

“Outsourcing means purchasing ongoing services from an outside company that a company currently provides, or most organizations normally provide, for themselves”(Linder, 2004, h.26).

Mengenai *outsourcing* ini, juga diungkapkan oleh Dubberly dalam tulisannya yang berjudul *Why Outsourcing is Our Friend*, yaitu sebagai berikut (Dubberly, 1998, Vol.29) :

“Outsourcing according to Dubberly :

- *being part of counterproductive bureaucracy is a library's worst fate.*
- *outsourcing is one of many viable options for improved efficiency.*
- *The Riverside/LSSI model is eminently replicable.*
- *Security, janitorial services, cataloging, and payroll are among the services already being succesfully outsourced.*
- *Every organization has a bottom line.”*

2.2.7.1 Sejarah *Outsourcing*

Prinsip – prinsip dalam sistem *outsourcing* yang sekarang dikenal, sebenarnya sudah diterapkan sejak zaman Yunani dan Romawi. Pada masa itu penguasa Yunani dan Romawi yang menyewa prajurit asing untuk berperang dan para ahli – ahli bangunan untuk membangun kota dan istana. Dalam perkembangan selanjutnya, terutama pada saat terjadi revolusi industri, yang ditandai dengan persaingan yang kuat, menuntut perusahaan untuk menciptakan produk bermutu dengan harga terjangkau. Keadaan tersebut memuncak pada tahun 1970 dan 1980. Pada era ini perusahaan menghadapi persaingan global, sementara di sisi lain perusahaan tersebut sulit melakukan efisiensi sehingga biaya produksi tetap tinggi. Hal ini pada gilirannya berdampak pula pada para pekerja. Untuk mengurangi risiko maka timbul pemikiran di kalangan dunia usaha untuk menerapkan sistem *outsourcing*. Tujuannya adalah untuk membagi risiko usaha. Bagian – bagian tertentu (pokok) dari rangkaian usaha perusahaan tetap dikerjakan oleh perusahaan tersebut, sedangkan bagian penunjang lainnya di-*outsource* ke perusahaan lain.

2.2.7.2 Keuntungan bagi perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*

Keuntungannya, pertama perusahaan *principal* dapat membagi beban/risiko usaha. Kedua, akan tercapai efisiensi karena segala sumber daya perusahaan tersebut diarahkan pada pekerjaan – pekerjaan yang merupakan bisnis inti perusahaan. Jadi, penyerahan pekerjaan – pekerjaan tertentu kepada pihak lain sesungguhnya tidak dilakukan dalam rangka menekan biaya produksi. Namun, dalam praktiknya seringkali terjadi penyimpangan seperti terjadinya diskriminasi upah antara pekerja perusahaan *principal* (pekerja tetap) dengan pekerja perusahaan *outsourcing* (umumnya pekerja kontrak). Dengan sistem kerja kontrak, kelangsungan kerja pekerja perusahaan *outsourcing* tidak terjamin.

2.2.7.3 Pengelolaan dan pengawasan, pembagian upah para pekerja *outsourcing*

Secara hukum, tidak ada hubungan struktural antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan para pekerja sebab yang menjadi majikan bagi para pekerja tersebut bukan perusahaan *principal* tapi perusahaan *outsourcing*. Perusahaan *principal* menyediakan syarat – syarat atau kriteria yang harus dipenuhi oleh perusahaan *outsourcing*. Karena itu perusahaan yang mengelola para pekerja itu adalah perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Pengawasan berkaitan dengan absensi dan gaji, misalnya, dibayarkan oleh perusahaan *outsourcing* setelah pihaknya memperoleh pembayaran dari perusahaan pemakai tenaga kerja.

2.2.7.4 Penolakan sistem kontrak (*outsourcing*)

Ada beberapa alasan penolakan. Salah satunya adalah tidak terjaminnya kelangsungan kerja bagi pekerja kontrak. Karena setiap saat pekerja dapat diberhentikan dan perusahaan tidak diharuskan untuk membayar kompensasi PHK. Alasan penolakan lainnya, karena pada kenyataannya banyak sekali terjadi penyimpangan dalam sistem kontrak. Penyimpangan yang sering terjadi antara lain :

- Upah pekerja kontrak di bawah ketentuan UMR/UMP;
- Pekerja kontrak tidak diikutsertakan dalam program Jamsostek;
- Para pekerja kontrak dari perusahaan *outsourcing* bekerja pada bidang – bidang yang bersifat terus – menerus;
- Perusahaan *outsourcing* nakal baik langsung maupun tidak memungut uang dari calon pekerja;
- Perusahaan *outsourcing* memotong upah para pekerjanya sendiri;
- Para pekerja kontrak tidak mendapat THR.

Penyimpangan – penyimpangan tersebut sebenarnya sudah ada sanksi hukumnya. Beberapa penyimpangan, seperti tindakan pengusaha yang memungut uang dari calon pekerja dan membayar upah di bawah ketentuan

minimum dikategorikan sebagai kejahatan. Namun, karena pengawasan juga lemah, ketentuan – ketentuan tersebut seperti “*macan ompong*”.

2.2.7.5 Peranan pemerintah dalam penempatan tenaga kerja

Penempatan tenaga kerja adalah usaha untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya dan pemberi kerja pun dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Dalam UU disebutkan bahwa penempatan kerja adalah “pelayanan”. Maksudnya dalam mengurus penempatan tenaga kerja ini instansi ketenagakerjaan melakukannya dengan gratis, tanpa pungutan kepada pekerja (Jehani, 2008, h.3-4).

2.2.7.6 Hak Karyawan *Outsourcing*

Sebuah perusahaan ada kalanya kewalahan dalam menangani semua pekerjaan yang ada. Hanya saja, untuk mengangkat pegawai baru dirasakan kurang efektif. Maka pilihan lain yang ada adalah dengan menyerahkan pekerjaan itu ke perusahaan tenaga kerja atau *outsourcing*. Tentu saja penyerahan tanggung jawab tersebut dilakukan dengan sebuah perjanjian secara tertulis dengan hak dan kewajiban yang jelas.

Seorang pekerja *outsourcing* tentu saja memiliki hak yang perlu dijamin oleh perusahaan. Pekerja *outsourcing* tidak boleh melakukan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan utama (*core business*) perusahaan tersebut. Pekerja *outsourcing* juga berhak atas perlindungan dari kecelakaan kerja. Perlu diketahui pula bahwa sebuah perusahaan penyedia tenaga kerja diatur oleh undang – undang. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus badan usaha yang memiliki badan hukum dan memegang izin dari dinas tenaga kerja setempat (Redaksi RAS, 2010, h.113).

2.2.7.7 Hubungan Hukum antara Karyawan *Outsourcing* (Alih Daya) dengan Perusahaan Pengguna *Outsourcing*

Hubungan hukum Perusahaan *Outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna *outsourcing* (Alih Daya) diikat dengan menggunakan Perjanjian Kerjasama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* (Alih Daya) menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* (Alih Daya) sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna *outsourcing*. Dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dalam penempatannya pada perusahaan pengguna *outsourcing* (Alih Daya) harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing* tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Hal yang mendasari mengapa karyawan *outsourcing* (Alih Daya) harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja adalah :

- 1) Karyawan tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi kerja;
- 2) *Standard Operational Procedures (SOP)* atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh karyawan, dimana semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi kerja;
- 3) Bukti tunduknya karyawan adalah pada *Memorandum of Understanding (MoU)* antara perusahaan *outsourc*e dengan perusahaan pemberi kerja, dalam hal yang menyangkut norma-norma kerja, waktu kerja dan aturan kerja. Untuk benefit dan tunjangan biasanya menginduk perusahaan *outsourc*e.

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, dalam hal ini tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*) dengan karyawan *outsourc*e secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun

peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*). Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawan *outsourcing*. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan *outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan Peraturan Perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk karyawan *outsourcing* (Alih Daya) karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan *outsourcing*, sehingga seharusnya karyawan *outsourcing* (Alih Daya) menggunakan peraturan perusahaan *outsourcing*, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja. Karyawan *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing* tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Dalam perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna *outsourcing* harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh karyawan *outsourcing* selama ditempatkan pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna *outsourcing* sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh karyawan *outsourcing* (Faiz, 2007).

2.2.7.8 Mengetahui Legalitas Perusahaan *Outsourcing*

Outsourcing adalah perusahaan yang menyediakan tenaga kerja bagi perusahaan yang menjadi kliennya. Saat ini perusahaan penyedia tenaga kerja banyak dan tersebar di kota – kota besar yang bisa ditandai dengan

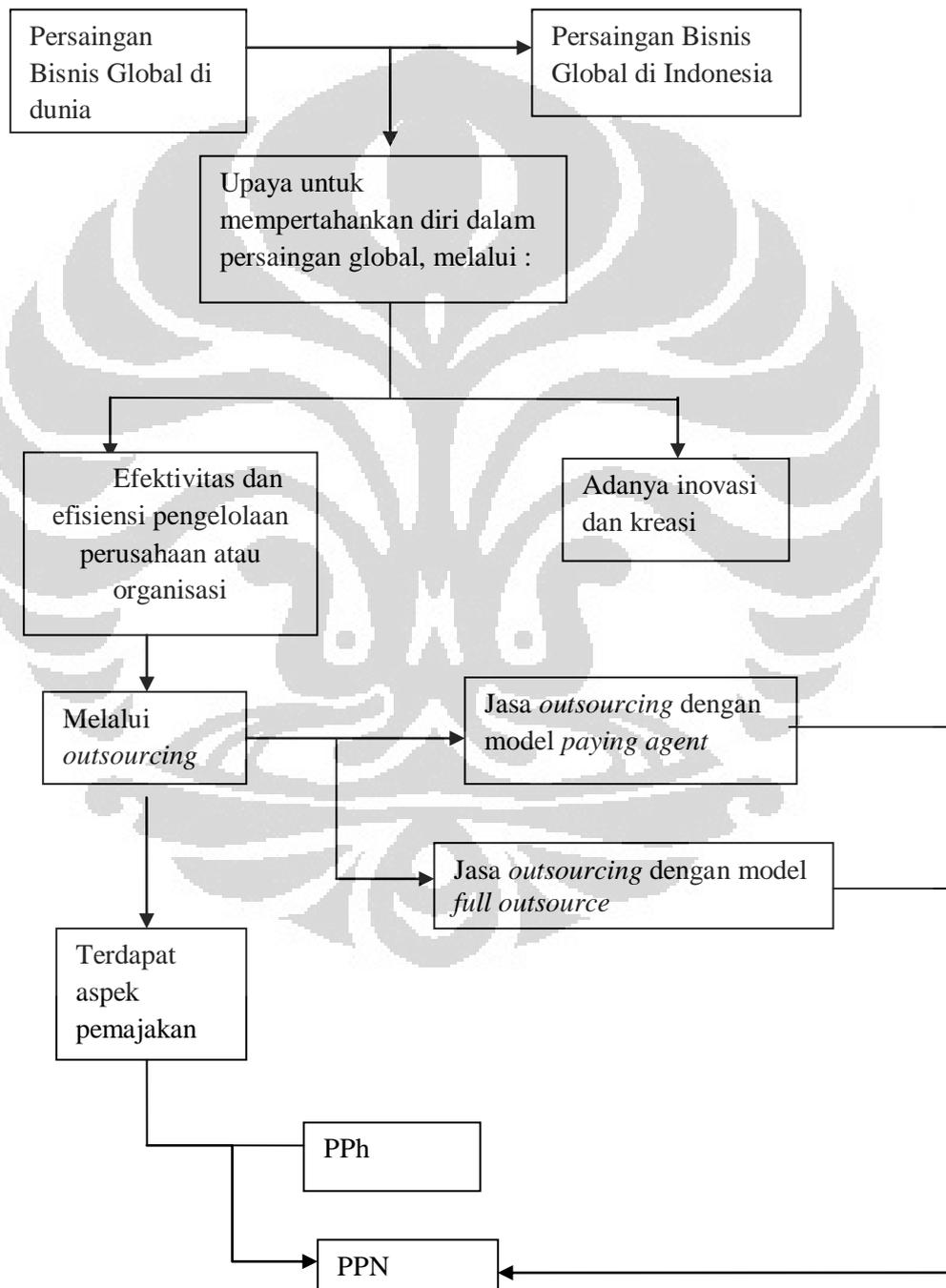
eksistensinya dari *job fair* yang sering diadakan di situs – situs penyedia tenaga kerja. Di sana dengan mudah ditemukan perusahaan – perusahaan *outsourcing* yang membuka pintu lowongan. Di Indonesia lazim dikenal tiga bentuk badan hukum, yaitu PT, koperasi, dan yayasan. Setelah itu, perusahaan *outsourcing* wajib mengajukan izin ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat. Untuk mengetahui perizinannya, cek ke Disnaker/Sudinakertrans setempat untuk wilayah kerja kabupaten/kota dan provinsi, jika wilayah kerja seluruh Indonesia, cek di Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial (Redaksi RAS, 2010, h.113).

2.3 Kerangka Pemikiran

Berawal dari adanya globalisasi di dunia, menuntut adanya persaingan yang tanpa batas ruang yang ada pada seluruh sektor – sektor kehidupan dan tidak terkecuali pada dunia bisnis. Dengan adanya globalisasi tersebut maka memberikan dampak yaitu adanya persaingan bisnis global di dunia. Kemudian persaingan bisnis global yang mendunia juga memberikan dampak pada Indonesia dalam sektor usaha atau bisnis. Persaingan tersebut memberikan suatu kondisi di mana suatu perusahaan harus dapat bertahan dalam dunia persaingan agar mampu melanjutkan kegiatan usaha atau bisnisnya tersebut. Upaya untuk mempertahankan diri dalam persaingan global yaitu dengan adanya efektivitas dan efisiensi pengelolaan perusahaan atau organisasi. Upaya lainnya adalah dengan adanya inovasi dan kreasi dari suatu perusahaan agar mempunyai ciri khas tersendiri dan berbeda dari perusahaan lainnya. Hal ini tentu dapat menarik pasar yang ada dalam persaingan bisnis tersebut. Upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan perusahaan atau organisasi dapat dilakukan melalui sistem *outsourcing* dimana perusahaan menyerahkan sebagian pekerjaannya yang tidak termasuk dalam bisnis inti perusahaan kepada pihak lain. Dilihat dari jenis atau modelnya, *outsourcing* dibagi menjadi dua model yaitu *outsourcing* dengan model *paying agent* dan model *full agent*. Kedua model tersebut merupakan jasa yang tidak luput dari pengenaan pajak. Aspek pemajakan terhadap model *paying agent* dan model *full agent* yaitu aspek Pajak Penghasilan (PPh) dan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Dalam penelitian ini lebih memfokuskan kepada aspek

Pajak Pertambahan Nilai atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent*.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



BAB 3

METODE PENELITIAN

Suatu penelitian dapat berhasil dengan baik atau tidak tergantung dari data yang diperoleh. Kualitas suatu penelitian juga didukung pula oleh proses pengolahan yang dilakukan. Oleh sebab itu, variabel yang dipergunakan, alat – alat pengumpulan data, desain penelitian, dan alat – alat analisis serta hal – hal yang dianggap perlu dalam penelitian harus tersedia. Metode penelitian dianggap paling penting dalam menilai kausalitas hasil penelitian. Keabsahan suatu penelitian ditentukan oleh metode penelitian (Hariwijaya, P.B, 2011, h.51).

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan menyeluruh mengenai permasalahan yang diangkat di dalam suatu penelitian seperti yang dijelaskan Creswell dalam bukunya :

“As an inquiry process of understanding a social or human problem, based on building a complex, holistic picture, formed with words reporting detailed views of informants and conducted in a natural setting”. (Creswell, 1994, h.1-2).

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena sosial yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa serta melaporkan pandangan informan secara terperinci dan disusun dalam sebuah latar alamiah. Penelitian ini memiliki pendekatan kualitatif dimana teori tidak berposisi sebagai panduan bagi peneliti dalam melakukan analisis penelitian, tetapi lebih difokuskan pada data yang ditemukan di lapangan. Creswell menyatakan bahwa di dalam penelitian kualitatif, permasalahan penelitian perlu dieksplorasi karena ketersediaan informasi yang sedikit tentang topik yang diangkat didalam penelitian. Creswell juga menyatakan, sebagian besar variabel tidak diketahui dan peneliti ingin memusatkan pada konteks yang dapat membentuk pemahaman dari fenomena yang diteliti.

Di dalam penelitian ini, penulis berusaha untuk mendapatkan pemahaman secara komprehensif mengenai analisis implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* (studi kasus : Koperasi Karyawan XYZ). Alasan penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini adalah penulis ingin mendapatkan pemahaman yang mendalam dan menyeluruh mengenai implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* yang diterapkan di Koperasi Karyawan XYZ.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori yaitu berdasarkan tujuan, manfaat, dimensi waktu, dan teknik pengumpulan data. Jenis penelitian berdasarkan keempat kategori tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

3.2.1 Jenis penelitian berdasarkan tujuan

Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penulis berupaya untuk mengeksplorasi dan menklarifikasi suatu fenomena sosial dengan cara mendeskripsikan sejumlah variabel berkenaan dengan masalah dan unit yang akan diteliti. Jenis penelitian ini tidak terbatas pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisis dan interpretasi tentang arti dari data itu, menjadi suatu wacana dan konklusi dalam berfikir logis, praktis, dan teoritis. Neuman menyebutkan dalam bukunya yaitu :

“Descriptive research presents a picture of the specific details of a situation, social setting, or relationships; it focuses on "how?" and "who?" questions": How did it happen?" "Who is involved?" A great deal of social research is descriptive” (Neuman, 2007, h.16).

Alasan penggunaan jenis penelitian deskriptif adalah karena penulis berupaya untuk memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan *model paying agent* dan *full agent* (studi kasus : Koperasi Karyawan XYZ).

3.2.2 Jenis penelitian berdasarkan manfaat

Berdasarkan manfaat, penelitian ini termasuk ke dalam kelompok penelitian murni artinya manfaat dari hasil penelitian ini adalah untuk pengembangan akademis khususnya ranah pengetahuan perpajakan. Hal ini sesuai seperti yang diungkapkan Neuman yaitu sebagai berikut :

“Basic research is research designed to advance fundamental knowledge about how the world works and build/test theoretical explanations. The scientific community is its primary audience (Neuman, 2007, h.24).

Penelitian murni lebih banyak digunakan di lingkungan akademik, penelitian tersebut memiliki karakteristik yaitu penggunaan konsep – konsep yang abstrak. Penelitian murni biasanya dilakukan dalam kerangka pengembangan ilmu pengetahuan. Umumnya hasil penelitian murni memberikan dasar untuk pengetahuan dan pemahaman yang dapat dijadikan sumber metode, teori dan gagasan yang dapat diaplikasikan pada penelitian selanjutnya (P, Jannah, 2005, h.38).

3.2.3 Jenis penelitian berdasarkan dimensi waktu

Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini termasuk ke dalam *cross-sectional* karena penelitian dilakukan dalam waktu tertentu dan hanya dilakukan dalam sekali waktu saja tidak akan melakukan penelitian lain di waktu yang berbeda untuk dijadikan perbandingan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Neuman yaitu *“Most social research studies are cross-sectional; they examine a single point in time or take a one-time snapshot approach. Approach. Cross-sectional research is usually the simplest and least costly alternative”* (Neuman, 2007, h.17). Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret 2012 sampai dengan bulan Juni 2012.

3.2.4 Jenis Penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data

Berdasarkan teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk mengumpulkan data atau informasi yang sesuai dengan permasalahan penelitian dan dapat menjelaskan permasalahan penelitian tersebut secara

objektif. Oleh sebab itu, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1) Studi Lapangan (*Field Research*)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Neuman berpendapat bahwa, "*field research adalah "qualitative research ini which the researcher directly observes and records notes on people in natural setting for an extended period of time"*" ((Neuman, 2007, h.46). Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan wawancara mendalam (*in depth interview*). Penulis melakukan wawancara dengan para informan yang telah dipilih yang dianggap mampu dan menguasai permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian. Wawancara sendiri dapat diartikan suatu cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi maupun pendirian secara lisan dan langsung dari sumbernya. Wawancara dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini lebih bersifat terstruktur dimana sebelumnya penulis mempersiapkan pertanyaan sebagai pedoman wawancara yang akan diajukan. Kemudian penulis membacakan pertanyaan yang telah dipersiapkan tersebut kepada informan dalam proses wawancara yang bersifat lebih formal. Namun tidak menutup kemungkinan penulis melakukan wawancara tidak berstruktur. Jenis pertanyaan yang diajukan penulis kepada informan yaitu pertanyaan terbuka di mana informan didorong untuk menjawab dan mengungkapkan apa yang diketahui sesuai dengan pemahaman informan yang sesuai dengan permasalahan penelitian yang dirangkum dalam bentuk pertanyaan oleh penulis dengan menggunakan kata-kata sendiri dan mengungkapkan rumusan-rumusan sendiri tentang suatu situasi. Tanggung jawab pewawancara yaitu dengan mengajukan pertanyaan sampai informan selesai memberikan rincian jawaban yang relevan, dan merekam rincian jawaban tersebut secara cermat dan lengkap.

2) Studi Kepustakaan (*library research*)

Studi kepustakaan merupakan penelitian dimana penulis mengumpulkan data dan informasi melalui sumber-sumber kepustakaan atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi ini dilakukan dengan membaca dan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dari Undang-Undang Perpajakan, peraturan-peraturan perpajakan, buku-buku, paper atau makalah, jurnal, majalah, surat kabar, bahan seminar, dan penelusuran di internet untuk mendapatkan data-data sekunder yang sesuai dengan permasalahan penelitian.

Kajian kepustakaan dilakukan dilakukan penulis dengan mengumpulkan data dan informasi yang berasal dari literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah yang dianalisis. Creswell dalam bukunya menjelaskan mengenai penggunaan literatur dalam kajian kepustakaan :

1. *The literature is used to “frame” the problem in the introduction to the study ;*
2. *The literature is separated in a separate section as a “ review of the literature “ ;*
3. *The literature is presented in the study of at end, it becomes a basis for comparing and contrasting findings of the qualitative study.* (Creswell, 1994, h.23).

3.3 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Selain itu, data angka juga digunakan dalam analisis ini yang merupakan data pendukung untuk melengkapi analisis kualitatif. Sehingga penggunaan kedua jenis data tersebut menjadi saling melengkapi. Bogdan dan Biklen, sebagaimana dikutip oleh Irawan menyatakan bahwa analisis data adalah:

“..... proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip interview, catatan di lapangan, dan bahan-bahan lain yang Anda dapatkan, yang kesemuanya itu Anda kumpulkan untuk meningkatkan pemahaman Anda terhadap suatu fenomena” (Irawan, 2006, h.73).

Berbicara mengenai teknik analisis data kualitatif, berarti membicarakan cara mengolah dan menganalisis data kualitatif. Untuk itu, tentu mesti tahu lebih dulu pengertian data kualitatif. Dijelaskan oleh Pohan sebagaimana dikutip oleh Andi Prastowo, data kualitatif adalah semua bahan, keterangan, dan fakta – fakta yang tidak dapat diukur dan dihitung secara matematis karena berwujud keterangan verbal (kalimat dan kata). Selain itu, data kualitatif lebih bersifat proses (Prastowo, 2011, h.236).

Dengan demikian, dalam proses pengolahan data dengan menggunakan teknis analisis data kualitatif yang diawali dengan mengumpulkan data, setelah data terkumpul dari proses studi lapangan (dengan wawancara mendalam) dan studi kepustakaan, kedua data tersebut akan diolah dan dianalisis untuk dapat menemukan maksud dari data – data tersebut untuk kemudian dikaitkan dengan permasalahan penelitian yang ada.

3.4. Informan

Pemilihan informan (*key informant*) pada penelitian difokuskan pada representasi atas masalah yang diteliti (Bungin, 2003, h.53). Dalam menentukan pilihan atas informan, Neuman mengajukan beberapa kriteria yang harus dipenuhi yaitu :

“The ideal informant has four characteristic:

- *The informant is totally familiar with the culture*
- *The individual is currently involved in the field*
- *The person can spend time with the researcher*
- *Nonanalytic individuals”* (Neuman, 2007, h.46).

Berdasarkan kategori informan atau narasumber yang dikemukakan oleh Neuman tersebut, maka yang dijadikan informan atau narasumber di dalam penelitian ini adalah :

1. Pihak Koperasi Karyawan XYZ

Koperasi Karyawan XYZ merupakan tempat di mana penulis melakukan studi kasus. Koperasi Karyawan ini melakukan kegiatan bisnis *outsourcing* dengan model *full agent (full outsourcing)* dan *paying agent (labor supply)*. Penulis melakukan wawancara dengan Doddy Lukman, S.E selaku

pengelola harian dari Koperasi Karyawan XYZ dan dengan Abdul Rozak selaku Manajer Keuangan dari Koperasi Karyawan XYZ.

2. Pihak Badan Kebijakan Fiskal (BKF)
Wawancara dengan pihak Badan Kebijakan Fiskal dilakukan dengan Purwito Hadi, Kasubdit PPN dan PPnBM.
3. Pihak Direktorat Jenderal Pajak (DJP)
Direktorat Jenderal Pajak adalah direktorat yang berada di bawah Kementerian Keuangan yang bertugas untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang perpajakan. Wawancara dilakukan dengan Tutik Tri Setiyawati, Pelaksana Seksi PPN Jasa, Subdit Peraturan PPN Perdagangan, Jasa dan PTLL.
4. Pihak Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI)
Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia merupakan suatu wadah yang di dalamnya beranggotakan perusahaan – perusahaan *outsourcing*, bertugas membantu anggota – anggotanya terkait dengan masalah dalam bisnis *outsourcing*. Wawancara dilakukan dengan Wisnu Wibowo selaku Ketua Umum Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI).
5. Pihak Konsultan Pajak
Wawancara dilakukan dengan Budi Pranowo, di mana beliau merupakan konsultan pajak dari Pihak Koperasi Karyawan XYZ dalam menghadapi masalah di bidang perpajakan.
6. Pihak Akademisi
Wawancara dilakukan dengan pihak akademisi di mana pihak akademisi merupakan pihak yang independen dan netral serta menguasai konsep Kebijakan Pajak dan Pajak Pertambahan Nilai. Peneliti melakukan wawancara dengan Prof. Dr. Gunadi, M.Sc, Ak dan Dikdik Suwardi, S.Sos., M.E.
7. Pihak Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Wawancara dilakukan dengan Hendri Alizar, di mana beliau merupakan Kasie PK II, Subdit Perjanjian Kerja.

3.5 Proses Penelitian

Proses penelitian ini dimulai saat penulis turun lapangan di Koperasi Karyawan XYZ. Penulis sempat berdiskusi mengenai permasalahan perpajakan yang dihadapi Koperasi Karyawan XYZ dan salah satunya adalah mengenai implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent*. Kemudian penulis mencari-cari informasi berita yang relevan mengenai Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* dan mendapatkan artikel menarik. Setelah mencari berbagai informasi mengenai Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent*, penulis mencoba untuk merumuskan permasalahan penelitian yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini. Penulis memfokuskan permasalahan penelitian ini ke dalam dua permasalahan penelitian yaitu analisis mengenai implementasi kebijakan dengan model *paying agent* apabila dibandingkan dengan model *full agent* pada Koperasi Karyawan XYZ dan analisis mengenai bagaimana hambatan dalam implementasi kebijakan PPN atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent*.

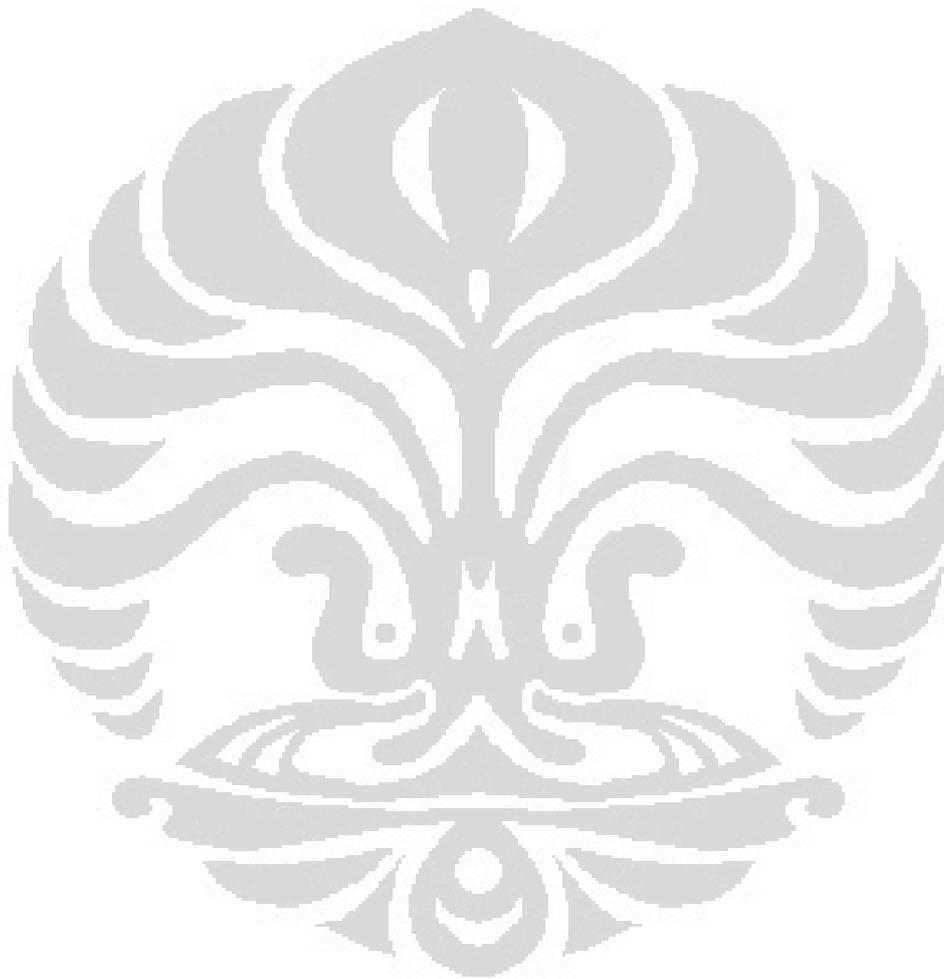
Proses selanjutnya yang dilakukan penulis adalah memulai melakukan pencarian bahan-bahan yang berkaitan dengan tema tersebut termasuk teori-teori yang akan digunakan sebagai landasan dalam menganalisis permasalahan. Setelah itu, penulis akan melakukan wawancara dengan beberapa informan yang telah dipilih. Setelah memperoleh data dan informasi, penulis akan melakukan analisis penelitian dengan tetap melandaskan pada konsep teoritis. Proses akhir berupa perumusan dan saran atas hasil penelitian.

3.6 Site Penelitian

Tempat-tempat yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Kantor Koperasi Karyawan XYZ di Jakarta Selatan, Kantor Badan Kebijakan Fiskal di Jakarta, Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak di Jakarta Selatan, Kantor Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia di Kuningan Jakarta Selatan, Kantor Konsultan Pajak di Jakarta Selatan, Kantor Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Jakarta Selatan dan di Lingkungan Universitas Indonesia.

3.7 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah, maka skripsi ini hanya akan membatasi pembahasan mengenai implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai atas jasa *outsourcing* dengan model *full agent* dan *paying agent* pada Koperasi Karyawan XYZ.



BAB 4

GAMBARAN UMUM KEBIJAKAN PAJAK PERTAMBAHAN NILAI ATAS JASA *OUTSOURCING* MODEL *PAYING AGENT* DAN *FULL AGENT*

4.1 Gambaran Umum *Outsourcing* (Alih daya)

Outsourcing atau alih daya saat ini kerap menjadi sorotan publik. Pro dan kontra yang silih berganti mengenai *outsourcing* ini pun sering pula didengar mengenai implementasi bisnis *outsourcing* yang menyimpang dari aturan dan ketentuan yang berlaku. Di dalam dunia bisnis atau dunia usaha istilah *outsourcing* menjadi sesuatu yang lazim saat ini mengingat banyak perusahaan yang menggunakan tenaga kerja untuk pekerjaan yang *non – core* bisnis yang disediakan oleh pihak penyedia tenaga kerja atau perusahaan *outsourcing*. Beberapa alasan pun telah diungkapkan oleh pemangku kepentingan yang terkait dengan bisnis *outsourcing*. Di tengah persaingan yang semakin keras, perusahaan ditantang untuk mempercepat proses dan meningkatkan kapasitas produksinya agar selalu menjadi yang terdepan dibanding pesaing. Mau tak mau, pelaku bisnis harus melakukan ekspansi usaha. Padahal, ekspansi usaha membuat urusan semakin banyak dan rumit. Itu berarti, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak lagi untuk menangani urusan tersebut.

Outsourcing (alih daya) pada saat ini dianggap kontroversial, dan jika dijalankan sesuai dengan aturan dan ketentuan hukum yang berlaku maka *outsourcing* (alih daya) dapat menjadi hal yang positif bagi semua pemangku kepentingan. Jika *outsourcing* (alih daya) dijalankan dengan benar, hal tersebut akan bermanfaat bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing* (alih daya), juga bagi staf yang bekerja di perusahaan *outsourcing* (alih daya), yang pada akhirnya bermanfaat bagi kesejahteraan bangsa. Perusahaan ini menjalankan usahanya dengan baik, membuat perjanjian kerja, melindungi staf dan keluarganya dengan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang tercakup dalam Jamsostek (Jaminan sosial tenaga kerja). Perusahaan alih daya ini juga mencatatkan karyawannya dengan baik ke Depnakertrans (Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi), membayarkan pajak dan iuran Jamsostek dengan benar. Administrasi dikelola secara transparan. Di lain pihak, perusahaan pengguna jasa

alih daya atau *outsourcing* juga sekarang telah lebih selektif dalam memilih perusahaan alih daya (Yasar, 2011, h,xiv).

Kontroversi yang ada saat ini terlihat bahwa *outsourcing* (alih daya) yang disalahkan dalam masalah ketenagakerjaan. Padahal, masih ada masalah – masalah lain mengenai ketenagakerjaan, terutama dalam beberapa tahun ini. Seperti yang disebutkan oleh menteri tenaga kerja dan transmigrasi, Muhaimin Iskandar bahwa, masalah ketenagakerjaan yang saat ini muncul di antaranya soal Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), masalah *outsourcing*, kontrak kerja dan pesangon, sistem pengupahan dan kebebasan berserikat (Detik.com, 2011). Hal ini semakin memperjelas bahwa yang menjadi permasalahan di bidang ketenagakerjaan bukan hanya mengenai *outsourcing*, namun juga terdapat masalah – masalah lainnya yang menjadi fokus pemikiran dari pihak Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sebagai pihak yang melindungi kepentingan tenaga kerja. Bila dilihat dari aspek permasalahan *outsourcing*, masalah yang sesungguhnya adalah mengenai ketidaktaatan hukum dalam menjalankan alih daya, dan lemahnya pengawasan sehingga berpengaruh terhadap hak – hak karyawan alih daya (Yasar, 2011, xv). Selain itu, masih terkait dengan masalah ketenagakerjaan, masalah ketenagakerjaan terus – menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, yakni pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri (Hamalik, 2005, h.5). Hal ini kemudian dipertegas oleh Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muhaimin Iskandar, bahwa telah menginstruksikan kepada Lembaga Tripartit Nasional (tripnas) agar segera menggelar pertemuan khusus untuk membahas penerapan kebijakan *outsourcing* dan pengawasan pelaksanaannya. Pertemuan tripartit yang melibatkan unsur pemerintah, asosiasi pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh ini ditujukan mencari titik temu dari perbedaan pandangan dan penafsiran terhadap penerapan *outsourcing* di Indonesia (Okezone.com, 2011). Dengan adanya penegasan tersebut, maka akan membentuk suatu asumsi publik yang mengarah kepada hal yang positif mengenai implementasi *outsourcing* di Indonesia.

Selanjutnya Libertus Jehani dalam bukunya menyatakan bahwa keuntungan bagi perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*, yaitu perusahaan *principal* dapat membagi beban/risiko usaha. Kedua, akan tercapai efisiensi karena segala sumber daya perusahaan tersebut diarahkan pada pekerjaan – pekerjaan yang merupakan bisnis inti perusahaan. Jadi, penyerahan pekerjaan – pekerjaan tertentu kepada pihak lain sesungguhnya tidak dilakukan dalam rangka menekan biaya produksi (Jehani, 2008, h.3-4).

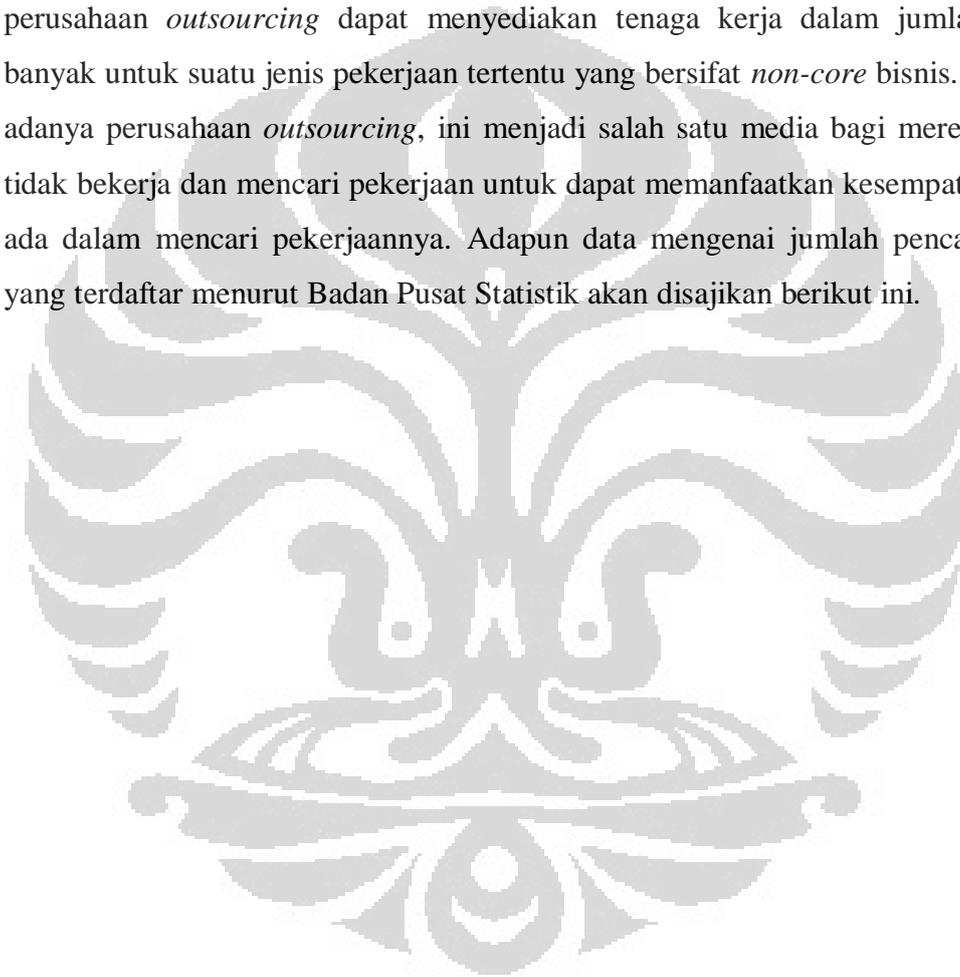
Keuntungan adanya jasa di bidang *outsourcing* ini bagi tenaga kerja itu sendiri dan bagi pemerintah adalah dengan adanya jasa *outsourcing* tersebut maka akan banyak menyerap tenaga kerja yang siap untuk dipekerjakan di suatu bidang usaha yang *non-core business*. Hal ini mengingat bahwa jumlah pengangguran yang ada di Indonesia sudah mencapai angka atau jumlah yang cukup tinggi. Sehingga dengan adanya jasa di bidang *outsourcing* ini dapat membantu mengurangi pengangguran yang ada. Tidak dapat dipungkiri bahwa dengan semakin berkurangnya jumlah pengangguran maka beban pemerintah pun akan berkurang pula. Tenaga – tenaga kerja yang sudah mendapat pekerjaan tersebut akan mendapatkan suatu imbalan atas hasil kerjanya sehingga dapat mengkonsumsi barang dan jasa yang ada. Dengan demikian maka roda perekonomian negara pun juga akan semakin membaik.

Perusahaan alih daya atau *outsourcing* yang dapat dikatakan baik dalam hal pelaksanaan bisnis alih daya atau *outsourcing* ini dipayungi juga oleh pihak asosiasi namun bukan berarti perusahaan – perusahaan alih daya atau *outsourcing* yang tidak tergabung dalam asosiasi menjadi perusahaan alih daya atau *outsourcing* yang kurang baik, karena hal ini tergantung dari masing – masing perusahaan alih daya atau *outsourcing* itu sendiri dalam menjalankan bisnis atau usahanya terkait dengan ketenagakerjaan.

Tingkat pengangguran menggambarkan proporsi angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif mencari dan bersedia untuk bekerja. Definisi baku untuk penganggur adalah mereka yang tidak mempunyai pekerjaan, sedang mencari pekerjaan, dan bersedia untuk bekerja. Secara spesifik, penganggur terbuka dalam Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), terdiri atas :

- (1) Mereka yang tidak bekerja dan mencari pekerjaan;
- (2) Mereka yang tidak bekerja dan mempersiapkan usaha;
- (3) Mereka yang tidak bekerja, dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan; dan
- (4) Mereka yang tidak bekerja, dan tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja, tetapi belum mulai bekerja. (Badan Pusat Statistik, 2011, h.18).

Terkait dengan butir nomor 1 (satu) yaitu yang tidak bekerja dan mencari pekerjaan, tentunya hal ini sangat berkaitan dengan jasa *outsourcing* dimana perusahaan *outsourcing* dapat menyediakan tenaga kerja dalam jumlah yang banyak untuk suatu jenis pekerjaan tertentu yang bersifat *non-core* bisnis. Dengan adanya perusahaan *outsourcing*, ini menjadi salah satu media bagi mereka yang tidak bekerja dan mencari pekerjaan untuk dapat memanfaatkan kesempatan yang ada dalam mencari pekerjaannya. Adapun data mengenai jumlah pencari kerja yang terdaftar menurut Badan Pusat Statistik akan disajikan berikut ini.



Tabel 4.1
Data Pencari Kerja Terdaftar (Tahun 2010)

Provinsi	Pencari Kerja Terdaftar (Laki-laki)	Pencari Kerja Terdaftar (Perempuan)	Jumlah
Aceh	38.517	40.197	78.714
Sumatera Utara	35.010	66.749	101.759
Sumatera Barat	18.471	28.321	46.792
Riau	12.621	9.233	21.854
Kepulauan Riau	-	-	-
Jambi	8.476	6.655	15.131
Sumatera Selatan	22.241	10.978	33.219
Kepulauan Bangka Belitung	14.356	5.125	19.481
Bengkulu	2.324	2.608	4.932
Lampung	39.693	37.400	77.093
DKI Jakarta	12.398	6.893	19.291
Jawa Barat	179.655	232.550	412.205
Banten	33.891	30.951	64.842
Jawa Tengah	168.198	153.394	321.592
DI Yogyakarta	33.683	36.397	70.080
Jawa Timur	295.513	298.574	594.087
Bali	4.342	3.381	7.723
Nusa Tenggara Barat	91.850	48.691	140.541
Nusa Tenggara Timur	14.571	16.438	31.009
Kalimantan Barat	13.487	9.658	23.145
Kalimantan Tengah	40.017	12.815	52.832
Kalimantan Selatan	47.182	16.255	63.437
Kalimantan Timur	52.551	74.769	127.320
Sulawesi Utara	1.137	1.360	2.497
Gorontalo	642	522	1.164
Sulawesi Tengah	3.264	4.412	7.676
Sulawesi Selatan	30.680	24.610	55.290
Sulawesi Barat	53	45	98
Sulawesi Tenggara	5.034	7.155	12.819
Maluku	6.361	9.763	16.124
Maluku Utara	1.066	1.415	2.481
Papua	25.088	9.654	34.742
Papua Barat	17.781	10.556	28.337
Indonesia	1.270.153	1.217.524	2.487.677

Sumber : Badan Pusat Statistik (diolah oleh penulis)

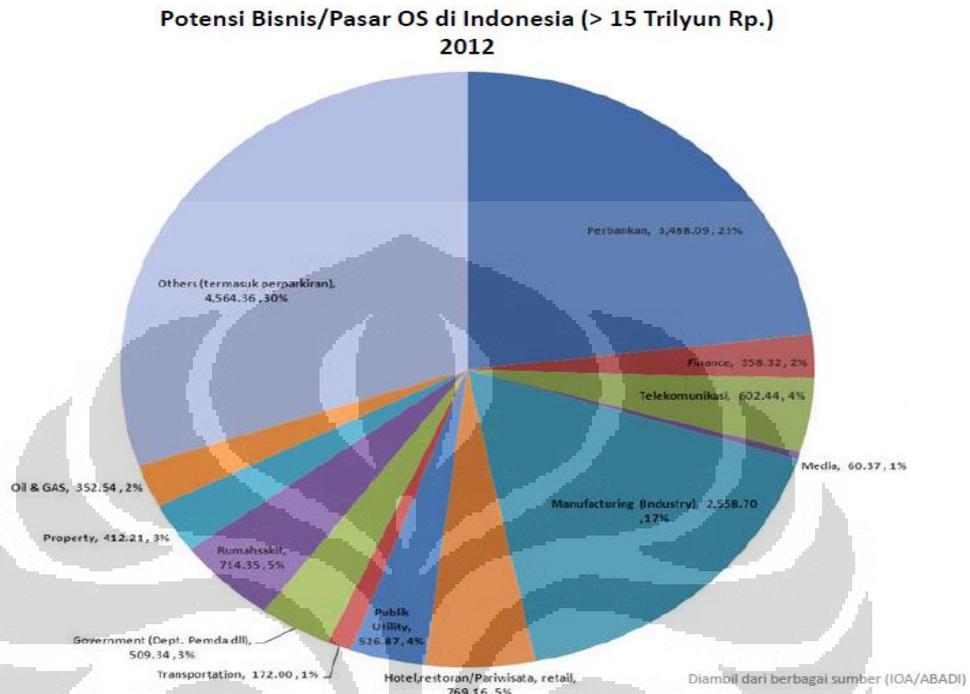
Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah pencari kerja yang terdaftar untuk laki – laki sejumlah 1.270.153 orang dan jumlah pencari kerja yang terdaftar untuk perempuan sejumlah 1.217.524 orang. Sehingga apabila diakumulasikan maka jumlah pencari kerja yang terdaftar untuk laki – laki dan perempuan di Indonesia sebesar 2.487.677 orang. Hal ini menunjukkan angka yang besar mengingat masih banyaknya pengangguran di Indonesia. Salah satu hal yang dapat mengurangi jumlah pengangguran adalah dengan adanya jasa bisnis

outsourcing. Bisnis atau jasa *outsourcing* ini juga mempunyai peran dalam mengurangi jumlah pengangguran. Berdasarkan dari data yang diperoleh oleh pihak Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi didapatkan bahwa jumlah tenaga kerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja atau tenaga kerja di Indonesia sejumlah 289.863 orang. Jumlah tersebut berdasarkan data sampai dengan 1 Oktober 2011 dan memungkinkan untuk adanya peningkatan pada jumlah tersebut mengingat semakin banyaknya jumlah perusahaan – perusahaan penyedia tenaga kerja saat ini.

Berbicara mengenai jasa *outsourcing* maka erat kaitannya dengan definisi *outsourcing*. Sebelum menelaah lebih jauh mengenai *outsourcing*, maka hal yang sangat penting adalah dengan mengetahui pengertian dari *outsourcing* tersebut. *Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) (Jehani, 2008, h.1).

Outsourcing atau bisnis alih daya saat ini masih memiliki potensi di dunia usaha. Hal ini sejalan dengan data yang diperoleh dari pihak Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI) mengenai potensi bisnis *outsourcing* di Indonesia pada tahun 2012. Berikut ini akan dipaparkan mengenai data tersebut, yaitu sebagai berikut :

Gambar 4.1
Potensi Bisnis/Pasar *Outsourcing* di Indonesia



Sumber : Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI)

4.1.1 Definisi Bisnis Alih Daya (*Outsourcing*)

Perusahaan alih daya bergerak di bidang jasa perekrutan karyawan dan menyalurkannya kepada perusahaan yang membutuhkan. Alih daya dalam bahasa Inggris disebut *outsourcing*. Alih daya adalah penyerahan wewenang dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk menjalankan sebagian atau seluruh proses fungsi usaha dengan menetapkan suatu target atau tujuan tertentu. Penyerahan kegiatan, tugas ataupun pelayanan pada pihak lain, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan (Yasar, 2011, h.4). Dalam literatur lain, juga disebutkan mengenai pengertian *outsourcing*, menurut Libertus Jehani dalam bukunya, *outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama

operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*) (Jehani, 2008, h.1).

4.1.2 Definisi *Outsourcing Model Paying Agent dan Full Agent*

Pada dasarnya terdapat dua jenis perjanjian kontrak, yaitu perjanjian kerja untuk pekerjaan yang diborongkan dan perjanjian kerja untuk pekerja yang diborongkan. Dari sinilah muncul istilah *outsourcing* (alih daya), yaitu sebuah proses penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga. Menurut Undang – Undang Ketenagakerjaan (UUK), ada dua bentuk *outsourcing*, yaitu *outsourcing* pekerjaan dan *outsourcing* pekerja. Secara harfiah, istilah *outsourcing* diartikan sebagai alih daya atau pendelegasian suatu proses bisnis kepada pihak ketiga. Namun, ada juga orang yang berpendapat bahwa istilah *outsourcing* adalah untuk pekerjaan yang diborong, sedangkan pekerja kontrak merupakan pekerja yang diborong (Nurachmad, 2009, h.1). Atau dengan kata lain jenis – jenis dari *outsourcing* dapat juga dibedakan menjadi dua, di antaranya :

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan secara penuh (*full outsource*/pemborongan pekerjaan murni) atau *Business Process Outsourcing*.
2. Penyediaan jasa pekerja/buruh (*labor contract/supplier*) (Yasar, 2011, h.5-6).

Yang jenis kedua ini juga dikenal dengan jenis *paying agent*.

Outsourcing yang akan dibahas lebih lanjut di sini adalah *outsourcing* dengan model *full agent* dan model *paying agent*. Sebelumnya akan dipaparkan mengenai perbedaan dan *full agent* dan *paying agent* dari pendapat beberapa pihak yang memang bergerak di bidang *outsourcing*. Ada dua jenis *outsourcing*, yaitu *paying agent (labor supply)* dan *full agent (full outsource)*. *Paying agent* adalah perusahaan *outsource* yang menyediakan tenaga kerja saja, sedang *full agent* selain menyediakan tenaga kerja juga mempunyai fasilitas produksi sendiri. Apa yang dikerjakan *full agent* lebih jelas karena semua karyawan, peralatan, tempat, pengawas semua menjadi tanggung jawab perusahaan *outsource*. Sebagai contoh perusahaan *call center* (Vibizmanagement.com, 2010). Sedangkan dalam

Undang – Undang Ketenagakerjaan istilah yang digunakan bukanlah *full agent* dan *paying agent* melainkan pemborongan pekerjaan dan pemborongan pekerja.

Istilah pemborongan pekerjaan yang ada di Undang – Undang Ketenagakerjaan dapat dipersamakan dengan istilah *full agent* karena kembali lagi bahwa *full agent* tersebut merupakan model dari *outsourcing* di mana perusahaan *outsourcing* menyediakan seluruh faktor produksi dan bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan tersebut. Maka, hal tersebut dapat dikatakan juga dengan pemborongan pekerjaan, yaitu perusahaan *outsourcing* dengan model *full agent* ini menerima sebagian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pengguna dan menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing* sepenuhnya. Sedangkan istilah pemborongan pekerja ini lebih tepat dipersamakan dengan *labor supply* atau *paying agent*. Dimana perusahaan *outsourcing* hanya menyediakan dan menyalurkan tenaga kerjanya saja dan untuk pertanggungjawaban atas hasil pekerjaan tersebut perusahaan *outsourcing* tidak bertanggung jawab.

Dengan melihat perbedaan istilah yang ada di lapangan dan yang ada di Undang – Undang Ketenagakerjaan, maka tidak menutup kemungkinan bahwa istilah – istilah dari *outsourcing* menjadi sangat variatif di lapangannya. Seperti contohnya istilah di pihak Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI) di mana istilah *full agent* ini dipersamakan dengan istilah *Business Process Outsourcing* atau pemborongan pekerjaan. Adapun istilah *labor supply* atau *paying agent* dan pemborongan pekerja ini dipersamakan dengan *Man Power Outsourcing*.

Berbeda halnya dengan kedua pihak di atas, Koperasi Karyawan XYZ di mana penulis melakukan studi kasus, memiliki istilah yang berbeda juga. *Outsourcing* dengan model *full agent* atau *full outsourcing* dan model *paying agent* atau *labor supply*. *Full agent* yang dapat dikatakan juga sebagai *subcontractor* dari suatu *project* (pemborongan pekerjaan), penjelasan yang berasal dari pihak Koperasi Karyawan XYZ ini memberikan suatu gambaran yang jelas dan rinci mengenai implementasi jasa *outsourcing* dengan model *full agent* dan *paying agent* di Koperasi Karyawan XYZ.

Apabila dibandingkan dengan pihak Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI) dan pihak dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengenai jenis – jenis atau model – model dari *outsourcing*, sebenarnya mengacu pada

konsep yang sama sedangkan istilah – istilah yang ada di lapangan tersebut yang berbeda – beda. Dengan perbedaan istilah – istilah yang ada tersebut tidak menutup kemungkinan terdapat sedikit perbedaan yang ada di dalamnya, namun tidak berarti bahwa perbedaan tersebut benar – benar berbeda dari konsep yang sudah ada. Seperti yang telah diketahui bahwa pada praktek di lapangannya *outsourcing* yang ada memiliki variasi yang berbeda – beda. Hal ini kembali lagi pada konsep *outsourcing* itu sendiri yang mempunyai pengertian sebagai suatu bentuk penyerahan sebagian atau seluruh dari pekerjaan tertentu, maka hal ini tidak hanya mengacu pada penyerahan tenaga kerja saja, tapi juga bisa penyerahan pekerjaan tertentu yang seperti di atas sudah dijelaskan mengenai *paying agent* yaitu sebagai juru bayar saja. Untuk melakukan pekerjaan tersebut tentunya diperlukan tenaga – tenaga kerja yang melaksanakannya, maka di Indonesia sangat dekat hubungannya antara bisnis atau jasa *outsourcing* dengan tenaga kerja.

Koperasi Karyawan XYZ merupakan salah satu contoh perusahaan *outsourcing* yang menjalankan bisnis di *outsourcing* dengan model *full agent* atau *full outsourcing* dan model *paying agent*. Sebenarnya, setelah ditelaah lebih jauh, ternyata di Koperasi Karyawan XYZ ini, yang dengan model *paying agent (labor supply)* dibagi lagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu yang pertama adalah suatu kondisi di mana tenaga kerja sudah ada terlebih dahulu di perusahaan pengguna atau dengan kata lain, *paying agent* di sini adalah Koperasi Karyawan XYZ hanya sebagai juru bayar untuk tenaga – tenaga kerja pengguna di sektor tertentu. Jadi, tenaga tersebut dalam struktur kepegawaiannya adalah tenaga kerja pengguna. Yang dimaksud dengan *labor supply* di sini yaitu pada saat perusahaan pengguna mengalihkan pekerjaan untuk menghitung dan membayarkan gaji tenaga – kerja yang ada di perusahaan pengguna, maka Koperasi Karyawan XYZ tersebut membutuhkan tenaga kerja untuk melakukan hal tersebut. Namun ada juga jenis di mana tenaga kerja yang ada bukan merupakan tenaga kerja dari perusahaan pengguna, jadi Koperasi Karyawan XYZ merekrut tenaga kerja tertentu untuk disalurkan kembali ke perusahaan pengguna. Kedua jenis hal tersebut-lah yang membedakan Koperasi Karyawan XYZ dengan perusahaan *outsourcing* lainnya.

4.1.3 Definisi *Outsourcing* Menurut Ketentuan Perpajakan

Jasa *outsourcing* merupakan jasa yang tidak tercantum dalam jasa yang dikecualikan dari Pajak Pertambahan Nilai (PPN) yang diatur dalam Pasal 4A ayat (3), sehingga dalam perlakuannya mengenai Pajak Pertambahan Nilai ini harus tetap dikenakan atas jasa *outsourcing* tersebut. Jasa *outsourcing* merupakan suatu jasa di mana suatu badan melakukan kegiatan usaha dalam hal pemborongan pekerjaan dan pemborongan pekerja dalam suatu unit pekerjaan tertentu yang dialihkan dari pihak pertama ke pihak kedua. Maka atas penyerahan jasa tersebut terutang Pajak Pertambahan Nilai.

Atas suatu usaha tersebut yang dapat dikatakan sebagai jasa tentunya tidak luput dari pengenaan pajak di Indonesia. Dalam penelitian ini, aspek pajak yang menjadi fokus utama adalah Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Kegiatan atas jasa *outsourcing* ini, perlu diatur dalam suatu kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi penyimpangan – penyimpangan dalam tahap implementasinya. Selain itu juga dimaksudkan adanya keseragaman dalam perlakuan Pajak Pertambahan Nilai di bidang jasa *outsourcing*.

Pertumbuhan jasa *outsourcing* di Indonesia ditandai dengan semakin bertambahnya jumlah perusahaan *outsourcing* dari tahun – tahun. Hal ini dijelaskan dalam data yang menunjukkan bahwa jumlah Wajib Pajak dari tahun ke tahun terus meningkat sehingga dapat dikatakan bahwa atas jasa *outsourcing* yang ada di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat. Adapun data mengenai jumlah Wajib Pajak di bidang ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebaga berikut.

Tabel 4.2
Data Jumlah Wajib Pajak Usaha *Outsourcing*
(KLU 93092 : Jasa Penyaluran Tenaga Kerja dan KLU 74910 Jasa
Penyeleksian dan Penyediaan Tenaga Kerja)

Tahun	Jumlah Wajib Pajak (WP)
s.d. 2008	4.728
s.d 2009	6.090
s.d. 2010	6.821
s.d. 2011	7.449
s.d. 2012	7.757

Sumber : Direktorat Teknologi Informasi Perpajakan, DJP (diolah oleh penulis)

Dari tabel 5.2 di atas dapat dijelaskan bahwa pertumbuhan jumlah Wajib Pajak dari tahun ke tahun semakin meningkat. Hal ini terlihat dari tahun 2008 dengan jumlah Wajib Pajak dalam kelompok Klasifikasi Lapangan Usaha atas jasa penyalur tenaga kerja dan Klasifikasi Lapangan Usaha atas jasa penyeleksian dan penyediaan tenaga kerja berjumlah 4.728 Wajib Pajak. Jumlah tersebut meningkat dari tahun ke tahun sehingga didapatkan bahwa pada tahun 2012 jumlah Wajib Pajak tersebut sebesar 7.757. Jumlah tersebut merupakan jumlah Wajib Pajak yang memang kegiatan usaha utamanya berada di bidang jasa penyaluran tenaga kerja dan jasa penyeleksian dan penyediaan tenaga kerja. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa jumlah Wajib Pajak yang bergerak di jasa bidang tenaga kerja ini lebih banyak daripada jumlah yang tertera pada tabel di atas, karena ada beberapa Wajib Pajak yang kegiatan utama dari usahanya tersebut bukan bergerak di bidang jasa ketenagakerjaan melainkan bidang lainnya dan yang terekam dalam data di pihak Direktorat Jenderal Pajak yaitu atas Klasifikasi Lapangan Usaha (KLU)-nya yang merupakan kegiatan utama dari usaha yang dijalankan oleh Wajib Pajak tersebut.

Perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* tentunya sangat erat berkaitan dengan kebijakan yang mengaturnya, sehingga dalam pelaksanaannya perlakuan Pajak Pertambahan Nilai Mengenai kebijakan dan aturan – aturan yang mengatur mengenai jasa *outsourcing* ini (PPN) akan menjadi jelas

arahnya dan dapat menimbulkan adanya suatu keseragaman dalam implementasi atau pelaksanaan dari kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing*.

Di dalam Undang – Undang Pajak Pertambahan Nilai No. 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, pasal 1 angka 5 disebutkan bahwa jasa adalah setiap kegiatan pelayanan yang berdasarkan suatu perikatan atau perbuatan hukum yang menyebabkan suatu barang, fasilitas, kemudahan, atau hak tersedia untuk dipakai, termasuk jasa yang dilakukan untuk menghasilkan barang karena pesanan atau permintaan dengan bahan dan atas petunjuk dari pemesanan. Sedangkan yang dimaksud dengan Jasa Kena Pajak (JKP) diatur dalam Pasal 1 angka 6, yaitu jasa yang dikenai pajak berdasarkan Undang – Undang ini. Undang – Undang tersebut yang dimaksud adalah Undang – Undang No. 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 Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dikenal dengan prinsip *negative list* dimana yang disebutkan adalah hal – hal yang bersifat tidak kena pajak dan selain yang disebutkan di dalam Undang – Undang No. 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, merupakan objek yang dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Jenis barang dan jasa yang tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) tercantum di dalam Pasal 4A ayat (3) UU No. 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. Dalam Pasal 4A ayat (3) disebutkan mengenai jenis jasa yang tidak dikenai Pajak Pertambahan Nilai (PPN) yang salah satunya adalah jasa tenaga kerja, yaitu di Pasal 4A ayat (3) huruf k. Jenis jasa tenaga kerja yang tidak dikenakan PPN 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.

Jenis jasa tenaga kerja yang tidak diatur akan dikenai Pajak Pertambahan Nilai (PPN) diatur juga di dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.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. Pasal 7 ayat (1) dan (2) PP No, 1 Tahun 2012, disebutkan mengenai jenis barang dan jenis jasa yang tidak dikenai Pajak Pertambahan Nilai adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 4A Undang-Undang No. 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. Jadi, dapat dikatakan juga bahwa mengenai peraturan mengenai jenis jasa yang tidak dikenai Pajak Pertambahan Nilai (PPN) menginduk pada Undang – Undang No. 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, ketentuan mengenai kriteria dan/atau rincian barang dan jasa yang termasuk dalam jenis barang dan jenis jasa yang tidak dikenai Pajak Pertambahan Nilai (PPN) diatur dengan Peraturan Menteri Keuangan. Namun, setelah penulis melakukan berbagai wawancara dengan pihak – pihak yang terkait dengan pembuat kebijakan tersebut, dinyatakan bahwa perangkat – perangkat yang mengikuti dari dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) ini, atau dengan kata lain Peraturan Menteri Keuangan (PMK) yang mengatur mengenai jenis jasa yang tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) tersebut belum dikeluarkan atau disahkan oleh pihak yang berwenang. Maka, penulis juga mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 144 Tahun 2000 tentang Jenis Barang dan Jasa Yang Tidak Dikenakan Pajak

Pertambahan Nilai. Terkait dengan kelompok jasa yang tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN), diatur di Pasal 5 huruf j PP No. 144 Tahun 2000, di mana disebutkan bahwa jasa di bidang tenaga kerja merupakan salah satu jasa yang tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Pasal 14 PP No. 144 tahun 2000 menjelaskan secara lebih rinci mengenai jenis jasa di bidang tenaga kerja yang dimaksud dalam pasal 5 huruf j tersebut. Adapun jenis jasa di bidang tenaga kerja yang dimaksud dalam PP No. 144 tahun 2000 di antaranya sebagai berikut :

- a. Jasa tenaga kerja
- b. Jasa penyediaan tenaga kerja sepanjang Pengusaha penyedia tenaga kerja tidak bertanggung jawab atas hasil kerja dari tenaga kerja tersebut; dan
- c. Jasa penyelenggaraan latihan bagi tenaga kerja.

Terkait dengan judul skripsi penulis yaitu mengenai perlakuan Pajak Pertambahan Nilai atas Jasa *Outsourcing*, maka selain mengacu kepada Undang – Undang No. 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, PP No. 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, dan PP No. 144 tahun 2000 tentang Jenis Barang dan Jasa Yang Tidak Dikenakan Pajak Pertambahan Nilai, peneliti juga berpedoman terhadap Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-05/PJ/53/2003 tentang Perlakuan Pajak Pertambahan Nilai atas Penyerahan Jasa di Bidang Tenaga Kerja. *Outsourcing* dalam prakteknya dekat dengan jasa penyedia tenaga kerja. Meskipun jasa *outsourcing* tidak disebutkan secara langsung mengenai perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN)-nya, namun apabila jasa *outsourcing* tersebut memenuhi kriteria dari apa yang dikecualikan atau tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) maka *outsourcing* tersebut dapat juga menjadi tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Di dalam SE DJP Nomor 05 tahun 2003 ini, dijelaskan secara lebih detail

mengenai penyerahan jasa di bidang tenaga kerja yang tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN), meliputi :

- a. Jasa tenaga kerja adalah jasa yang diserahkan oleh tenaga kerja kepada pengguna jasa tenaga kerja dengan menerima imbalan dalam bentuk gaji, upah, honorarium, tunjangan dan sejenisnya. Tenaga kerja tersebut bertanggung jawab langsung kepada pengguna jasa tenaga kerja atas jasa tenaga kerja yang diberikannya;
- b. Jasa penyediaan tenaga kerja adalah jasa yang diserahkan oleh Pengusaha kepada pengguna jasa tenaga kerja, di mana Pengusaha dimaksud semata – mata hanya menyerahkan jasa penyediaan tenaga kerja. Penyediaan jasa tenaga kerja dimaksud tidak terkait dengan pemberian Jasa Kena Pajak lainnya, seperti jasa tehnik, manajemen, konsultasi, pengurusan perusahaan, bongkar muat dan lain – lain.

Dengan demikian, jasa penyediaan tenaga kerja yang tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai merupakan penyerahan jasa penyediaan tenaga kerja yang dilakukan oleh Pengusaha di mana :

- Pengusaha penyedia tenaga kerja tidak melakukan pembayaran gaji, upah, honorarium, tunjangan dan sejenisnya kepada tenaga kerja, atau
 - Tenaga kerja dimaksud termasuk dalam struktur kepegawaian pengguna jasa tenaga kerja.
- c. Jasa penyelenggaraan latihan bagi tenaga kerja.

Kemudian, di dalam butir nomor 2 (dua) SE-05/PJ/53/2003 tentang Perlakuan Pajak Pertambahan Nilai atas Penyerahan Jasa di Bidang Tenaga Kerja, disebutkan bahwa atas penyerahan jasa di bidang tenaga kerja selain yang disebutkan pada poin – poin di atas dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) termasuk *outsourcing*. *Outsourcing* adalah kegiatan memberikan jasa dalam suatu bidang usaha, kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja pemberi jasa dengan disertai keterlibatan langsung tenaga kerja tersebut dalam

pelaksanaannya. Sehingga *outsourcing* merupakan penyerahan Jasa Kena Pajak yang tidak termasuk penyerahan jasa penyediaan tenaga kerja. Atas penyerahan Jasa Kena Pajak ini yang menjadi Dasar Pengenaan Pajak adalah sebesar seluruh tagihan yang diminta atau seharusnya diminta oleh Pengusaha jasa.

Dari paparan mengenai kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* di atas, diketahui bahwa kebijakan yang ada melibatkan beberapa pihak yang terkait di dalamnya. Berbicara mengenai jasa *outsourcing*, maka pihak – pihak tersebut adalah pihak Direktorat Jenderal Pajak dan pihak Wajib Pajak yang dalam hal ini adalah perusahaan *outsourcing*. Mengenai interpretasi dari adanya kebijakan perpajakan yang telah ditetapkan tentunya akan menimbulkan beberapa tafsir yang benar menurut masing – masing pihak.

Menurut pihak – pihak yang terlibat dalam bisnis *outsourcing* atau dengan kata lain adalah pihak yang terkait dengan kebijakan Pajak Pertambahan Nilai atas jasa *outsourcing* ini, masih terlihat bahwa kebijakan tersebut masih dianggap belum ideal dan belum menyeluruh. Hal ini disebabkan karena di dalam aturan atau kebijakan yang ada tidak mengatur secara spesifik bagaimana perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* tersebut. Hal ini mengingat bahwa pada praktek di lapangan, *outsourcing* memiliki beberapa variasi model yang sangat kompleks dan perlakuannya pun ada yang dapat dibedakan dari *outsourcing* pada umumnya. Sehingga Wajib Pajak yang dalam hal ini adalah Koperasi Karyawan XYZ, tempat di mana penulis melakukan studi kasus juga merasakan adanya kesulitan dalam memahami kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* yang ada.

Kebijakan yang kurang jelas maka akan menjadi masalah pada tahap pengimplementasiannya, mengingat bahwa persepsi setiap manusia itu berbeda – beda dan apabila tidak dikunci dengan peraturan yang jelas dan spesifik maka seharusnya penafsiran mengenai suatu kebijakan di lapangan semakin sedikit terjadi. Dalam hal ini adalah kebijakan mengenai Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* yang dinilai oleh beberapa pihak terkait adalah kurang jelas dan belum ideal. Sehingga di dalam implementasi dari suatu kebijakan tersebut tentunya akan menimbulkan *dispute* dan hal ini akan menjadi permasalahan bagi pihak – pihak yang ada di dalamnya, khususnya pihak perusahaan *outsourcing*.

Menurut penjelasan dari pihak Direktorat Jenderal Pajak yang menyatakan bahwa kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* ke depannya nanti akan diperbaiki dan diperjelas serta diberikan aturan yang lebih terinci lagi karena saat ini aturan yang ada masih terlalu luas, seperti misalnya dalam Peraturan Menteri Keuangan (PMK) yang sampai saat ini belum selesai dirampungkan dan akan segera disahkan mengenai aturan – aturan terkait dengan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* tersebut.

4.2 Gambaran Umum Tempat Penelitian (Studi Kasus)

4.2.1 Profil dan Sejarah Koperasi Karyawan XYZ

Koperasi Karyawan XYZ didirikan di Jakarta pada tanggal 16 Januari 1989. Saat ini jumlah anggota yang telah terdaftar sebanyak lebih dari 5.000 orang yang tersebar diseluruh Indonesia. Koperasi Karyawan XYZ didirikan dengan maksud dan tujuan membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan anggota serta membantu meningkatkan kesejahteraan anggota secara umum.

Untuk mencapai maksud dan tujuan itu, Koperasi Karyawan XYZ melakukan berbagai aktivitas usaha. Koperasi Karyawan XYZ mengawali usahanya dengan usaha perdagangan umum dan simpan pinjam, yang hingga kini masih siap untuk melayani anggota. Dengan kedua aktivitas usaha ini Koperasi Karyawan XYZ dapat secara langsung berinteraksi dengan anggota dan diharapkan kegiatan usaha ini membawa manfaat bagi kesejahteraan anggota.

Selain kegiatan usaha yang langsung melayani anggota, Koperasi Karyawan XYZ juga mengembangkan usahanya dengan berbagai jenis kegiatan usaha. Kegiatan usaha Koperasi Karyawan XYZ saat ini meliputi : *Labor Supply*, *Cleaning Service*, *Car Rental*, *Building Management*, *Pick Up Service*, dan berbagai macam kegiatan usaha lainnya.

Dengan aktivitas kegiatan usaha yang semakin meningkat, untuk menunjang hal tersebut Koperasi Karyawan XYZ mengembangkan wilayah kerjanya ke daerah-daerah. Sampai dengan saat ini wilayah yang sudah berhasil dikembangkan mencapai 14 kota di Seluruh Indonesia.

4.2.2 Visi dan Misi Koperasi Karyawan XYZ

Koperasi Karyawan XYZ mempunyai Visi di antaranya sebagai berikut :

- Menjadikan Koperasi Karyawan XYZ sejajar dengan koperasi atau perusahaan besar lainnya.
- Meningkatkan taraf kehidupan anggota secara ekonomi.
- Membangun insan ekonomi yang produktif.
- Memberi keuntungan kepada anggota, baik bersifat materil maupun moril bagi anggotanya.
- Memberi pelayanan yang terbaik untuk anggota dan pelanggan.

Selain visi, Koperasi Karyawan XYZ juga memiliki misi, di antaranya:

- Menjadi sentral ekonomi anggota.
- Menjadi wadah ekonomi yang sehat dan menguntungkan.
- Menjadi penyedia kebutuhan sehari-hari, baik berbentuk barang maupun jasa.
- Menjadi media perdagangan dan jasa anggotanya.
- Menjadi tempat diskusi dan konsultasi dalam bidang ekonomi.

4.2.3 Produk Usaha dan Jasa Koperasi Karyawan XYZ

Sebagai badan usaha, maka Koperasi Karyawan XYZ senantiasa selalu menghadapi persaingan baik dari sisi jenis produk yang ditawarkan kepada anggota, maupun strategi dalam mengembangkan diri. Beberapa tahun terakhir, berbagai jenis usaha telah dikembangkan baik usaha yang melayani anggota maupun usaha yang tidak bersinggungan langsung dengan anggota. Usaha-usaha yang berkaitan dengan kebutuhan anggota, seperti produk simpan pinjam, dan penjualan barang melalui toko (*trading*). Sedangkan usaha yang tidak bersinggungan langsung dengan anggota, meliputi kegiatan usaha yang terjalin dengan perusahaan di mana anggota bekerja, seperti kegiatan *labour supply*, penyewaan gedung dan kendaraan, *building service management*, dan proyek kerjasama lainnya. Berikut ini akan dipaparkan lebih detil mengenai produk usaha Koperasi Karyawan XYZ, di antaranya :

1) Simpan Pinjam

Unit Simpan-Pinjam adalah salah satu *core business* Koperasi Karyawan XYZ sebagai badan usaha koperasi. Unit ini secara umum mengadministrasikan simpanan anggota, baik simpanan pokok, simpanan wajib dan simpanan lainnya (sukarela). Di sisi lain, unit ini juga mengelola kebutuhan anggota akan pinjaman (kredit) dengan berbagai kebutuhan seperti pinjaman multiguna, konsumsi, pendidikan, dan lain-lain. Sampai dengan 2007 jumlah simpanan pokok anggota mencapai 52 juta rupiah dan Simpanan Wajib mencapai 8,9 milyar rupiah. Sedangkan simpanan sukarela (sangsaka) mencapai 7,8 milyar rupiah. Untuk berbagai kebutuhan anggota, Koperasi Karyawan XYZ telah menyalurkan berbagai bentuk pinjaman. Pinjaman yang disalurkan kepada anggota tersebut terbagi dalam berbagai skema pinjaman, seperti pinjaman lunak untuk pembelian barang kebutuhan sehari-hari (melalui toko), maupun pinjaman lain. Pinjaman Multiguna adalah salah satu produk pinjaman yang memiliki portfolio terbesar. Selain menggunakan dana sendiri, Koperasi Karyawan XYZ juga telah menjalin kerjasama usaha dalam penyaluran kredit menggunakan dana perbankan (UKM) dengan sistem *chanelling* kepada anggotanya. Beberapa bank yang saat ini bekerjasama dalam penyaluran kredit ini antara lain Bank CIMB Niaga, Bank Muamalat, Bank Niaga Syariah dan Bank Syariah Mandiri, di mana sampai periode tahun buku 2007 telah tersalurkan sebesar 36 milyar rupiah kepada 3.753 orang anggota.

2) *Labour Supply*

Salah satu unit usaha non anggota yang dikelola oleh Koperasi Karyawan XYZ adalah unit usaha *labour supply*; yaitu menyelenggarakan dan mengelola penempatan tenaga kerja non klerikal. Usaha ini diawali dengan adanya kebutuhan untuk melakukan *outsourcing* tenaga kerja seperti tenaga Satpam, *Messenger*, *Driver*, dan tenaga kerja pendukung lainnya.

Sejak dibentuk tahun 1999, hingga saat ini unit usaha *labor supply* telah memiliki *head account* sebanyak lebih dari 1.500 orang karyawan yang tersebar di beberapa wilayah operasional. Melihat kebutuhan tenaga kerja yang cukup besar dewasa ini, maka Koperasi Karyawan XYZ pun melakukan diversifikasi usaha sesuai dengan kebutuhan pasar/industri yang dihadapi. Salah satu upaya yang dilakukan adalah mengembangkan bentuk penyaluran tenaga kerja dengan skema *Full Outsourcing*. Dengan skema ini tanggung jawab ketenagakerjaan seluruhnya menjadi tanggung jawab penyedia jasa Koperasi Karyawan XYZ sehingga Pengguna Jasa tidak lagi direpotkan dengan urusan ketenagakerjaan. Produk dan Jasa *Labor Supply (Outsourcing)* yang disediakan antara lain:

- *Paying Agent System (Paying Agent Services)*

Jasa ini telah dilakukan sejak tahun 1999, sampai saat ini Koperasi Karyawan XYZ telah mengelola lebih dari 800 karyawan dan tersebar baik di Jakarta maupun di daerah. Cakupan layanan ini meliputi status legal karyawan, *payroll services*, serta seluruh hal mengenai kepersonaliaan.

- *Full Outsourcing System (Full Outsourcing Services)*

Cakupan jasa ini meliputi seluruh aspek kepersonaliaan dimulai dari rekrutmen, *payroll*, kepersonaliaan, koordinasi serta pengawasan karyawan. Selain itu seluruh resiko industrial serta kebijaksanaan kepegawaian merupakan tanggung jawab dan wewenang Koperasi Karyawan XYZ.

- *Payroll Services*
- *Recruitment Services*
- *Training Provider*
- *Service Management*
- *Cleaning services*

- *Security Services*
- *Messenger*
- *Driver*
- *Pengelolaan Learning Center*

3) *Car Rental* (Penyewaan Kendaraan)

Kebutuhan akan jasa sewa kendaraan dewasa ini semakin meningkat, untuk itu Koperasi Karyawan XYZ telah membentuk unit usaha *Car Rental*. Hingga saat ini usaha *Car Rental* telah menyewakan lebih dari 170 unit kendaraan roda empat, dengan berbagai jenis kendaraan. Jasa ini memberikan penawaran kepada perusahaan pengguna jasa (baik badan usaha atau perorangan) dengan beberapa alternatif jenis sewa, yaitu sewa jangka panjang maupun jangka pendek. Produk dan Jasa *Car Rental*, di antaranya :

- Sewa Kendaraan Jangka Panjang
- Sewa Kendaraan Jangka Pendek
- Paket *Car Rental + Driver*
- *Motorcycle Rent*
- *Microbus Shuttle Services*

4) Usaha Lain

(a) ***Building Service Management***

Bidang usaha ini merupakan usaha yang telah dirintis sejak tahun 2005. Dalam jasa ini Koperasi Karyawan XYZ menyediakan pelayanan terhadap seluruh aspek pengelolaan gedung, dimulai dari *Cleaning Service, Security, Teknisi, Operator* serta pengelolaan listrik. Untuk saat ini telah mengelola 3 lokasi/ gedung, yaitu Gedung Griya Niaga III Bintaro, Falatehan dan Gedung Arsip Tuntang Semarang.

(b) Unit Usaha *Pick Up Services*

Aktivitas usaha ini lebih banyak dilakukan di daerah-daerah, antara lain Semarang, Yogyakarta, Solo dan Cirebon. Jasa ini menawarkan pelayanan pengantaran uang dari dan ke Bank.

(c) Unit Usaha TI (Sistem Teknologi Informasi)

Bidang usaha ini mengelola pembuatan berbagai program komputer berbasis teknologi mutakhir. Beberapa hasil kreasi team TI-Koperasi Karyawan XYZ adalah *Loan Management System* (untuk koperasi modern), *payroll system for outsourcing company*, *alarm system*, pembuatan *website*, dan aplikasi lainnya.

(d) *Business Support*

Unit usaha ini mengelola:

- *Storage Management* (Gudang Arsip)
- *Stationeries Maintenance* (ATK)
- *Courier Service*
- *Multimedia Productions*
- *ATM - Load Notes*
- *Event Organizer*

4.2.4 *Benefit Outsourcing* bagi Pengguna Jasa

Dengan berpegang teguh pada prinsip profesionalisme dan selalu tunduk pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku, maka Koperasi Karyawan XYZ senantiasa memberikan kontribusi positif bagi pengguna jasa, diantaranya adalah :

- Bahwa perusahaan (pengguna jasa) akan lebih fokus pada bisnis utamanya, sehingga dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.
- Pengaturan secara operasional tidak ditekankan pada personil tenaga kerja, tetapi lebih pada fungsi secara keseluruhan.
- Pengguna jasa akan lebih dapat menggunakan sumber-sumber yang ada untuk aktivitas yang lebih strategis.

- Membagi resiko ketenagakerjaan kepada *Outsourcing Provider* (Risiko Industrial/*HR Risk*).
- Pengembangan Karyawan, *training*, dll menjadi tanggung jawab Koperasi Karyawan XYZ.
- Dapat mengurangi/mengendalikan biaya operasional, karena sebelumnya biaya yang timbul dapat diprediksi.

4.2.5 Mitra Usaha dan *Client*

- PT. Bank CIMB Niaga Tbk.
- PT. Asuransi Cigna
- PT. Saseka Gelora Finance
- PT. CIMB Niaga Auto Finance
- PT. Niaga Manajemen Citra
- PT. Petronas Niaga Indonesia
- PT. Niaga Internasional Factoring
- PT. Surveyor Indonesia
- PT. Maxima Grand
- PT. CIMB Sunlife
- Bank Kesawan
- Bank DKI
- Yayasan Dana Pensiun Bank Niaga
- Komisaris PT. Bank Mandiri Tbk.

4.2.6 Struktur Organisasi dan Cabang Koperasi Karyawan XYZ Periode 2010 - 2013

Struktur Organisasi Koperasi Karyawan XYZ Periode 2010 – 2013

✓ **Dewan Penasehat**

✓ **Pengurus**

Ketua Umum

Sekretaris

Bendahara

Pengelola Harian

✓ **Pengawas**

Ketua

Sekretaris

✓ **Cabang**

Area Sumatera : Medan, Pekanbaru

Area Jabar : Bandung, Cirebon.

Area Jateng : Semarang, Yogyakarta, Solo, Magelang,
Purwokerto, Kudus.

Area Intim : Surabaya, Denpasar, Makasar, Manado,
Malang.

4.2.7 Data Perusahaan

Nama Perusahaan : Koperasi Karyawan XYZ

NPWP : 01-358-170.7-021

Akte Perusahaan (Terbaru) : 03/PAD/KWK.9/III/1999

Tgl. 16 Maret 1999

Badan Hukum : 2340/BH/I Tgl. 16 Januar 1989

SIUP : 321/10121-P/09-0/PB/VIII/98

Domisili Perusahaan : 32/1.824.00/2001

Alamat Kantor Pusat : Fatmawati, Cilandak, Jak-Sel

4.2.8 Pelaksanaan Peraturan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa *Outsourcing* dengan Model *Paying Agent* dan *Full Agent* di Koperasi Karyawan XYZ

Koperasi Karyawan XYZ dalam menjalankan kegiatan usahanya dalam bidang tenaga kerja (*outsourcing*) baik dengan model *paying agent* dan *full agent* tidak terlepas dari kewajiban perpajakan atas usaha dan jasa yang dilakukan oleh Koperasi Karyawan XYZ tersebut. Dalam penelitian ini, lebih difokuskan pada aspek Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *full agent* dan *paying agent* yang dilakukan oleh Koperasi Karyawan XYZ. Dalam memenuhi kewajiban perpajakan khususnya dalam aspek Pajak Pertambahan Nilai (PPN), Koperasi Karyawan XYZ mengacu pada 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 Koperasi Karyawan XYZ juga berpedoman pada Peraturan Pemerintah No. 144 Tahun 2000 tentang Jenis Barang dan Jasa Yang Tidak Dikenakan Pajak Pertambahan Nilai. Mengenai pedoman perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas penyerahan jasa di bidang tenaga kerja, Koperasi Karyawan XYZ juga mengacu pada Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-05/PJ/53/2003 tentang Perlakuan Pajak Pertambahan Nilai atas Penyerahan Jasa di Bidang Tenaga Kerja. *Outsourcing* dalam prakteknya dekat dengan jasa penyedia tenaga kerja. Meskipun jasa *outsourcing* tidak disebutkan secara langsung mengenai perlakuan PPN-nya, namun apabila jasa *outsourcing* tersebut memenuhi kriteria dari apa yang dikecualikan atau tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) maka *outsourcing* tersebut dapat juga menjadi tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Sebagaimana diatur dalam SE-05/PJ.53/2003 tentang perlakuan pajak pertambahan nilai atas penyerahan jasa di bidang tenaga kerja, jasa *outsourcing* merupakan jasa yang dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). SE DJP No. 5 tahun 2003 juga mengatur tentang dasar pengenaan pajak atas penyerahan jasa *outsourcing* adalah sebesar seluruh tagihan yang diminta atau seharusnya diminta oleh pengusaha jasa. Dengan demikian, mengacu pada peraturan tersebut, maka setiap transaksi penempatan tenaga kerja Koperasi Karyawan XYZ di perusahaan pengguna jasa terutang PPN sebesar 10% dari total tagihan yang dibayarkan oleh perusahaan pengguna jasa. Ketentuan tersebut adalah implementasi aspek Pajak Pertambahan Nilai (PPN) yang dilaksanakan oleh Koperasi Karyawan XYZ terkait dengan *outsourcing* model *full agent*. Sedangkan yang model *paying agent*, Koperasi Karyawan XYZ memungut Pajak Pertambahan Nilai (PPN) sebesar 10% hanya dari *management fee* – nya saja yang dibayarkan oleh perusahaan pengguna. Menurut Koperasi Karyawan XYZ, *outsourcing* dengan model *paying agent* dapat juga dikatakan sebagai jasa penyedia tenaga kerja yang dikecualikan dari pengenaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN).

BAB 5
ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PAJAK
PERTAMBAHAN NILAI (PPN) ATAS JASA *OUTSOURCING*
DENGAN MODEL *PAYING AGENT* DAN *FULL AGENT*
(STUDI KASUS : KOPERASI KARYAWAN XYZ)

5.1 Implementasi Kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa *Outsourcing* dengan Model *Paying Agent* apabila dibandingkan dengan Model *Full Agent* pada Koperasi Karyawan XYZ

Implementasi kebijakan sangat erat hubungannya dengan konsep kebijakan, baik kebijakan publik, kebijakan fiskal, maupun kebijakan pajak. Sebelum berbicara lebih dalam mengenai implementasi kebijakan, maka perlu adanya pemahaman mengenai konsep kebijakan yang terkait dengan implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* pada Koperasi Karyawan XYZ.

Berbicara mengenai kebijakan akan memiliki korelasi dengan kebijakan publik, kebijakan fiskal dan kebijakan pajak. Kebijakan publik adalah pertanyaan sepanjang masa karena kebijakan publik tetap ada dan terus ada sepanjang masih ada negara yang mengatur kehidupan bersama. Sebuah kehidupan bersama harus diatur dengan tujuan supaya satu dengan yang lainnya tidak saling merugikan. Hal ini sejalan dengan kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dimana dengan adanya kebijakan tersebut diharapkan akan memberikan suatu rasa keadilan bagi pihak – pihak yang terlibat dalam implementasi suatu kebijakan tersebut. Dengan kata lain kebijakan atas jasa yang sama juga harus diperlakukan sama (*equal treatment*), hal tersebut senada dengan apa yang diungkapkan oleh Prof. Gunadi, yaitu

“perlakuan *equal treatment* sesuai dengan pasal 16 B itu, tidak memihak, itu keadilan gitu kan. Ini kan sama – sama jasa hanya sebutan namanya saja berbeda ya gitu. Kenapa kok yang kerja kan saya dikenakan PPN kok orang lain tidak dikenakan PPN atau dia dikenakan PPN kok saya tidak gitu kan. Itu juga nanti akan lama – lama akan mungkin akan mematikan atau akan mentransformasi *outsourcing* menjadi penyedia jasa tenaga kerja. Ya gambarnya itu”. (Wawancara dengan Prof. Gunadi, tanggal 10 Mei 2012).

Tutik Tri Setiyawati dari pihak Direktorat Jenderal Pajak juga menambahkan mengenai *equal treatment* tersebut,

“Cuma di situ kan perbedaannya ini hanya tingkat pekerjaannya saja, cuma jenis jasa yang diberikan itu sebenarnya sama gitu, jasa manajemen juga seperti itu. Jasa yang akuntan juga konsultan juga seperti itu gitu, seperti jasa *outsourcing* ini juga. Makanya dalam PPN bahwa atas jasa yang itu sama dia harus melakukan ada unsur prinsip *equal treatment* ya. Itulah yang harus dicocokkan, kenapa berbeda, karena dua ini berbeda. Kalau dia berbeda, yang satu kenapa ga dikenakan, yang satu dikenakan. Mereka juga berbeda, bagaimana hal yang berbeda harus dilakukan, harus ditentukan perlakuannya harus sama, kan enggak, gitu kan. Harus dibuktikan ya perlakuannya berbeda. Saat kita ngomong *outsourcing*, misalnya dia bidang tenaga kerja, terus dia jasa konsultan, lah ini malah jasanya aneh. Ini kan sebenarnya untuk jasa yang sama, perlakuannya berbeda. *Equal treatment*-nya terletak di mana gitu. Dengan memisahkan perlakuan jasa *outsourcing* dengan jasa tenaga kerja, karena mereka berbeda dan di Undang – Undang bahwa *outsourcing* tidak termasuk jasa penyediaan tenaga kerja, maka sudah selakunya dengan prinsip *equal treatment* yang ada di PPN, seperti itu diperjelasnya. (Wawancara dengan Tutik Tri Setiyawati, tanggal 7 Mei 2012).

Dengan diperkuat dari dua pernyataan ahli perpajakan di atas, maka sudah selayaknya prinsip *equal treatment* diimplementasikan sebagaimana mestinya. Hal ini sesuai dengan tujuan dari kebijakan publik tersebut di mana tujuan supaya satu dengan yang lainnya tidak saling merugikan atau dapat terbentuk rasa keadilan di antara para pelaku – pelaku yang terlibat dalam suatu pelaksanaan atas kegiatan tertentu, yang dalam hal ini adalah atas jasa *outsourcing*.

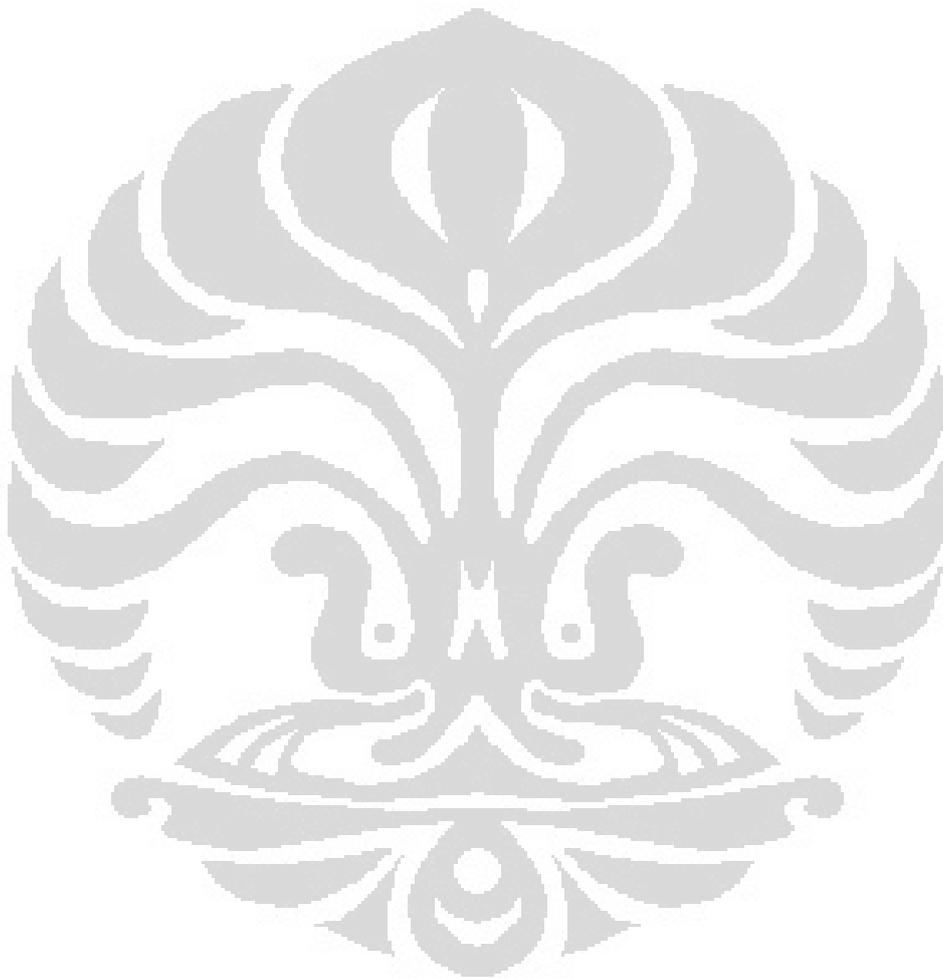
Pengertian dari kebijakan publik menurut Carl I Friedrich adalah sebagai serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu, dengan ancaman dan peluang yang ada. Kebijakan yang diusulkan tersebut ditujukan untuk memanfaatkan potensi sekaligus mengatasi hambatan yang ada dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Dwidjowijoto, 2012, h.93-94). Maksud dari pengertian kebijakan publik di sini adalah serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam lingkungan tertentu. Pemerintah yang sangat berperan dalam proses pembuatan kebijakan yang tentunya juga melibatkan beberapa pihak yang terlibat di dalamnya sehingga dapat terbentuk suatu kebijakan. Apabila dikaitkan dengan kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN), hal ini juga mempunyai tujuan tertentu yaitu dari sisi *budgetair* adalah untuk memaksimalkan penerimaan

negara. Pemerintah melihat potensi yang terdapat pada jasa *outsourcing* yang merupakan jasa kena pajak dan terdapat nilai tambah atas jasa yang diserahkan tersebut.

Selain kebijakan publik, terdapat pula kebijakan fiskal yang merupakan salah satu kebijakan pemerintah dalam mengatasi masalah makro dan mencapai tujuan makro yang diinginkan. Kebijakan fiskal merupakan ikut campur tangan pemerintah dalam mengatur dan mempengaruhi perekonomian dengan cara mengendalikan anggaran pendapatan dan pengeluaran negara ke arah yang diinginkan (Tim Dosen Mata Kuliah Sistem Ekonomi Indonesia, 2008, h.103). Menurut Djojosubroto dalam Subiyantoro dan Riphath, kebijakan fiskal merupakan kebijakan yang mengatur tentang penerimaan dan pengeluaran pemerintah (Subiyantoro, Riphath, 2004, h.21). Teknik mengubah pengeluaran dan penerimaan pemerintah inilah yang dikenal dengan kebijakan fiskal atau politik fiskal (Suparmoko, 2000, h.144).

Apabila mengaitkan kebijakan fiskal ini terhadap kebijakan mengenai Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing*, hal tersebut memiliki hubungan yang saling berkesinambungan. Seperti yang telah disebutkan oleh para ahli bahwa kebijakan fiskal adalah kebijakan yang mengatur mengenai penerimaan dan pengeluaran pemerintah atau dalam hal makro adalah penerimaan dan pengeluaran negara ke arah yang diinginkan. Pajak merupakan salah satu sumber pendapatan negara yang memiliki peran yang cukup besar. Dengan adanya pajak tersebut, maka penerimaan negara pun akan bertambah. Hal ini sesuai dengan data di bawah ini yang menunjukkan bahwa penerimaan salah satunya adalah bersumber dari Pajak. Penerimaan dari Pajak merupakan penerimaan dengan persentase paling besar dari total penerimaan negara. Jenis – jenis pajak pun bervariasi ada pajak yang bersifat subyektif dan pajak yang bersifat objektif. Pajak yang bersifat objektif salah satu contohnya adalah Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Dalam hal ini atas jasa *outsourcing* merupakan salah satu komponen dari penyerahan jasa yang akan dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Hal ini tentunya akan berkontribusi juga terhadap penerimaan negara. Oleh karena itu kebijakan fiskal dalam hal suatu kebijakan yang mengatur mengenai penerimaan dan pengeluaran negara sangat berkaitan dengan kebijakan

pajak yang dalam hal ini akan lebih membahas mengenai Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Berikut ini akan disajikan mengenai data realisasi penerimaan negara dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2011, yang di dalamnya terlihat mengenai komponen – komponen sumber penerimaan negara yang salah satunya adalah dari sektor perpajakan. Data tersebut akan diuraikan sebagai berikut.



Tabel 5.1
Realisasi Penerimaan Negara (Miliar Rupiah)

Sumber Penerimaan	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Penerimaan Negara dan Hibah	637.987	707.806	981.609	848.763	992.399	1.086.370
I. Penerimaan Dalam Negeri	636.153	706.108	979.305	847.097	990.502	1.082.630
1. Penerimaan Pajak	409.203	490.989	658.701	619.922	743.326	839.540
a. Pajak Dalam Negeri	395.972	470.052	622.359	601.252	720.765	816.422
(1) Pajak Penghasilan	208.833	238.431	327.498	317.615	362.219	414.498
I. Migas	43.188	44.011	77.019	50.044	55.382	54.185
II. Non Migas	165.645	194.430	250.479	267.571	306.837	360.314
(2) Pajak Pertambahan Nilai	123.036	154.527	209.647	193.068	262.963	309.335
(3) Pajak Bumi dan Bangunan	20.859	23.724	25.354	24.270	25.319	27.676
(4) Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan	3.185	5.953	5.573	6.465	7.156	-
(5) Cukai	37.772	44.680	51.252	56.719	59.266	60.712
(6) Pajak Lainnya	2.287	2.738	3.034	3.116	3.842	4.202
b. Pajak Perdagangan Internasional	13.232	20.937	36.342	18.670	22.561	23.118
(1) Bea Masuk	12.140	16.699	22.764	18.106	17.107	17.988
(2) Pajak Ekspor	1.091	4.237	13.578	565	5.455	5.130
2. Penerimaan Bukan Pajak	226.950	215.120	320.605	227.174	247.176	243.090
a. Penerimaan Sumber Daya Alam	167.474	132.893	224.463	138.959	164.727	158.174
b. Bagian Laba BUMN	21.451	23.223	29.088	26.050	29.500	26.590
c. Penerimaan Bukan Pajak Lainnya	38.026	56.873	63.319	53.796	43.463	43.430
d. Penerimaan Badan Layanan Umum	-	2.131	3.734	8.370	9.487	14.896
II. Hibah	1.834	1.698	2.304	1.667	1.897	3.740

Sumber : Badan Pusat Statistik (diolah oleh penulis)

Dari tabel 5.3 tentang realisasi penerimaan negara, terlihat komponen – komponen sumber penerimaan negara. Adapun sumber – sumber tersebut berasal dari penerimaan pajak dan penerimaan bukan pajak. Berdasarkan tabel di atas juga dapat dilihat bahwa sumber penerimaan negara dari sektor perpajakan merupakan sumber penerimaan yang paling besar. Mengingat jumlah penerimaan negara yang terbesar berasal dari sektor pajak, maka kebijakan fiskal yang mengatur tentang penerimaan dan pengeluaran negara akan sangat berkaitan pula dengan kebijakan pajak, di mana kebijakan pajak tersebut merupakan salah satu unsur dari kebijakan fiskal. Dari tabel juga diperlihatkan mengenai sumber penerimaan negara yang berasal dari Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Adapun data mengenai Pajak Pertambahan Nilai (PPN) seperti yang didapatkan dari Direktorat Teknologi Informasi Perpajakan dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2012 adalah sebagai berikut.

Tabel 5.2
Jumlah Penerimaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN)
2008 s.d. 2012

Tahun Pajak	Penerimaan PPN Dalam Negeri	Penerimaan PPN Impor	Penerimaan PPN Lainnya	Penerimaan PPN dan PPnBM Lainnya
2008	118.100.380.495.076	81.989.934.067.950	301.877.842.786	12.157.505.155
2009	127.016.285.448.229	63.615.536.238.284	247.142.692.756	16.822.264.005
2010	136.041.289.520.333	83.013.514.075.046	151.938.988.978	2.877.993.143
2011	153.955.798.458.770	106.641.486.161.774	140.204.050.798	3.949.331.368
2012	37.901.241.635.887	41.489.984.416.746	47.465.482.100	227.822.246

Sumber : Direktorat Teknologi Informasi Perpajakan, DJP (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, dipaparkan mengenai jumlah penerimaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) secara keseluruhan. Data tersebut didapatkan dari Direktorat Teknologi Informasi Perpajakan, Direktorat Jenderal Pajak. Jumlah penerimaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) ini disajikan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Pada tahun 2012, terlihat bahwa jumlah tersebut sangat jauh berbeda dengan

tahun – tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan bahwa sampai dengan saat ini belum genap 1 (satu) tahun untuk tahun 2012. Seperti yang telah diketahui bahwa Pajak Pertambahan Nilai (PPN) merupakan pajak yang berdasarkan pada masa, maka yang sudah terekam mengenai jumlah Pajak Pertambahan Nilai (PPN) secara keseluruhan hanya sebagian dari tahun 2012 tersebut, atau dengan kata lain bahwa angka tersebut menunjukkan keadaan di mana pada saat penulis memperoleh data tersebut dari Direktorat Teknologi Informasi Perpajakan, Direktorat Jenderal Pajak.

Menurut Mansury, kebijakan fiskal dalam arti sempit mencakup kebijakan pajak. Kebijakan perpajakan (*tax policy*) merupakan salah satu unsur penting dan menentukan apakah perpajakan di satu negara cukup kondusif bagi masyarakat terutama iklim yang sehat bagi dunia usaha dan dapat berjalan baik, maka kebijakan perpajakan haruslah konsisten dan berkesinambungan dengan tetap memperhatikan prinsip – prinsip perpajakan yang baik dan *good governance*. (Mansury, 1999, h.5).

Paparan di atas telah menjelaskan kebijakan publik, kebijakan fiskal, dan kebijakan pajak yang terkait dengan implementasi dari kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent*. Kemudian berikut ini akan dipaparkan mengenai analisis dari implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* tersebut.

Konsep dasar dari teori implementasi pertama kali dikembangkan oleh ahli dari kebijakan publik. Baru pada awal tahun 1970-an atau tepatnya sejak diterbitkannya karya Pressman dan Wildavsky yang berjudul *Implementation* pada tahun 1973, maka mulailah timbul perhatian yang besar terhadap masalah implementasi. Pressman dan Wildavsky juga menyatakan bahwa sebuah kata kerja mengimplementasikan itu sudah sepantasnya terkait langsung dengan kata kebijaksanaan (*policy*). Sedangkan tata pengelolaan juga tidak dapat dipisahkan dari adanya suatu kebijaksanaan (*policy*) yang dilakukan di dalam mengelola.

Menurut definisi yang diberikan oleh United Nations, sebagaimana yang dikutip oleh Solichin Abdul Wahab :

“Kebijaksanaan (*policy*) itu diartikan sebagai pedoman untuk bertindak. Kebijaksanaan dalam maknanya seperti ini mungkin berupa suatu deklarasi mengenai suatu dasar pedoman bertindak, suatu arah tindakan tertentu, suatu

program mengenai aktivitas – aktivitas tertentu atas suatu rencana (*United Nations*, 1975).” (Wahab, 2005, h.2).

Dengan berpedoman pada teori tersebut, implementasi sangat berhubungan dengan kebijaksanaan atau kebijakan yang telah dibuat. Kebijakan yang telah selesai dibuat tidak akan ada artinya apabila tidak diimplementasikan atau dijalankan. Berdasarkan definisi mengenai kebijaksanaan menurut *United Nations*, yaitu kebijaksanaan merupakan suatu pedoman untuk bertindak, apabila dikaitkan dalam konteks kebijaksanaan dalam hal perpajakan maka pengertian tersebut tidak akan jauh berbeda. Dengan adanya suatu kebijaksanaan dalam perpajakan maka akan menentukan bagaimana perlakuan untuk perpajakan suatu hal. Dalam penelitian ini, akan lebih difokuskan pada aspek Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing*. Kebijaksanaan yang ada mengenai *outsourcing* tersebut tentunya akan menjadi pedoman dalam pelaksanaannya. Implementasi di sini mengartikan bahwa kebijaksanaan yang ada perlu untuk dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang tepat dari dibuatnya kebijakan tersebut.

Pada pembahasan ini akan dipaparkan mengenai implementasi kebijakan untuk perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) untuk jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* yang berdasarkan pada studi kasus di Koperasi Karyawan XYZ. Berbicara mengenai implementasi kebijakan, maka akan sangat penting apabila mengetahui mengenai definisi dari implementasi tersebut. Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier (1979), sebagaimana yang dikutip kembali oleh Solichin Abdul Wahab, menjelaskan makna implementasi dengan mengatakan bahwa (Wahab, 2005, h.65) :

“memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan, yakni kejadian – kejadian dan kegiatan – kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman – pedoman kebijaksanaan negara, yang mencakup baik usaha – usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian – kejadian.”

Definisi implementasi di atas menunjukkan bahwa implementasi merupakan suatu kejadian – kejadian dan kegiatan – kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman – pedoman kebijaksanaan negara. Hal ini dapat dikatakan bahwa kebijaksanaan yang telah dibuat tidak akan ada artinya apabila tidak diimplementasikan atau dilaksanakan, sehingga implementasi menjadi unsur yang sangat penting bagi sebuah kebijakan atau kebijaksanaan. Implementasi merupakan salah satu aspek yang akan menunjukkan bahwa kebijakan atau kebijaksanaan yang telah dibuat sudah dapat berjalan efektif atau belum. Di tahap implementasi inilah yang akan terlihat jelas mengenai kebijakan atau kebijaksanaan tersebut. Begitu halnya dengan implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Kebijakan tersebut akan diimplementasikan atau dilaksanakan kepada pihak – pihak yang terkait di dalamnya, yang dalam hal ini terutama pihak Direktorat Jenderal Pajak dan pihak Wajib Pajak atau perusahaan *outsourcing*, tidak terlepas juga diimplementasikan kepada pihak – pihak lain yang memang terkait dengan kegiatan atau bisnis dari jasa *outsourcing* tersebut, atau dapat dikatakan juga pihak konsultan pajak, pihak asosiasi, pihak auditor, ataupun pihak akademisi sebagai pihak yang netral terhadap suatu kebijakan dan tidak memihak kepentingan manapun.

Outsourcing yang akan dibahas lebih lanjut di sini adalah *outsourcing* dengan model *full agent* dan model *paying agent*. Sebelumnya akan dipaparkan mengenai perbedaan *full agent* dan *paying agent* dari pendapat beberapa pihak yang memang bergerak di bidang *outsourcing*. Ada dua jenis *outsourcing*, yaitu *paying agent (labor supply)* dan *full agent (full outsource)*. *Paying agent* adalah perusahaan *outsource* yang menyediakan tenaga kerja saja, sedang *full agent* selain menyediakan tenaga kerja juga mempunyai fasilitas produksi sendiri. Apa yang dikerjakan *full agent* lebih jelas karena semua karyawan, peralatan, tempat, pengawas semua menjadi tanggung jawab perusahaan *outsource*. Sebagai contoh perusahaan *call center* (Vibizmanagement.com, 2010). Sedangkan dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan istilah yang digunakan bukanlah *full agent* dan *paying agent* melainkan pemborongan pekerjaan dan pemborongan pekerja. Hendri Alizar menambahkan,

"Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain yang dilakukan melalui perjanjian pemborongan. Jadi pemborongan ini ada 2 (dua), perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa tenaga buruh, gitu. Kalau pemborongan pekerjaan itu kan, itu suatu perusahaan, kantin misalkan. Itu diborongkan lengkap, setelah kantin itu selesai itu diserahkan kepada perusahaan, pemberi pekerjaannya. Tapi kalau yang namanya penyedia jasa pekerja buruh, perusahaan pemberi pekerjaan itu menyerahkan sebagian pekerjaan yang termasuk dalam proses produksi kepada perusahaan penyedia jasa pekerja buruh atau *outsourcing*, ya. Nah, jadi pekerja dari *outsourcing* ini bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan. Itu perintahnya itu bisa langsung dari perusahaan, perusahaan *outsourcing*, bisa datangnya dari perusahaan pemberi pekerjaan tempat di mana buruh ini bekerja". (Wawancara dengan Hendri Alizar, tanggal 4 Juni 2012).

Istilah pemborongan pekerjaan yang ada di Undang – Undang Ketenagakerjaan dapat dipersamakan dengan istilah *full agent* karena kembali lagi bahwa *full agent* tersebut merupakan model dari *outsourcing* di mana perusahaan *outsourcing* menyediakan seluruh faktor produksi dan bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan tersebut. Maka, hal tersebut dapat dikatakan juga dengan pemborongan pekerjaan, yaitu perusahaan *outsourcing* dengan model *paying agent* ini menerima sebagian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pengguna dan menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing* sepenuhnya. Sedangkan istilah pemborongan pekerja ini lebih tepat dipersamakan dengan *labor supply* atau *paying agent*. Dimana perusahaan *outsourcing* hanya menyediakan dan menyalurkan tenaga kerjanya saja dan untuk pertanggungjawaban atas hasil pekerjaan tersebut perusahaan *outsourcing* tidak bertanggung jawab.

Dengan melihat perbedaan istilah yang ada di lapangan dan yang ada di Undang – Undang Ketenagakerjaan, maka tidak menutup kemungkinan bahwa istilah – istilah dari *outsourcing* menjadi sangat variatif di lapangannya. Seperti contohnya istilah di pihak Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI) di mana istilah *full agent* ini dipersamakan dengan istilah *Business Process Outsourcing* atau pemborongan pekerjaan. Adapun istilah *labor supply* atau *paying agent* dan pemborongan pekerja ini dipersamakan dengan *Man Power Outsourcing*. Hal ini

diperkuat dengan pernyataan dari Wisnu Wibowo, selaku Ketua Umum Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI), yaitu

“Jasa *outsourcing* di Indonesia itu dibagi 2 (dua) ada yang hanya penyerahan tenaga kerja, itu yang disebut sebagai jasa tenaga kerja. Ada lagi yang pemborongan pekerjaan, pemborongan pekerjaan ini, kalau di kita istilahnya *Business Process Outsourcing*, jadi *BPO*. Contoh sederhananya gini, kalau misalkan untuk kebersihan-lah gitu ya, untuk kebersihan, kalau dia jasa tenaga kerja, penyediaan jasa tenaga kerja, itu hanya penyediaan *OB*, ya atau *Office Girl*, ya, orangnya jadi. Tapi kalau dia *BPO*, *Business Process Outsourcing*, itu yang dituntut adalah pekerjaannya kebersihan suatu lokasi yang dikontrakkan, ya misalkan ring 1, jadi seluruh gedung menjadi tanggung jawabnya si perusahaan *outsourcing*. Nah, dia mengerahkan tenaganya berapa orang, lalu berapa lama, terus peralatannya, misalnya mesin pel, ya, terus kemudian pembersih, mesin pembersih sampai ke bahan – bahannya, itu disediakan oleh perusahaan, ya, si pelaksana pekerjaan. Sehingga dia yang diserahkan adalah menjaga kebersihan di gedung itu, gitu ya. Itu *Business Process Outsourcing*. Ya, atau *full outsourcing* yang dikenal. Iya. Tapi kalau yang penyedia tenaga kerja dia hanya taunya menyerahkan kebutuhan berapa nih, 10 (sepuluh) orang *OB*, dia udah, hanya tenaga kerjanya aja 10 (sepuluh) orang, gitu ya.” (Wawancara dengan Wisnu Wibowo, tanggal 14 Maret 2012).

Berbeda halnya dengan kedua pihak di atas, Koperasi Karyawan XYZ di mana penulis melakukan studi kasus, memiliki istilah yang berbeda juga. *Outsourcing* dengan model *full agent* atau *full outsourcing* dan model *paying agent* atau *labor supply*. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Doddy Lukman, selaku Pengelola Harian Koperasi Karyawan XYZ, sebagai berikut

“Penyedia jasa adalah suatu perusahaan yang melakukan suatu aktivitas untuk menyediakan jasa – jasa pekerjaan. Tapi, dari model, dari model itu bisa kita bedakan. Dari model, implementasinya di dalam kita menyalurkan tenaga – tenaga kerja tersebut memang ada perbedaan. Kalau menurut pendapat kami adalah ada 2 (dua) model, ya, yang pertama adalah model yang namanya, sebagai *agent*, *agent* tenaga kerja. Yang kedua adalah tenaga kerja yang *full outsourcing*. Yang *agent*, sebagai *agent* adalah kita hanya sebagai juru bayar, ya, *recruitment* dilakukan di sana, hanya penggajian dan sebagainya dia salurkan lewat kita kemudian penggajian dan sebagainya walaupun tanggung jawabnya dari sana, tapi kita yang melakukan suatu pembayaran. Kita hanya menerima *fee* daripada aktivitas yang kita lakukan, ya, dan kita tidak mempunyai suatu kewajiban untuk melakukan *replacement*, kita tidak mempunyai suatu kewajiban untuk *placement*, kita tidak mempunyai suatu kewajiban untuk rotasi dan sebagainya dan *performance appraisal* pun kita tidak punya suatu tanggung jawab secara langsung. Nah, itulah di dalam

tenaga yang sistem ataupun model *paying agent*, ya. (Wawancara dengan Doddy Lukman, tanggal 24 Mei 2012).

Doddy Lukman menambahkan mengenai full agent, yaitu,

“Kemudian ada 1 (satu) model lagi yang namanya *full outsourcing*. *Full outsourcing* ini adalah suatu aktivitas yang di mana seluruh aktivitas dilakukan oleh si perusahaan penyedia jasa. Dialah yang akan melakukan suatu koordinasi, *performance appraisal*, *placement*, dan *replacement*, ya dia bertanggung jawab terhadap itu, ya. Nah ini sepenuhnya adalah menjadi tanggung jawab si perusahaan *outsourcing* tersebut, ya. Jadi, menurut kami, itu ada 2 (dua), dua model, *paying agent*, ya, kita sebagai *agent* aja, ya. Kita hanya menerima *fee* dari jasa yang kita berikan, dari jasa yang diberikan hanya menerima *fee*. Kemudian kalau ini *full outsourcing* kita juga menerima jasa dari itu cuma komponennya yang berbeda”. (Wawancara dengan Doddy Lukman, tanggal 24 Mei 2012).

Penjelasan yang berasal dari pihak Koperasi Karyawan XYZ ini memberikan suatu gambaran yang jelas dan rinci mengenai implementasi jasa *outsourcing* dengan model *full agent* dan *paying agent* di Koperasi Karyawan XYZ. Apabila dibandingkan dengan pihak Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI) dan pihak dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengenai jenis – jenis atau model – model dari *outsourcing*, sebenarnya mengacu pada konsep yang sama sedangkan istilah – istilah yang ada di lapangan tersebut yang berbeda – beda. Dengan perbedaan istilah – istilah yang ada tersebut tidak menutup kemungkinan terdapat sedikit perbedaan yang ada di dalamnya, namun tidak berarti bahwa perbedaan tersebut benar – benar berbeda dari konsep yang sudah ada. Seperti yang telah diketahui bahwa pada praktek di lapangannya *outsourcing* yang ada memiliki variasi yang berbeda – beda. Hal ini kembali lagi pada konsep *outsourcing* itu sendiri yang mempunyai pengertian sebagai suatu bentuk penyerahan sebagian atau seluruh dari pekerjaan tertentu, maka hal ini tidak hanya mengacu pada penyerahan tenaga kerja saja, tapi juga bisa penyerahan pekerjaan tertentu yang seperti di atas sudah dijelaskan mengenai *paying agent* yaitu sebagai juru bayar saja. Untuk melakukan pekerjaan tersebut tentunya diperlukan tenaga – tenaga kerja yang melaksanakannya, maka di Indonesia sangat dekat hubungannya antara bisnis atau jasa *outsourcing* dengan tenaga kerja. Wisnu Wibowo dari pihak ABADI mengemukakan bahwa,

“Jasa *outsourcing* itu terdiri dari, sebenarnya kalau pengertian di luar sama di Indonesia itu agak berbeda, ya. Kalau di luar itu seluruh pekerjaan yang diserahkan kepada pihak ketiga atau pihak luar, itu disebut *outsourcing*. Ya, jadi mulai ada tenaga kerja, ada *big process*, ada *knowledge process*, atau ada *legal*, itu disebutnya *outsourcing*, ya. Karena dikerjakan oleh pihak luar, jadi 1 (satu) pekerjaan dibawa keluar oleh, atau diserahkan kepada pihak luar lah gitu ya. Nah, tapi kalau di Indonesia, ya, kelihatannya *outsourcing* itu lebih diarahkan kepada tenaga kerja, ya, artinya pekerjaan – pekerjaan yang mengerahkan tenaga kerja atau *basic*-nya orang lah atau tenaga kerja itu yang di-ini-kan di *outsourcing*, gitu.” (Wawancara dengan Wisnu Wibowo, tanggal 14 Maret 2012).

Senada dengan penjelasan dari pihak ABADI tersebut, bahwa di Indonesia apabila berbicara mengenai *outsourcing* maka akan sangat dekat dengan tenaga kerja. Tidak dapat dipungkiri memang dalam melaksanakan suatu pekerjaan sangat diperlukan tenaga – tenaga yang mengerjakan pekerjaan tersebut. Maka *outsourcing* lekat dan mengarah kepada tenaga kerja. Apabila membandingkan dengan yang ada di luar Indonesia, maka *outsourcing* ini sendiri juga sebenarnya tidak hanya terkait dengan *outsourcing* tenaga kerja saja, tetapi juga *outsourcing* untuk hal – hal tertentu lainnya yang tidak terbatas hanya pada *outsourcing* tenaga kerja. Budi Pranowo menambahkan,

“Sebab kalau dibilang jasa *outsourcing* kan luas ya, tidak melulu harus tenaga kerja kan. *Outsource* itu kan dari, dari luar, istilah sebetulnya ada menggunakan jasa orang lain (*outsource*).” (Wawancara dengan Budi Pranowo, tanggal 6 Juni 2012).

Maksud dari pernyataan tersebut menegaskan bahwa sebenarnya istilah *outsourcing* tidak selalu tenaga kerja. *Outsourcing* juga bisa mengacu pada hal – hal tertentu lainnya. Memang yang paling dekat adalah *outsourcing* tenaga kerja.

Koperasi Karyawan XYZ merupakan salah satu contoh perusahaan *outsourcing* yang menjalankan bisnis *outsourcing* dengan model *full agent* atau *full outsourcing* dan model *paying agent (labor supply)*. Sebenarnya, setelah ditelaah lebih jauh, ternyata di Koperasi Karyawan XYZ ini, yang dengan model *paying agent (labor supply)* dibagi lagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu yang pertama adalah suatu

kondisi di mana tenaga kerja sudah ada terlebih dahulu di perusahaan pengguna atau dengan kata lain, *paying agent* di sini adalah Koperasi Karyawan XYZ hanya sebagai juru bayar untuk tenaga – tenaga kerja pengguna jasa di sektor tertentu. Jadi, tenaga tersebut dalam struktur kepegawaiannya adalah tenaga kerja pengguna jasa. Yang dimaksud dengan *labor supply* di sini yaitu pada saat perusahaan pengguna mengalihkan pekerjaan untuk menghitung dan membayarkan gaji tenaga – kerja yang ada di perusahaan pengguna jasa, maka Koperasi Karyawan XYZ tersebut membutuhkan tenaga kerja untuk melakukan hal tersebut. Pada jenis ini tenaga kerja yang ada bukan merupakan tenaga kerja dari perusahaan pengguna jasa, jadi Koperasi Karyawan XYZ merekrut tenaga kerja tertentu untuk disalurkan kembali ke perusahaan pengguna jasa. Kedua jenis hal tersebut-lah yang membedakan Koperasi Karyawan XYZ dengan perusahaan *outsourcing* lainnya. Budi Pranowo, selaku Konsultan Pajak dari Koperasi Karyawan XYZ menambahkan,”

“Nah, kalau *paying agent* itu sebenarnya mereka jadi pabriknya lagi dari itu. Mereka punya karyawan cuma murni, hanya saya menyediakan jasa untuk membayar saja, gitu. Jadi, jadi sifatnya status ketenagaannya juga berbeda. Tenaga kerjanya, tenaga kerja mereka, kita hanya membayar saja. Jadi agak, agak berbeda ya kalau menurut saya. *paying agent* itu bukan menyediakan tenaga kerja loh, berbeda. Kalau yang, yang di- *case* ini kan, ini kan *case* – nya di ini kan studi kasus ya. Karyawannya sudah ada. Dan itu karyawan saya. Kalau, kalau karyawannya belum ada, lain ini ya, ok *labor supply*. OK. Nah ini kalau *case* di sini, ini berbeda, kebetulan saya tahu gitu, kebetulan saya tahu di Koperasi ini, ini berbeda. Karena karyawannya sudah ada duluan.” (Wawancara dengan Budi Pranowo, tanggal 6 Juni 2012).

Doddy Lukman, selaku pengelola harian dari Koperasi Karyawan XYZ memberikan tambahan penjelasan mengenai *full agent* yang dapat dikatakan juga sebagai *subcontractor* dari suatu *project* (pemborongan pekerjaan), yaitu

“Iya. Jadi kita sebagai *subcontractor* daripada *project*. Jadi misalnya ada salah satu *project*, *project* untuk pengamanan, ya. Nah, kita tawarkan ini dalam bentuk satu paket, ya. Dalam 1 (satu) paket, di mana dalam penawaran kita itu sudah termasuk konten, komponen *cost* yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Baik itu mengenai seragamnya, baik itu mengenai kesehatannya, baik itu mengenai *over time* – nya, dan sebagai – sebagainya, ya.” (Wawancara dengan Doddy Lukman, tanggal 24 Mei 2012).

Seperti yang telah dipaparkan di atas, bahwa jasa *outsourcing* merupakan jasa kena pajak. Atas jasa yang diserahkan dari pihak pertama kepada pihak kedua tersebut pada dasarnya dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) kecuali apabila diatur lain dalam kebijakannya yang dalam hal ini adalah aturan perundang-undangan yang berlaku serta aturan dari perangkat pengikut Undang – Undang No. 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.

Implementasi kebijakan dari perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* di Koperasi Karyawan XYZ ini tentunya juga harus melihat dari kebijakan yang mengaturnya. Selain dari kebijakan – kebijakan yang mengatur tersebut, tentu kita juga harus mengacu pada konsep – konsep teori yang memang sesuai dengan hal tersebut. Teori Pajak Pertambahan Nilai (PPN) juga harus diperhatikan, karena pada saat implementasi di lapangan yang dibutuhkan tidak hanya kebijakannya yang mengatur namun juga harus diperhatikan teori – teori yang terkait berdasarkan pada permasalahan implementasi yang ada. Mengingat bahwa teori merupakan salah satu aspek yang bersifat netral dan tidak memihak pada kepentingan – kepentingan tertentu maka atas konsep dan teori tersebut harus diperjelas.

Berbicara mengenai implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent*, maka sebelumnya perlu dijabarkan mengenai konsep Pajak Pertambahan Nilai (PPN) tersebut. Pajak Pertambahan Nilai atau *Value Added Tax* merupakan pajak penjualan yang dipungut atas dasar nilai tambah yang timbul pada setiap transaksi. Nilai tambah adalah setiap tambahan yang dilakukan oleh penjual atas barang atau jasa yang dijual, karena pada prinsipnya setiap penjual menghendaki adanya tambahan tersebut yang bagi penjual merupakan keuntungan. Sedangkan mekanisme PPN dilakukan oleh Pengusaha Kena Pajak, dengan melakukan pemungutan, perhitungan, pembayaran dan melaporkan PPN pada setiap transaksi pada setiap bulannya. PPN yang dipungut oleh penjual merupakan pajak keluaran, sedangkan bagi pembeli merupakan pajak masukan

(Muljono, 2008, h.1). Pajak Pertambahan Nilai (*Value Added Tax* atau *Belasting Toegevoegde Waarde*) pada dasarnya merupakan Pajak Penjualan yang dipungut beberapa kali (*multiple stage levies*) atas dasar nilai tambah yang timbul pada semua jalur produksi dan distribusi. Jadi, PPN ini dapat dipungut beberapa kali pada berbagai mata rantai jalur produksi dan distribusi, namun hanya pada pertambahan nilai yang timbul pada setiap jalur yang dilalui barang dan jasa (Rosdiana, Irianto, Putranti, 2011, h.66).

Dengan melihat dari konsep Pajak Pertambahan Nilai di atas yaitu bahwa pajak dikenakan atas dasar nilai tambah yang timbul pada setiap jalur yang dilalui barang dan jasa. Maka dengan kata lain bahwa jasa *outsourcing* pun tidak luput dari pengenaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Yang menjadi subjek dari Pajak Pertambahan Nilai (PPN) adalah Pengusaha Kena Pajak (PKP) dengan melakukan pemungutan, perhitungan, pembayaran dan melaporkan PPN pada setiap transaksi pada setiap bulannya. Dalam studi kasus yang dilakukan di Koperasi Karyawan XYZ ini maka Koperasi Karyawan XYZ merupakan subjek pajak di mana pihak Koperasi Karyawan XYZ selaku Pengusaha Kena Pajak (PKP) harus melakukan pemungutan, perhitungan, pembayaran dan melaporkan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) pada setiap transaksi pada setiap bulannya. Oleh karena Koperasi Karyawan XYZ melakukan penyerahan jasa dalam bidang *outsourcing* maka Koperasi Karyawan XYZ mempunyai kewajiban untuk pemungutan, perhitungan, pembayaran dan melaporkan PPN atas jasa yang diserahkan yaitu jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* di mana Pajak Pertambahan Nilai (PPN) tersebut dipungut dari pihak perusahaan pengguna jasa sebagai konsumen terakhir dari jasa yang diberikan oleh Koperasi Karyawan XYZ tersebut.

5.1.1 Perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa *Outsourcing* dengan Model *Paying Agent*

Implementasi Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* di Koperasi Karyawan XYZ dipisahkan menjadi 2 (dua) perlakuan. *Full agent* atau *full outsourcing* dilakukan berbeda dengan *paying*

agent. Dasar Pengenaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* adalah dari *management fee* nya saja yang dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dengan tarif 10%. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Abdul Rozak di mana beliau menjabat sebagai Manajer Keuangan di Koperasi Karyawan XYZ

“Iya, memang kita perlakuannya seperti yang selama ini kita laksanakan, untuk yang *paying agent*, kita hanya memungut 10% dari *fee*-nya saja. Iya. Itulah perlakuan yang selama ini dilaksanakan oleh Koperasi Karyawan. Iya, yang *paying agent* yang 10% itu dari *fee* yang kita terima. Sedangkan yang *full outsourcing*, itu dari total biaya.” (Wawancara dengan Abdul Rozak, tanggal 24 Mei 2012)

Perlakuan yang sama juga diimplementasikan di lapangan namun hal ini belum semuanya seragam. Hal ini disebutkan oleh Wisnu Wibowo dari pihak ABADI mengenai hal tersebut di mana untuk jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* (*Man Power Outsourcing/Labor supply*) adalah sebesar 10% dari *management fee* – nya saja. Berikut ini pernyataan beliau,

“Dilema juga di kita, artinya pada saat implementasi itu juga persepsi dari masing – masing orang DJP sendiri yang di area pelayanan itu juga beda – beda. Karena di anggota ABADI, itu ada yang langsung dikenakan PPN *full* dari seluruh total, ya. Ada yang hanya dari jasanya aja. Nah itu, masih ada perbedaan. Tapi, kalau menurut kita, itu hanya dibagi 2 (dua) sih ya mengenai ini. Jadi kalau dia benar – benar jasa tersebut tenaga kerja, itu yang menyediakan tadi itu memang harusnya hanya *fee*, *manajemen fee*-nya, ya, karena dia tidak mengambil apa – apa dari si tenaga kerja. Contohnya misalkan, kalau dia gaji 1 (satu) juta, itu ya, terus *fee*-nya 10% (sepuluh persen) berarti yang 1 (satu) juta ini kan langsung ke tenaga kerja, ya. Dia ga bisa kelola apa – apa tuh, dari yang 1 juta, ya. Karena ga bisa ini, nah dia hanya dapat 10 % atau 100 (seratus). Nah, harusnya 100-nya aja yang dikenakan. Tapi ini perlakuannya berbeda di setiap kantor pelayanan pajaknya, selama ini. Kemudian kalau yang *full outsourcing* itu memang kita ngelola secara keseluruhan, ya jadi *manage* dari tenaga kerjanya kita bisa se-efisien mungkin, ya kan. Bahannya kita bisa cari *source*-nya yang semurah mungkin gitu kan, terus juga peralatannya kita bisa *spare* dengan *customer* yang cukup banyak, itu akan lebih murah pemakaian ini-nya. Jadi kita *manage* keseluruhan, jadi itu ga akan kelihatan mengenai jasanya itu apa, terus *cost of resource*-nya berapa itu ga kelihatan.” (Wawancara dengan Wisnu Wibowo, tanggal 14 Maret 2012).

Kedua pernyataan di atas merupakan salah satu contoh dari pengimplementasian kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent*. Implementasi yang ada tentunya mengacu pada kebijakan yang telah dibuat dan terkait dengan jasa *outsourcing* tersebut. Contohnya pada Koperasi Karyawan XYZ yang mengacu pada 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 Peraturan Pemerintah No. 144 tahun 2000 tentang Jenis Barang dan Jasa Yang Tidak Dikenakan Pajak Pertambahan Nilai dan Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor 5 tahun 2003, SE-05/PJ/53/2003 tentang Perlakuan Pajak Pertambahan Nilai atas Penyerahan Jasa di Bidang Tenaga Kerja. Sesuai dengan pernyataan Abdul Rozak berikut ini,

“Iya, ada ya, sebenarnya yang tadi 3 (tiga) hal tadi, walaupun saya bilang ga jelas dan terpisah – pisah tapi tetap kita mengacu pada itu, Undang – Undang PPN, Peraturan Pemerintah 144 Tahun 2000, dan Dirjen Pajak, SE Dirjen Pajak 05 tadi.” (Wawancara dengan Abdul Rozak, tanggal 24 Mei 2012).

Apabila dilihat dari sisi pelaksana di pemerintah yang dalam hal ini adalah pihak Direktorat Jenderal Pajak yang sangat berperan dalam pengadministrasian dari perpajakan yang ada, maka akan ditemukan adanya perbedaan persepsi yang akan terlihat. Pihak Direktorat Jenderal Pajak menyatakan bahwa di dalam SE DJP Nomor 05 tahun 2003 tersebut telah dijelaskan bahwa atas jasa *outsourcing* merupakan jasa yang dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Di dalam SE DJP Nomor 05 tahun 2003 ini, dijelaskan secara lebih detil mengenai penyerahan jasa di bidang tenaga kerja yang tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN), meliputi :

- a. Jasa tenaga kerja adalah jasa yang diserahkan oleh tenaga kerja kepada pengguna jasa tenaga kerja dengan menerima imbalan dalam bentuk gaji, upah, honorarium, tunjangan dan sejenisnya. Tenaga kerja tersebut bertanggung jawab langsung kepada pengguna jasa tenaga kerja atas jasa tenaga kerja yang diserahkannya;

b. Jasa penyediaan tenaga kerja adalah jasa yang diserahkan oleh Pengusaha kepada pengguna jasa tenaga kerja, di mana Pengusaha dimaksud semata – mata hanya menyerahkan jasa penyediaan tenaga kerja. Penyediaan jasa tenaga kerja dimaksud tidak terkait dengan pemberian Jasa Kena Pajak lainnya, seperti jasa tehnik, manajemen, konsultasi, pengurusan perusahaan, bongkar muat dan lain – lain.

Dengan demikian, jasa penyediaan tenaga kerja yang tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai merupakan penyerahan jasa penyediaan tenaga kerja yang dilakukan oleh Pengusaha di mana :

- Pengusaha penyedia tenaga kerja tidak melakukan pembayaran gaji, upah, honorarium, tunjangan dan sejenisnya kepada tenaga kerja, atau
- Tenaga kerja dimaksud termasuk dalam struktur kepegawaian pengguna jasa tenaga kerja.

c. Jasa penyelenggaraan latihan bagi tenaga kerja.

Kemudian, di dalam butir nomor 2 (dua) SE-05/PJ/53/2003 tentang Perlakuan Pajak Pertambahan Nilai atas Penyerahan Jasa di Bidang Tenaga Kerja, disebutkan bahwa atas penyerahan jasa di bidang tenaga kerja selain yang disebutkan pada poin – poin di atas akan dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) termasuk *outsourcing*. *Outsourcing* adalah kegiatan memberikan jasa dalam suatu bidang usaha, kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja pemberi jasa dengan disertai keterlibatan langsung tenaga kerja tersebut dalam pelaksanaannya. Sehingga *outsourcing* merupakan penyerahan Jasa Kena Pajak yang tidak termasuk penyerahan jasa penyediaan tenaga kerja. Atas penyerahan Jasa Kena Pajak ini yang menjadi Dasar Pengenaan Pajak adalah sebesar seluruh tagihan yang diminta atau seharusnya diminta oleh Pengusaha jasa.

Pihak Direktorat Jenderal Pajak menyatakan bahwa *outsourcing* dengan bentuk atau jenis atau model apa pun itu merupakan jasa kena pajak yang dikenakan atas seluruh tagihan yang diminta atau seharusnya diminta oleh Pengusaha jasa.

Mengingat bahwa praktek di lapangan yang ada saat ini adalah jasa *outsourcing* tersebut tidak memenuhi kriteria dari yang dikecualikan dari pengenaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) tersebut. Hal ini diperjelas bahwa pada kriteria di SE 5 tahun 2003 tersebut dinyatakan bahwa jasa penyediaan tenaga kerja yang dikecualikan itu apabila Pengusaha penyedia tenaga kerja tidak melakukan pembayaran gaji, upah, honorarium, tunjangan dan sejenisnya kepada tenaga kerja. Dari poin ini jelas bahwa mengingat praktek di lapangan yang kebanyakan tidak memenuhi kriteria yang dikecualikan atau dengan kata lain adalah bahwa perusahaan *outsourcing* yang melakukan pembayaran gaji.

Pada prakteknya memang pengusaha penyedia jasa tersebut-lah yang melakukan pembayaran gaji, upah, honorarium, tunjangan dan sejenisnya kepada tenaga kerja. Maka kriteria ini untuk jasa *outsourcing* tidak terpenuhi, karena perusahaan *outsourcing* membayarkan gajinya kepada pegawai, bukan perusahaan pengguna jasa yang membayarkan gajinya secara langsung, namun gaji tersebut tetap dibayarkan oleh perusahaan pengguna jasa dan disalurkan kepada pegawai melalui perusahaan *outsourcing*. Kemudian kriteria selanjutnya adalah tenaga kerja dimaksud termasuk dalam struktur kepegawaian pengguna jasa tenaga kerja. Hal inilah yang harus diperkuat lagi dan ditelaah apakah struktur kepegawaian dari perusahaan *outsourcing* tersebut masuk ke dalam struktur kepegawaian pengguna jasa atau perusahaan *outsourcing*. Tutik Tri Setiyawati mengatakan bahwa,

“yang paling dipegang dalam hubungan kerja itu adalah yang namanya hubungan kerja, status hubungan kerja. Status hubungan kerja itu adalah suatu perikatan di mana si tenaga kerja itu dia bisa menuntut haknya, itu ke siapa, gitu ya. Dalam *outsourcing* ini berbeda dengan untuk penyediaan tenaga kerja yang tidak dikenakan PPN itu, karena dalam *outsourcing* itu hubungan kerjanya secara legal di struktur kepegawaiannya itu misalnya akte tenaga kerjanya dek Nina itu perusahaan *outsourcing*, hubungan kerjanya adalah aku sama dek Nina, gitu, bahkan di situ hubungan kerjanya ya itu secara formal, secara legal bahwa PKWT atau PKWTT ya, jelas di situ.” (Wawancara dengan Tutik Tri Setiyawati, tanggal 7 Mei 2012).

Dari poin ini juga pihak Direktorat Jenderal Pajak melihat bahwa untuk struktur kepegawaian dan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan

penyedia jasa dengan tenaga kerja, dalam hal ini adalah perusahaan *outsourcing* dan tenaga kerja *outsourcing* tersebut. Maka poin kedua ini pun juga tidak memenuhi sehingga untuk jasa *outsourcing* dengan model apa pun apabila tidak memenuhi kriteria-kriteria yang dikecualikan yang telah diatur dalam kebijakannya maka atas jasa tersebut merupakan Jasa Kena Pajak. Hal ini dipertegas oleh Tutik Tri Setiyawati, dari Direktorat Jenderal Pajak, bahwa

“Jadi kita fokus ke jasa ya. Pokoknya penyerahan jasa apa pun itu yang diserahkan oleh PKP, itu akan kena PPN kecuali untuk jasa yang a,b,c, yang di 4A ayat (3) itu. Intinya seperti itu. Nah, terkait dengan ini, terkait dengan *outsourcing* kan memang di 4A ayat (3) itu kan ada jasa tenaga kerja, ya. Jasa tenaga kerja terus di penjelasannya itu kan ada jasa tenaga kerja itu sendiri, terus jasa penyediaan tenaga kerja sepanjang itu ya bertanggung jawab itu. Lah, sekarang yang ditanyain adalah *outsourcing* itu sendiri letaknya di mana gitu, masuk ga di jasa tenaga kerja itu gitu kan. Ini masuk poin ini bukan. Nah di situ kan disampaikan bahwa jasa penyediaan itu tidak, jasa penyediaan itu tidak dikenakan PPN sepanjang si tenaga kerja itu akan bertanggung jawabnya kan ataupun perusahaan penyedia itu tidak bertanggung jawab atas hasil kerjanya, gitu. Berbeda halnya dengan *outsourcing*. Karena memang dia tidak memenuhi kriteria tadi gitu. Satu, kalau kita balik lagi ya dek, kita sampai sini kan bahwa itu kan tidak memenuhi kriteria bahwa jasa penyediaan tenaga kerja di mana penyedia tenaga kerja tidak bertanggung jawab atas hasil kerja, gitu. Ya saat kita mengatakan *outsourcing* itu merupakan JKP atau enggak, ya tergantunglah kita pakai dasar apa, ya pasal 4A ayat (3) karena dia tidak masuk di kriteria yang penyedia jasa tenaga kerja yang tidak dikenain, yaudah berarti dia kena, seperti itu.” (Wawancara dengan Tutik Tri Setiyawati, tanggal 7 Mei 2012).

Dari paparan di atas mengenai implementasi yang ada di lapangan khususnya di tempat studi kasus yaitu di Koperasi Karyawan XYZ dan paparan yang diungkapkan oleh pihak Direktorat Jenderal Pajak, terlihat adanya perbedaan persepsi di antara pihak- pihak tersebut. Pihak Direktorat Jenderal Pajak menerapkan kebijakan mengenai Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model apa pun ini dengan dasar pengenaan pajaknya adalah total seluruh tagihan. Sedangkan pihak Wajib Pajak menerapkan jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* ini yang menjadi dasar pengenaan pajaknya adalah 10% dari *management fee* yang diterimanya dari perusahaan pengguna.

Apabila ditelaah lebih jauh mengenai aspek Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* baik dengan model *paying agent* maka yang harus diperhatikan adalah konsep mengenai jasa kena pajak itu sendiri. Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dikenakan atas penyerahan Jasa Kena Pajak di dalam daerah pabean yang dilakukan oleh pengusaha. Untuk menentukan apakah suatu penyerahan jasa kena pajak terutang pajak, harus dipenuhi syarat-syarat berikut.

(a) Syarat yang disebutkan dalam undang - undang

- Jasa yang diserahkan merupakan jasa kena pajak.
- Penyerahan dilakukan di daerah pabean Indonesia.
- Penyerahan dilakukan dalam rangka kegiatan usaha atau pekerjaannya.

(b) Syarat yang secara implisit tersirat dalam undang – undang

Yang menyerahkan : Pengusaha Kena Pajak. Pengusaha yang melakukan kegiatan penyerahan Jasa Kena Pajak meliputi; baik pengusaha yang telah dikukuhkan sebagai Pengusaha Kena Pajak maupun pengusaha yang seharusnya dikukuhkan sebagai Pengusaha Kena Pajak, tetapi belum dikukuhkan.

Termasuk dalam pengertian penyerahan Jasa Kena Pajak adalah Jasa Kena Pajak yang dimanfaatkan untuk kepentingan sendiri dan/atau yang diberikan secara cuma-cuma. Seperti halnya Barang Kena Pajak, semua jasa adalah Jasa Kena Pajak, kecuali jasa yang tidak dikenakan PPN. (Rosdiana, Irianto, Putranti, 2011, h.167-169).

Konsep tersebut menyebutkan bahwa syarat dari jasa kena pajak yang terutang pajak atau tidak apabila disebutkan dalam Undang – Undang. Dalam hal kebijakan mengenai *outsourcing* itu sendiri sebenarnya tidak terdapat dalam 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, namun yang paling dekat dengan jasa *outsourcing* adalah jasa tenaga kerja yang merupakan salah satu jasa yang dikecualikan dari pengenaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Hal tersebut diatur dalam pasal 4A ayat (3). Sedangkan

keterangan lebih lanjut mengenai *outsourcing* dapat dilihat dengan jelas di Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak, SE-05/PJ/53/2003 tentang Perlakuan Pajak Pertambahan Nilai atas Penyerahan Jasa di Bidang Tenaga Kerja, yang merupakan jasa kena pajak. Namun di dalam pengertian *outsourcing* yang ada di SE DJP tersebut tidak ada penjelasan mengenai jenis – jenis dari *outsourcing* tersebut tentang bagaimana perlakuannya. Kemudian apabila memenuhi syarat yang kedua ini adalah syarat yang secara implisit tersirat dalam undang – undang maka jasa tersebut merupakan jasa kena pajak. Hal ini disebabkan karena Pajak Pertambahan Nilai (PPN) menganut prinsip *negative list*.

Di dalam pasal 4A ayat (3) 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, disebutkan mengenai jasa penyediaan tenaga kerja yang dikecualikan dari pengenaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) apabila sepanjang pengusaha penyedia tenaga kerja tidak bertanggung jawab atas hasil kerja dari tenaga kerja tersebut. Atas dasar ini-lah Koperasi Karyawan XYZ memungut Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* tidak dari total seluruh tagihan. Hal ini disebabkan karena model *paying agent* ini memang yang paling dekat dengan jasa penyediaan tenaga kerja yang dikecualikan dari pengenaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Dikdik Suwardi menambahkan,

“Kalau lihat dari SE itu ya, kalau secara substansial sih sebenarnya tidak jauh berbeda, intinya adalah baik jasa penyedia tenaga kerja kemudian jasa *outsourcing* itu sebenarnya intinya adalah jasa penyedia tenaga kerja.” (Wawancara dengan Dikdik Suwardi, tanggal 16 Mei 2012).

Sehingga pihak Koperasi Karyawan XYZ ini memperlakukan bahwa model *paying agent* ini dekat dengan jasa penyediaan tenaga kerja. Seperti yang telah dipaparkan di atas bahwa sebenarnya adalah *paying agent* itu merupakan salah satu jasa untuk menghitung dan membayarkan gaji tenaga kerja si perusahaan pengguna jasa. Lalu, untuk atas penyerahan kegiatan tersebut, Koperasi Karyawan XYZ menyiapkan tenaga-tenaga kerja yang diperintahkan untuk mengerjakan kegiatan menghitung dan

membayarkan tersebut. Kegiatan *outsourcing* dengan model *paying agent* ini memang sedikit berbeda. Pada transaksi tersebut terdapat dua tenaga kerja. Pertama adalah tenaga kerja pihak perusahaan pengguna jasa yang dibayarkan gajinya oleh Koperasi Karyawan XYZ selaku perusahaan *outsourcing* (dengan model *paying agent*). Kedua adalah tenaga kerja pihak Koperasi Karyawan XYZ yang melaksanakan kegiatan menghitung dan membayarkan gaji untuk tenaga kerja perusahaan pengguna jasa. Hal tersebut senada dengan pernyataan dari Doddy Lukman,

“Ada yang namanya *paying agent* model yang di sini. Kita memulai aktivitas ini, itu sejak tahun 2000 atau 2001 lah ya yang *paying agent*. Dan ini tidak lazim, ya. Modelnya adalah awalnya karena kita membantu daripada pengguna jasa, untuk mengelola di dalam hal aktivitas kegiatan bisnisnya. Dia tidak mau direpotkan dengan aktivitas – aktivitas yang *non-core* seperti *security*, seperti *driver*, *messenger*, *data entry* dan sebagainya. Mereka yang sudah ada tenaganya di-*outsource* lewat kita. Jadi sebenarnya tenaga tersebut sudah ada lalu di-*outsource* lewat kita, ya, tenaga tersebut sudah ada di-*outsource* kita sebagai *vehicle* untuk melaksanakan pengelolaan di dalam hal administrasi penggajian, *over time* – nya, dan sebagai – sebagainya, ya. Nah, kita lah diminta bantuan untuk itu. Jadi mereka membayar gaji lewat kita secara bab, secara gabungan kemudian kita mendistribusikannya lagi kepada karyawan yang menjadi *head account*, yang sebenarnya adalah *head account* kita. Tapi pekerjaannya, tenaganya adalah ada di sana. Kemudian itu hanya peralihan sebenarnya, yang namanya *paying agent* itu peralihan tenaga – tenaga yang sudah ada, dibayarkan lewat kita, gaji langsung kita distribusikan ke karyawan dan kita hanya menerima *fee*. Tanggung jawab yang tadi saya jelaskan, mengenai tanggung jawab itu tidak ada sama sekali. Tidak ada. (Wawancara dengan Doddy Lukman, tanggal 24 Mei 2012).

Maka, menurut Koperasi Karyawan XYZ atas tagihan yang dimintakan kepada perusahaan pengguna jasa terutama atas gaji pegawai yang akan dibayarkan tersebut seharusnya tidak terutang Pajak Pertambahan Nilai (PPN), karena hal ini memenuhi kriteria yang ada di Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak, SE-05/PJ/53/2003 tentang Perlakuan Pajak Pertambahan Nilai atas Penyerahan Jasa di Bidang Tenaga Kerja, yaitu tenaga kerja tersebut merupakan tenaga kerja perusahaan pengguna jasa. Jadi memang di sini berpotensi untuk menimbulkan kerancuan. Lalu untuk tenaga kerja

yang dipekerjakan untuk mengerjakan menghitung dan membayar gaji tersebut dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Komponen gaji untuk tenaga kerja *outsource* tersebut masuk ke dalam komponen *fee* atau imbalan yang didapatkan oleh perusahaan *outsourcing* (Koperasi Karyawan XYZ). Sebenarnya di dalam tagihan yang dimintakan dari Koperasi Karyawan XYZ kepada perusahaan pengguna jasa dapat pula dikatakan sebagai penggantian atau *reimbursement* yang tidak terutang Pajak Pertambahan Nilai (PPN), di mana mengingat bahwa Koperasi Karyawan XYZ tidak memberikan nilai tambah pada seluruh komponen tersebut, dan komponen gaji yang ada di dalam tagihan langsung disalurkan kepada karyawan-karyawan *outsourcing*.

Selanjutnya, untuk di Koperasi Karyawan ini atas model *paying agent* atau *labor supply* sebenarnya dibagi menjadi 2 (dua) jenis lagi, keadaan di mana tenaga kerja merupakan tenaga kerja perusahaan pengguna jasa dan tenaga kerja Koperasi Karyawan XYZ. Untuk keadaan di mana tenaga kerja merupakan tenaga kerja perusahaan pengguna jasa, perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas *management fee* nya saja. Pihak Koperasi Karyawan XYZ beranggapan bahwa dengan model yang seperti itu masuk ke dalam jasa yang dikecualikan dari pengenaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) yaitu jasa penyedia tenaga kerja. Hal serupa juga ada yang diterapkan di perusahaan – perusahaan *outsourcing* lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Wisnu Wibowo,

“Iya yang dikenakan PPN ininya hanya, *management fee*-nya, iya. Seharusnya emang kalau dengan definisi seperti itu, itu ga semuanya gitu, harusnya, ya, karena tapi di seperti yang saya sampaikan bahwa ternyata di lapangan persepsi atau hasil sosialisasinya ga seragam, ya sehingga ada yang mengenakan, ada yang ga, atau berdasarkan keberanian dari area pelayanannya, gitu ya.” (Wawancara dengan Wisnu Wibowo, tanggal 14 Maret 2012).

Maka atas pernyataan tersebut di atas, tentu hal ini dapat menjadi suatu masalah bagi Koperasi Karyawan XYZ dalam masalah perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN)

atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* tersebut apabila tagihan yang dimintakan kepada pihak pengguna jasa dilakukan secara gabungan yaitu antara tenaga kerja yang berasal dari pengguna jasa dan tenaga kerja yang merupakan tenaga kerja dari Koperasi Karyawan XYZ. Kembali lagi ke aturan dan kebijakannya bahwa untuk tenaga kerjanya yang merupakan tenaga kerja pengguna jasa maka tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dan untuk tenaga kerja yang merupakan tenaga kerja Koperasi karyawan XYZ akan dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Dengan adanya penggabungan tagihan *paying agent* tersebut, maka hal ini akan menimbulkan suatu keraancuan dan hal inilah yang menyebabkan terbitnya Surat Ketetapan Pajak Kurang Bayar (SKPKB) atas hasil pemeriksaan pajak di Koperasi Karyawan XYZ.

Mengacu pada ketentuan dan peraturan yang ada, khususnya dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak, SE-05/PJ/53/2003 tentang Perlakuan Pajak Pertambahan Nilai atas Penyerahan Jasa di Bidang Tenaga Kerja yang telah mengatur bahwa ada kriteria-kriteria yang menjabarkan mengenai jasa tenaga kerja yang dikecualikan tersebut. Apabila memperhatikan implementasi dari Koperasi Karyawan XYZ atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* atau *labor supply* di mana tenaga kerja *outsourcing* tersebut merupakan tenaga kerja Koperasi Karyawan XYZ ataupun perusahaan-perusahaan *outsourcing* lainnya, maka hal tersebut tidak memenuhi kriteria yang dikecualikan dari pengenaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dengan kata lain bahwa untuk hal tersebut dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas total seluruh tagihan.

Mengenai perlakuan *paying agent* atau *labor supply* harus ditunjukkan terlebih dahulu apakah memenuhi kriteria dari jasa penyediaan tenaga kerja yang dikecualikan atau tidak. Memang telah dijabarkan pula di atas bahwa jasa *outsourcing* dengan model *paying agent (labor supply)* ini memang yang paling mendekati adalah jasa penyedia tenaga kerja. Namun, bukan berarti paling dekat lalu dipersamakan secara langsung pengenaannya. Kemudian juga harus diperhatikan komponen – komponen atau kriteria – kriteria yang ada, apakah atas jasa tersebut memenuhi kriteria untuk dikecualikan seluruhnya dari pengenaan Pajak Pertambahan

Nilai (PPN), atau hanya dikenakan dari *management fee* – nya saja, atau harus dikenakan atas seluruh total tagihan yang dipersamakan dengan jasa *outsourcing* dengan model *full agent*.

Hal ini tentunya memerlukan perhatian khusus baik bagi pihak Direktorat Jenderal Pajak dan pihak Wajib Pajak mengenai praktek di lapangan mengenai jasa *outsourcing* yang sangat variatif. Menurut beberapa pendapat atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* ini dekat hubungannya dengan jasa manajemen. Di mana perusahaan *outsourcing* (Koperasi Karyawan XYZ) mengambil alih sebagian pekerjaan yang ada di perusahaan lain. Dalam hal ini adalah pekerjaan mengenai penggajian. Memang jika berbicara mengenai jasa manajemen hal ini terlalu luas. Untuk kasus ini dapat pula dipersamakan dengan jasa manajemen atas tenaga kerja. Hal senada juga diungkapkan oleh Dikdik Suwardi, yaitu

“kalau saya melihat itu lebih ke jasa manajemen sebenarnya. Jasa manajemen. Jadi kalau pun dia mau dikenakan PPN kan itu jasa manajemen kan. Masuknya jasa manajemen. Penyedia tenaga kerja itu sudah jelas kok. Apa saya menyediakan tenaga kerja itu harus dipahami secara komprehensif ya, apakah dia, misalkan bertanggung jawab, apakah di dalam prakteknya itu ada yang jasa yang menyediakan itu bertanggung jawab apa tidak bertanggung jawab, gitu kan, intinya kan begitu kan. Nah, yang dimaksud dengan bertanggung jawab, oh termasuk jasa penyedia tenaga kerja itu kalau dia bertanggung jawab terus, berarti itu dinamakan jasa penyedia tenaga kerja, gitu kan. Kalau, bagaimana kalau nih saya sediakan pegawai, tapi nanti yang bayarin saya ya. Kalau itu sih bukan penyediaan tenaga kerja itu tapi udah lebih ke jasa manajemen. Manajemen membayarkan gaji kan. Karena yang saya pahami penyedia tenaga kerja itu bertanggung jawab loh, lebih ke bertanggung jawab kan, iya. Cuma dia lebih spesifik aja sebenarnya, apa yang dia sediakan. Oh yang dia sediakan adalah tenaga kerja”. (Wawancara dengan Dikdik Suwardi, tanggal 16 Mei 2012).

5.1.2 Perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa *Outsourcing* dengan Model *Full Agent*

Di atas telah dibahas mengenai implementasi kebijakan *outsourcing* atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent*. Untuk jasa *outsourcing* dengan model *full agent* sebenarnya tidak terlalu menjadi masalah karena yang diborongkan

pekerjaannya dan atas hasil dari pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab Koperasi Karyawan XYZ, sehingga ada unsur pengelolaan di dalamnya yang menimbulkan adanya suatu nilai tambah yang atas jasanya tersebut terutang Pajak Pertambahan Nilai (PPN).

Berdasarkan temuan yang ada di lapangan memang seperti yang telah dipaparkan di atas, di lapangan sendiri pun masih terdapat perlakuan – perlakuan untuk jasa yang sama namun perlakuannya berbeda. Tentunya hal ini tidak memenuhi prinsip *equal treatment*. Jasa *outsourcing* dengan model *full agent* dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) sebesar 10% dari total seluruh tagihan. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Abdul Rozak,

“Iya, memang kita perlakuannya seperti yang selama ini kita laksanakan, kalau perlakuan PPN atas *full outsourcing*, itu betul tarifnya 10% dari total biaya tenaga kerja.” (Wawancara dengan Abdul Rozak, tanggal 24 Mei 2012).

Hal ini juga disebutkan oleh Wisnu Wibowo dari pihak ABADI mengenai hal tersebut di mana untuk *full agent (Business Process Outsourcing)* adalah sebesar 10% dari total tagihan akan dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Wisnu Wibowo menambahkan,

“Kemudian kalau yang *full outsourcing* itu memang kita ngelola secara keseluruhan, ya jadi *manage* dari tenaga kerjanya kita bisa se-efisien mungkin, ya kan. Bahannya kita bisa cari *source*-nya yang semurah mungkin gitu kan, terus juga peralatannya kita bisa *spare* dengan *customer* yang cukup banyak, itu akan lebih murah pemakaian ini-nya. Jadi kita *manage* keseluruhan, jadi itu ga akan kelihatan mengenai jasanya itu apa, terus *cost of resource*-nya berapa itu ga kelihatan.” (Wawancara dengan Wisnu Wibowo, tanggal 14 Maret 2012).

Implementasi kebijakan dari perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *full agent* di Koperasi Karyawan XYZ ini tentunya kita juga harus melihat dari kebijakan yang mengaturnya. Selain dari kebijakan – kebijakan yang mengatur tersebut, tentu kita juga harus mengacu pada konsep – konsep teori yang memang sesuai dengan hal tersebut. Teori Pajak Pertambahan Nilai (PPN) juga harus diperhatikan, karena pada saat implementasi di lapangan yang dibutuhkan tidak hanya kebijakannya yang mengatur namun juga harus diperhatikan

teori – teori yang terkait berdasarkan pada permasalahan implementasi yang ada. Mengingat bahwa teori merupakan salah satu aspek yang bersifat netral dan tidak memihak pada kepentingan – kepentingan tertentu maka atas konsep dan teori tersebut harus diperjelas.

Dengan adanya implementasi seperti itu maka untuk jasa *outsourcing* dengan model *full agent* atau *full outsourcing* adalah sudah jelas bahwa memang dari paparan mengenai jenis ini Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dikenakan atas total seluruh tagihan karena di dalamnya memang terdapat unsur pengelolaan dan tanggung jawab atas hasil pekerjaan menjadi tanggung jawab dari Koperasi Karyawan XYZ atau perusahaan *outsourcing* seutuhnya. Sehingga aturan – aturan dalam bentuk kebijakan tersebut dapat dijadikan suatu pedoman dalam perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent*. Sehingga dapat dikatakan dalam tahap implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai dengan model *full agent* dan model *paying agent* ini harus tetap mengacu pada kebijakan, ketentuan dan Undang – undang dan peraturan – peraturan yang berlaku yang mengatur mengenai hal tersebut.

5.2 Hambatan dalam Implementasi Kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Jasa *Outsourcing* dengan Model *Paying Agent* dan *Full Agent* pada Koperasi Karyawan XYZ

Dalam proses implementasi suatu kebijakan tentu terdapat hambatan – hambatan dalam pelaksanaan kebijakan tersebut, tak terkecuali dengan kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* pada Koperasi Karyawan XYZ. Berikut ini akan dipaparkan mengenai hambatan – hambatan yang dialami oleh Koperasi Karyawan XYZ dalam mengimplementasikan kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent*.

Hambatan – hambatan yang muncul dalam kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* ini merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Mengingat bahwa dengan

adanya hambatan dalam proses implementasi suatu kebijakan maka akan dapat menimbulkan suatu masalah yang berujung pada terganggunya *output* yang diharapkan dari proses implementasi tersebut. Dengan kata lain hambatan yang ada akan mengganggu hasil yang telah diharapkan sehingga tidak dapat terwujud sebagaimana mestinya. Untuk itu, perhatian bagi pihak – pihak yang berkepentingan di dalamnya, yang dalam hal ini adalah pihak - pihak perusahaan *outsourcing* pada umumnya, dan Koperasi Karyawan XYZ khususnya, juga bagi pihak Direktorat Jenderal Pajak juga sangat penting dalam hal implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* ini baik dengan model *paying agent* maupun dengan model *full agent*.

Koperasi Karyawan XYZ mengungkapkan bahwa hambatan – hambatan dalam tahap implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* dapat terjadi karena faktor eksternal dan faktor internal bagi Koperasi Karyawan XYZ. Faktor eksternal yang dimaksud faktor yang dipengaruhi oleh pihak luar di mana faktor tersebut tidak berasal dari dalam lingkungan Koperasi Karyawan XYZ. Sedangkan faktor internal yang menjadi hambatan adalah faktor yang berasal dari dalam lingkungan Koperasi Karyawan XYZ.

Hambatan – hambatan dalam tahap implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent*, salah satunya adalah adanya kriteria-kriteria di dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak, yang tidak dapat diimplementasikan dengan baik oleh Koperasi Karyawan XYZ. Hal yang dimaksud adalah di dalam SE DJP tersebut tidak mengatur secara rinci mengenai kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* yang tidak menyebutkan secara spesifik, padahal dalam kenyataan di lapangannya jenis – jenis dan model – model dari *outsourcing* sangat variatif. Hal ini seperti yang diungkapkan Abdul Rozak, bahwa

“Ya, masalahnya yang tadi, mengenai kriteria yang di dalam SE itu yang kita ga bisa implementasikan ya. Misalnya mengenai tadi, mengenai pelaksanaan pembayaran gaji, ya. Nah, di situ dijelaskan bahwa pengusaha penyedia tenaga kerja yang tidak melakukan pembayaran gaji upah. Nah, ini kan susah dalam prakteknya, gimana dia ga melakukan pembayaran upah, ya kan. Maksudnya dalam hal ini administrasinya ya, walaupun dananya semua dari pengguna tenaga kerja. Kalau dia tidak melakukan pekerjaan administrasi pembayaran upah lalu apa pekerjaan dia yang dibayar untuk itu, gitu. Itu aja yang bikin kita *dispute*. Nah, yang paling kita bikin agak ragu *dispute* itu yang itu”. (Wawancara dengan Abdul Rozak, tanggal 24 Mei 2012).

Hal senada juga diungkapkan oleh Dikdik Suwardi,

“Ya. Ketika aturannya itu belum ideal sampai melihat ya artinya bahwa ternyata jasa *outsourcing* itu ga satu model tetapi beberapa model dan aturannya tidak sampai detil maka itu akan menimbulkan masalah. Iya. Ya itu akan lebih bersifat teknis ya, artinya begini nanti kan itu masalah, awalnya dari aturan sebenarnya, ketika aturannya tidak mengatur secara jelas, akhirnya adalah bagaimana sih yang menjadi DPP PPN, gitu kan. Akhirnya orang akan berpikir konservatif, semua aja dikenakan PPN, gitu kan. Tapi imbasnya kan banyak tuh, PPN itu kan psikologis ekonominya itu menjadi lebih mahal harganya kan. Akan menjadi lebih mahal seperti itu. Jadi menurut saya hambatan itu tetap awalnya itu dari aturan. (Wawancara dengan Dikdik Suwardi, tanggal 16 Mei 2012).

Melihat dari 2 (dua) pernyataan di atas yang menyebutkan bahwa ketika suatu aturan yang ada mengatur Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* baik dengan model *paying agent* maupun *full agent* tidak jelas, di mana hal ini akan menimbulkan berbagai macam persepsi atau berbagai macam tafsir dari pihak – pihak yang mengimplementasikan hal tersebut. Sehingga hal ini dapat menjadi hambatan yang sangat perlu untuk diperhatikan mengingat bahwa dalam mengimplementasikan sesuatu harus berdasarkan pada kebijakan atau aturan yang mengaturnya. Selain dari kebijakan itu sendiri yang masih belum ideal dan masih menjadi hambatan bagi pihak yang mengimplementasikannya, tentu terdapat pula hambatan – hambatan lainnya. Hambatan tersebut dapat berupa ketidakseragaman dari pihak Direktorat Jenderal Pajak dalam memperlakukan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent*. Hal ini dipertegas oleh Abdul Rozak selaku Manajer Keuangan Koperasi Karyawan XYZ,

“Dan 1 (satu) hal lagi yang saya pernah tau, itu peraturan antara kantor pajak satu daerah tidak sama dengan daerah lainnya. Ga selalu sama gitu. Ga seragam dalam implementasi melaksanakan ketentuan pajak pada Wajib Pajak. Karena kita sebagai Wajib Pajak kan punya kantor pusat di sini tapi kantor cabangnya di mana – mana. Nah, kalau tidak sama gitu, mana yang mau kita pakai gitu. Kantor pusat peraturannya gini ikut kantor Jakarta, sedangkan cabang daerah misalnya Bandung gitu ya, kita punya cabang di sana, itu juga lain ketentuannya. Bingung kan kita jadi yang mana yang dipakai. Iya. Karena persoalannya bukan di Jakarta ini, di Bandung. Masalahnya Bandung ga memperlakukan seperti tadi. Bandung tetap memperlakukan bahwa 10% (sepuluh persen) nya dari total biaya gaji pegawai, dan di dalam prakteknya kita ke pengguna jasa ga melakukan itu, 10% (sepuluh persen) nya itu kita tagihkan dari *fee*-nya saja. Permasalahannya sekarang sampailah ke sebenarnya proses ya. Proses kita mengajukan keberatan lalu ditolak, ada surat penolakan keberatan yang kita ajukan, kemudian sampailah kita menggunakan jasa konsultan untuk ikut banding. Dan sampai sekarang belum ada putusan bandingnya, ya.” (Wawancara dengan Abdul Rozak, tanggal 24 Mei 2012).

Ketidakteragaman dalam hal perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* ini tentunya akan menjadi hambatan dalam proses implementasi. Hal ini akan menjadi sesuatu hal sangat menghambat apabila antara perlakuan di kantor pusat dan di kantor cabang berbeda. Lalu yang dirugikan pihak Wajib Pajak itu sendiri yang bingung harus mengacu pada perlakuan yang seperti apa. Mengenai hal ini, Wisnu Wibowo selaku Ketua Umum Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI) yang mewakili perusahaan-perusahaan *outsourcing* lainnya, juga mengatakan hal yang senada, yaitu

“Dilema juga di kita, artinya pada saat implementasi itu juga persepsi dari masing – masing orang DJP sendiri yang di area pelayanan itu juga beda – beda. Karena di anggota ABADI, itu ada yang langsung dikenakan PPN *full* dari seluruh total, ya. Ada yang hanya dari jasanya aja. Karena masih ada perbedaan persepsi di area pelayanan, jadi kantornya mereka kan. Apalagi terhadap pengusahanya, gitu.” (Wawancara dengan Wisnu Wibowo, tanggal 14 Maret 2012).

Mengenai ketidakseragaman ini ternyata tidak hanya dialami oleh Koperasi Karyawan XYZ saja, namun juga dialami oleh perusahaan-perusahaan *outsourcing* lainnya. Hal ini akan menjadi suatu hambatan ketika ada ketidakseragaman dalam perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying*

agent ini, yaitu maka akan terjadi perbedaan pula dalam hal DPP PPN-nya. Sehingga ada perusahaan-perusahaan yang dikenakan atas *management fee*-nya saja dan ada juga dikenakan atas total seluruh tagihan, tentu hal ini akan berdampak pada perbedaan harga jual dari jasa yang ditawarkan. Perbedaan tersebut merupakan angka yang cukup signifikan dalam persaingan bisnis *outsourcing* yang ada. Sehingga menurut teori adalah Pajak Pertambahan Nilai (PPN) mempunyai kelebihan yang salah satunya adalah netral dalam persaingan dalam negeri. Maka dengan adanya ketidakseragaman dalam hal perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* tersebut akan berdampak pada perbedaan DPP PPN-nya dan akan berdampak pula pada besaran Pajak Pertambahan Nilai (PPN) tersebut yang akan berpengaruh pada harga jual jasa yang ditawarkan oleh perusahaan *outsourcing*, sehingga dapat dikatakan pengenaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) yang tidak seragam tersebut dapat mengurangi netralitas Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dalam persaingan dalam negeri. Dikdik Suwardi mengatakan, bahwa

“PPN itu kan psikologis ekonominya itu menjadi lebih mahal harganya kan. Akan menjadi lebih mahal seperti itu.” (Wawancara dengan Dikdik Suwardi, tanggal 16 Mei 2012).

Selain itu, maka akan terjadi perbedaan pula dalam hal DPP PPN-nya. Sehingga ada perusahaan-perusahaan yang dikenakan atas *management fee*-nya saja dan ada juga dikenakan atas total seluruh tagihan, tentu hal ini akan berdampak pada perbedaan harga jual dari jasa yang ditawarkan. Perbedaan tersebut merupakan angka yang cukup signifikan dalam persaingan bisnis *outsourcing* yang ada. Wisnu Wibowo menambahkan,

“Hambatan di lapangan mungkin dengan pemberi kerja, ya, karena pemberi kerja juga pengertian terhadap pengenaan PPN ini juga berbeda – beda, gitu intinya. Sehingga ada beberapa perusahaan-perusahaan *outsourcing* yang, oh ini ga pake PPN, gitu ya. Tapi di beberapa tempat ada yang, oh ini harus PPN, gitu ya. Jadi, memang belum ada keseragaman, ininya” (Wawancara dengan Wisnu Wibowo, tanggal 14 Maret 2012).

Jadi, dapat dikatakan bahwa ketidakseragaman dalam perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* tidak hanya terjadi di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak namun juga di lingkungan Wajib Pajak. Sehingga mengenai ketidakseragaman ini menjadi faktor penghambat tidak hanya bagi pihak Direktorat Jenderal Pajak dalam rangka mengadministrasikan pajak untuk keperluan penerimaan negara, juga bagi pihak Wajib Pajak dalam proses bisnis atas jasa *outsourcing* yang mereka laksanakan.

Hambatan lainnya dalam proses implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* di Koperasi Karyawan XYZ adalah dari dalam internal lingkungan Koperasi Karyawan XYZ itu sendiri, yaitu adanya karyawan yang kurang mengikuti perkembangan perpajakan yang ada. Selain itu juga Koperasi Karyawan XYZ kurang mendapatkan perhatian dari pihak *Account Representative* untuk masalah perpajakan di Koperasi Karyawan XYZ tersebut. Berikut ini akan dipaparkan penjelasan dari Abdul Rozak, yaitu

“Kita mau Wajib Pajak itu dibina gitu oleh apa yang namanya sekarang itu, *Account Representative* kantor pajak. Ini terus terang aja ya, prakteknya dia ga pernah membina kita, jadi kita mau menghadap ke kantor pajak kita cari tau sendiri gitu. Ya, mustinya kan idealnya dia sebagai *Representative* kita, dia mesti kasih tau nih peraturan yang baru loh. Ini ketentuannya udah berubah loh. Ini mestinya begini. Jadi kan kita lancar lah ke mereka. Walaupun sebetulnya si Wajib Pajak punya kewajiban untuk selalu *update* gitu tapi kan di dalam kenyataannya ga juga begitu. Saya rasa semuanya juga Wajib Pajak ga semuanya ikutin secara *update*, masih butuh bimbingan dari AR itu.” (Wawancara dengan Abdul Rozak, tanggal 24 Mei 2012).

Pihak Wajib Pajak yang memang mempunyai kewajiban untuk selalu *update* mengenai perpajakan namun dalam kenyataannya tidak semua Wajib Pajak mengerti perubahan – perubahan yang ada di perpajakan itu sendiri. Kemudian pihak *Account Representative*-lah yang menjadi fasilitator bagi Wajib Pajak untuk mengetahui informasi – informasi terbaru mengenai peraturan dan tata cara pelaksanaan yang mengalami perubahan. Dalam mengatasi hal tersebut pihak Koperasi Karyawan XYZ melakukan suatu upaya-upaya agar Koperasi Karyawan XYZ tetap dapat melaksanakan kewajiban perpajakan sebagaimana seharusnya, di antaranya adalah

dengan mencari informasi-informasi tambahan yang terbaru mengenai perpajakan yang memang terkait dengan proses bisnis yang dilaksanakan oleh Koperasi Karyawan XYZ. Kemudian pihak Koperasi Karyawan XYZ juga menghubungi pihak *Account Representative (AR)* mereka untuk mendiskusikan ketentuan – ketentuan perpajakan yang berhubungan dengan proses bisnis di Koperasi XYZ. Apabila sudah sampai tahap yang menjadi suatu permasalahan, maka Koperasi Karyawan XYZ menggunakan jasa dari konsultan pajak yang membantu Koperasi Karyawan XYZ tersebut dalam menyelesaikan masalah perpajakan yang ada. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Abdul Rozak,

“Kadang – kadang kalau ada kesempatan, buka – buka internet mengenai pajak. Karena kalau sudah sampai masalah ada walaupun sesekali kita menghubungi orang kantor pajak, ya, yang sebetulnya kita maunya dari *AR* nya itu yang bantu kita. Dan kalau sampai suatu masalah lagi, kita menggunakan jasa konsultan pajak. Itu aja” (Wawancara dengan Abdul Rozak, tanggal 24 Mei 2012).

Berbicara mengenai hambatan – hambatan yang dialami dalam proses implementasi, maka akan sangat berkaitan, apakah implementasi tersebut berjalan efektif atau tidak. Semakin efektif proses implementasi dari suatu kebijakan maka diharapkan akan semakin sedikit pula hambatan yang ada di dalamnya. Sebaliknya apabila implementasi kebijakan yang ada tidak berjalan efektif maka akan terlihat hambatan – hambatan yang mengganggu jalannya proses dari implementasi kebijakan tersebut.

Sesuai dengan teori dari Adam Smith mengenai prinsip pemungutan pajak yang salah satunya adalah prinsip *certainty* atau kepastian, maka atas implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* masih menimbulkan adanya suatu hambatan. Prinsip kepastian yang dimaksud adalah pasti dalam hal pemungutan pajaknya. Dengan kaidah *Certainty* dimaksudkan supaya pajak yang harus dibayar seseorang harus terang dan pasti tidak dapat dimulur – mulur atau ditawar – tawar (*not arbitrary*). Menurut Adam Smith, kaidah *certainty* ini jika diperhatikan lebih lanjut akan meliputi empat hal. Pertama, kepastian siapa Wajib Pajak; kedua, kepastian tentang Objek Pajak

sampai dengan jumlah pajak yang harus dibayar; ketiga, kepastian tentang kapan pajak itu harus dibayar, dan keempat, kepastian tentang ke mana pajak itu harus dibayar. (Nurmantu, 2003, h.82-83).

Apabila dilihat dari kepastian siapa Wajib Pajak dari implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* ini memang tidak menjadi hambatan, karena seperti yang diketahui bahwa yang menjadi Wajib Pajak adalah Pengusaha Kena Pajak yang menyerahkan Jasa Kena Pajak yang dalam hal ini adalah Koperasi Karyawan XYZ sebagai perusahaan *outsourcing*. Kemudian dari prinsip kepastian yang kedua yaitu kepastian tentang Objek Pajak, di sini terdapat hambatan dalam tahap implementasinya. Ditemukan bahwa terdapat ketidakpastian dalam suatu aturan yang mengatur mengenai perlakuan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* tersebut yang di mana mengenai aturan tersebut tidak dapat diimplementasikan dengan baik oleh perusahaan *outsourcing* pada umumnya dan Koperasi Karyawan XYZ pada khususnya. Selain itu, juga terdapat hambatan yang disebabkan karena adanya ketidakpastian dalam hal Dasar Pengenaan Pajak mengenai Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent*. Hal tersebut terlihat pada adanya perbedaan – perbedaan perlakuan atas Pajak Pertambahan Nilai atas jasa *outsourcing* tersebut, sehingga dalam hal ketidakpastian dalam perlakuannya dapat menjadi sesuatu yang sangat menghambat proses implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent*.

BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

- 1) Implementasi Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* di Koperasi Karyawan XYZ dipisahkan menjadi 2 (dua) perlakuan. *Full agent* atau *full outsourcing* dilakukan berbeda dengan *paying agent*. Dasar Pengenaan Pajak dari Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *full agent* adalah dari total seluruh tagihan dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dengan tarif 10%. Sedangkan untuk yang jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dari *management fee* nya saja yang dikenakan Pajak Pertambahan Nilai dengan tarif 10%. Kegiatan *outsourcing* dengan model *paying agent* ini memang sedikit berbeda. Pada transaksi tersebut terdapat dua tenaga kerja. Pertama adalah tenaga kerja pihak perusahaan pengguna jasa yang dibayarkan gajinya oleh Koperasi Karyawan XYZ selaku perusahaan *outsourcing* (dengan model *paying agent*). Kedua adalah tenaga kerja pihak Koperasi Karyawan XYZ yang melaksanakan kegiatan menghitung dan membayarkan gaji untuk tenaga kerja perusahaan pengguna jasa. Jadi memang di sini berpotensi untuk menimbulkan kerancuan. Mengenai perlakuan *paying agent* atau *labor supply* harus ditunjukkan terlebih dahulu apakah memenuhi kriteria dari jasa penyediaan tenaga kerja yang dikecualikan atau tidak.
- 2) Hambatan – hambatan dalam tahap implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent*, di antaranya adalah (1) adanya kriteria – kriteria di dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak, yang tidak dapat diimplementasikan dengan baik oleh Koperasi Karyawan XYZ. Di

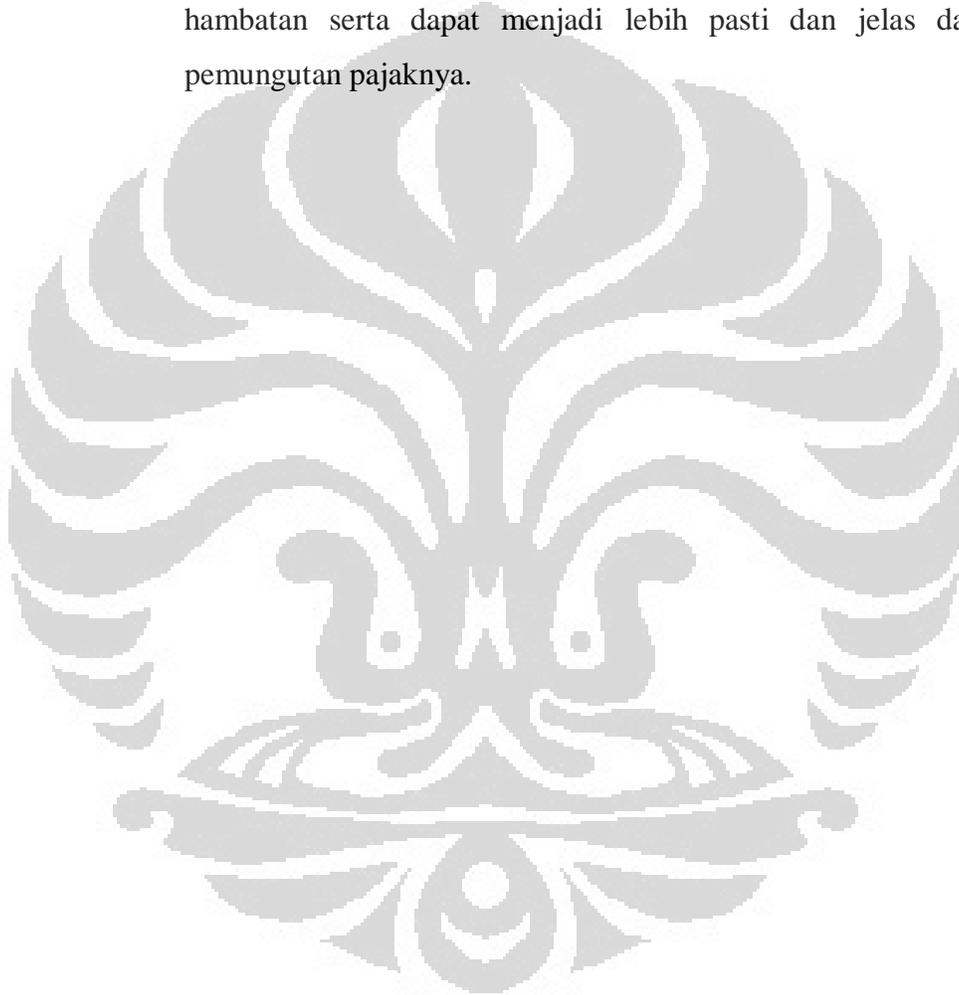
dalam SE DJP tersebut tidak mengatur secara rinci mengenai kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* yang tidak menyebutkan secara spesifik, padahal dalam kenyataan di lapangannya dan model – model dari *outsourcing* sangat variatif. (2) Hambatan dapat berupa ketidakseragaman dari pihak Direktorat Jenderal Pajak dalam memperlakukan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent*. Maka akan terjadi perbedaan pula dalam hal DPP PPN-nya. Ketidakseragaman perlakuan ini tidak hanya terjadi di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak namun juga di lingkungan Wajib Pajak. (3) Hambatan lainnya adalah dari dalam internal lingkungan Koperasi Karyawan XYZ itu sendiri, yaitu adanya karyawan yang kurang mengikuti perkembangan perpajakan yang ada. Selain itu juga Koperasi Karyawan XYZ kurang mendapatkan perhatian dari pihak *Account Representative* untuk masalah perpajakan di Koperasi Karyawan XYZ tersebut. Hambatan-hambatan yang ada sangat dipegaruhi oleh adanya prinsip *certainty* atau kepastian dalam prinsip pemungutan pajaknya. Apabila tidak terdapat suatu kepastian dalam pemungutan pajaknya maka hal tersebut akan menjadi suatu penghambat.

6.2 Saran

- 1) Mengacu pada aturan dan kebijakannya bahwa untuk tenaga kerjanya yang merupakan tenaga kerja pengguna jasa maka tidak dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dan untuk tenaga kerja yang merupakan tenaga kerja Koperasi karyawan XYZ akan dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN). Dengan adanya penggabungan tagihan *paying agent* tersebut, maka hal ini akan menimbulkan suatu kerancuan dan hal inilah yang menyebabkan terbitnya Surat Ketetapan Pajak Kurang Bayar (SKPKB) atas hasil pemeriksaan pajak di Koperasi Karyawan XYZ, maka sebaiknya dipisahkan tagihan *paying agent* untu tenaga kerja pihak pengguna jasa dan

paying agent untuk tenaga kerja pihak Koperasi Koperasi Karyawan XYZ.

- 2) Sebaiknya diperhatikan mengenai konsep *certainty* atau kepastian dalam hal implementasi kebijakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full agent* agar dalam tahap implementasinya tidak ditemui adanya hambatan – hambatan serta dapat menjadi lebih pasti dan jelas dalam hal pemungutan pajaknya.



DAFTAR REFERENSI

BUKU

- Badan Pusat Statistik. (2011). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta.
- Bungin, Burhan. (2003). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Creswell, John W. (1994). *Research Design: Qualitative & Quantitative Approaches*. London: SAGE Publications Inc. International Educational & Professional Publisher.
- Dubberly, Ronald A. (1998). *Why Outsourcing is Our Friend*, American Libraries, Vol.29.
- Dunn, William. (2003). *Public Policy Analysis: An Introduction Second Edition (Terjemahan)*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Dwidjowijoto, Riant Nugroho. (2006). *Kebijakan Publik Untuk Negara – negara Berkembang : Model – model Perumusan, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Dwidjowijoto, Riant Nugroho. (2012). *Public Policy : Dinamika Kebijakan, Analisis Kebijakan, Manajemen Kebijakan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Faiz, Pan Muhammad. (2007). *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan : Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum.
- Hamalik Dr. Oemar. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hariwijaya, M. & P.B, Triton. (2011). *Pedoman Penulisan Ilmiah Skripsi dan Thesis*. Yogyakarta : Oryza.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2012). *Ikatan Akuntansi Indonesia Modul Pelatihan Pajak Terapan Brevet A dan B Terpadu*. Jakarta : Ikatan Akuntan Indonesia.
- Irawan, Prasetya. (2006). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.

- Jehani,Libertus S.H.,M.H. (2008). *Hak – Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta : Forum Sahabat.
- Linder, Jane C. (2004). *Outsourcing for Radical Change*. New York : American Management Assosiation.
- Mansury, R. (1999). *Kebijakan Fiskal*. Jakarta: Yayasan Pengembangan dan Penyebaran Pengetahuan Perpajakan.
- Mardiasmo. (2009). *Perpajakan Edisi Revisi 2009*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Muljono, Djoko. (2008). *Pajak Pertambahan Nilai Lengkap dengan Undang – Undang*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Mulyono, Djoko. (2010). *Panduan Brevet Pajak*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Neuman, Lawrence. (2007). *Basics of Social research: Qualitative and Quantitative Approaches, Second Edition*.
- Nurachmad ST, Much., M.Hum. (2009). *Tanya jawab seputar hak – hak tenaga kerja kontrak (outsourcing)*. Jakarta : Visimedia.
- Nurmantu, Safri. (2003). *Pengantar Perpajakan*. Jakarta : Granit.
- P, Bambang. & Jannah, Lina M. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Prastowo, Andi. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Redaksi RAS.(2010). *Hak dan Kewajiban Karyawan*. Depok : Raih Asa Sukses.
- Rosdiana, H., Irianto, E. S., & Putranti, T. M. (2011). *Teori Pajak Pertambahan Nilai: Kebijakan dan Implementasinya di Indonesia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Subiyantoro, Heru dan Riphath, Singgih (Editor). (2004). *Kebijakan Fiskal : Pemikiran, Konsep, dan Implementasi*. Jakarta : PT Kompas Media Nusantara.
- Suhardin, Yohanes. (2009). *Eksistensi Outsourcing dan Kerja Kontrak dari Perspektif Hak Asasi Manusia*. Jurnal Hukum Pro Justitia, Vol.27.
- Suparmoko M. (2000). *Keuangan Negara Dalam Teori dan Praktek*. Yogyakarta : BPF.

Tim Dosen Mata Kuliah Sistem Ekonomi Indonesia. (2008). *Sistem Ekonomi Indonesia Jilid 2 Edisi Revisi*. Jakarta.

Wahab, Solichin Abdul. (2005). *Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. edisi kedua. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Winarno, Budi. (2002). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Media Pressindo.

Winarno, Budi. (2011). *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta : CAPS.

Yasar, Iftida. (2011). *Menjadi Karyawan Outsourcing*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Karya Ilmiah

Andriani, Dewi. (2010). *Implikasi Pemajakan Tenaga Kerja Asing Melalui Jasa Outsourcing (Studi Kasus Pada PT. XYZ)*, Skripsi Universitas Indonesia.

Gusvita, Cut Dien Dwianna Ade. (2010). *Perencanaan Pajak atas Skema Penagihan Jasa Outsourcing (Studi Kasus PT. Z)*, Skripsi FISIP Universitas Indonesia.

Peraturan Perundang-Undangan

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.

-----, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

-----, Peraturan Pemerintah 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 Diubah Terakhir dengan Undang – Undang Nomor 42 Tahun 2009 tentang Perubahan Ketiga atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1993 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.

----- Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-05/PJ.53/2003 tentang Perlakuan Pajak Pertambahan Nilai atas Penyerahan Jasa di Bidang Tenaga Kerja.

Lainnya

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 diunduh pada Selasa, 24 April 2012 pukul 16.46 WIB.

Ryan Alfian Noor. “Kemelut Dampak Sistemik Globalisasi Pada Indonesia”. <http://news.detik.com/read/2010/01/22/092616/1283759/471/kemelut-dampak-sistemikglobalisasi-pada-indonesia> diunduh pada Minggu, 15 April 2012 pukul 23.02 WIB.

Ahluwalia. “Bisnis Outsourcing Mengencang”. <http://www.inilah.com/read/detail/21889/bisnis-outsourcing-mengencang> diunduh pada Minggu, 22 April 2012 pukul 21.13 WIB

Pusat Humas Kemenakertrans. “LKS Tripartit 2009 – 2011 Hubungan Pekerja dan Pengusaha Kian Hangat”. <http://www.depnakertrans.go.id/pedoman.html,32> diunduh pada Sabtu, 31 Maret 2012 pukul 11.50 WIB.

Divisi Riset PPM Manajemen. “Outsourcing”. www.ppm-manajemen.ac.id. Diunduh pada Minggu, 9 Oktober 2011 pukul 17.56 WIB.

Susan Meliana. “Manfaat Jasa Outsourcing Bagi Usaha Kecil”. http://vibizmanagement.com/journal/index/category/human_resources/245 diunduh pada Kamis, 6 Oktober 2011 pukul 1:08 WIB.

Ken Yunita. “Menakertrans Berharap Perayaan May Day Berlangsung Aman”. <http://news.detik.com/read/2011/04/30/154442/1629304/10/menakertrans-berharap-perayaan-may-day-berlangsung-aman> diunduh pada Rabu, 11 April 2012 pukul 7.53 WIB.

Iman Rosidi. “Kemenakertrans Bakal Bahas Outsourcing”. <http://economy.okezone.com/read/2011/05/15/320/457342/kemenakertrans-bakal-bahas-outsourcing> diunduh pada Rabu, 11 April 2012 pukul 8.52 WIB.

VERBATIM HASIL WAWANCARA DENGAN PIHAK
BADAN KEBIJAKAN FISKAL (BKF)

Informan : Purwito Hadi
 Posisi Informan : Kasubdit PPN dan PPnBM
 Hari dan Tanggal : Jumat, 2 Maret 2012
 Waktu : 10.06 – 10.47 WIB
 Lokasi : Gedung Badan Kebijakan Fiskal (BKF), Jakarta
 Pusat

- PP : Maaf nih lama, 1 (satu) angkatan semua ya ini ya?
 N : Knp? 1 (satu) angkatan. Mau wawancara Pak. Mau wawancara.
 PP : Apa ini mbak? *Outsourcing* dengan model *paying agent*. Saya, ceritain dulu deh. Saya masih meraba – raba ini seperti apa ini kira – kira.
 N : Ehm. Ehm apa, klo *outsourcing* itu kan ada 2 (dua) jenisnya, ada *paying agent* sama *full outsourcing*.
 PP : Ok. Wah ini baru nih. *Full outsourcing* sama *paying agent*. Bedanya di?
 N : Kalau *full outsourcing* itu, ehm apa, si perusahaan *outsourcing* itu bertanggung jawab penuh sama pekerjaannya mulai dari penggajian, rekrutmen, sampai faktor-faktor produksinya Pak. Tapi kalau misalnya *paying agent* hanya menyalurkan tenaga kerja aja, selebihnya menjadi tanggung jawab si perusahaan pengguna jasa. Heemhh..
 Judul skripsi saya kan implementasi perlakuan PPN atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent*, terus pengen studi kasus di salah satu koperasi karyawan XYZ dan emang dia bergerak di usaha *outsourcing*. Heeh. Terus pengen nanya-nanya aja sih Pak dari sisi kebijakannya itu mengenai jasa *outsourcing* ini gimana perlakuan PPN nya?
 PP : Kalau yang sudah ada gimana mbak Nina? Kan emang dibedakan ya aturan perlakuan PPN nya.
 N : Iya, tapi yang lebih populer itu lebih ke ini Pak, saya sedikit bingung kalau yang saya baca gitu di, ada salah satu peraturan SE DJP juga itu membedakan atau di Undang – Undang pun membedakannya jasa penyedia tenaga kerja. Kalau menurut Bapak itu apakah sama jasa *outsourcing* dengan jasa penyedia tenaga kerja?
 PP : Ehm... Gitu yaa. Itu di 4A ya?
 N : Iya di 4 A.
 PP : Di penjelasan ga ada ya? (*sambil membuka UU PPN No. 42 Tahun 2009*). Jasa penyediaan tenaga kerja ya. Jasa tenaga kerja yang K ya. (*kresek-kresek, suara membolak-balikkan kertas*). Jasa penyediaan tenaga kerja sepanjang tidak bertanggung jawab, jadi yang ini ya yang model *paying agent* tadi ya.
 N : heeh.. ya.
 PP : Sebenarnya emang arahnya kesitu mbak, ke yang itu ya jadi yang *outsourcing* dengan skema *paying agent* tadi yang apa, yang dikecualikan dari pengenaan PPN kan ya. Jadi di sini, *ehem (suara batuk)*, yang dikecualikan dari pengenaan PPN adalah jasa tenaga kerja meliputi jasa tenaga kerja, nah ini dia diulang lagi ya jasa penyedia tenaga kerja sepanjang pengusaha penyedia tenaga kerja tidak bertanggung jawab atas hasil kerja dari tenaga kerja tersebut. Ya, jasa penyelenggaraan pelatihan bagi tenaga kerja. Eeee. Berarti di sini kan sudah jelas Dek ya, kalau misalnya tadi adalah si siapanya ini, si penyedia tenaga kerjanya menyediakan tenaga kerja dan setelah itu terserah si pemakainya ya. Setelahnya memakainya seperti apa, itu harusnya masuk ke sini ya, masuk ke jasa yang dikecualikan dari PPN.
 N : Berarti *outsourcing* itu sama dengan jasa penyedia tenaga kerja Pak? Atau beda?
 PP : Saya sendiri juga belum ini mbak ya, apakah, eeee saya belum melakukan studi apakah yang yang apa, yang termasuk dalam jasa dimaksud apa. Apa cuma jasa *outsourcing* atau ada jasa yang lain. Kalau menurut mbak Nina gimana? Ada ga jenis jasa tenaga kerja *outsourcing* yang masuk dalam lingkup ini?
 N : Emmmm kalau....

Lampiran 1 (Lanjutan)

- PP : Karena skema-skemanya sendiri, prakteknya seperti apa saya juga ga nyentuh, ga apa ya, belum pernah ngamatin-lah. Apa yang di sini (*menunjuk Undang Undang PPN*) sama dengan *outsourcing* ataukah *outsourcing* salah satu jenis ini atau jenis yang lain. Nah itu, sampai saat ini saya teliti.
- N : Jadi, perlu pembedaan, itunya masih belum.
- PP : Heeh, kalau kita hanya baca dari Undang – Undang seperti itu, kecuali kalau mungkin ada PMK nya mungkin atau PP nya.
- N : PP ada. PP 144.
- PP : PP 144 Tahun 2000 ya.
- N : Iya.
- PP : Jelas ga di situ mbak disebutkannya diuraikannya?
- N : Eeehh. PP 144 itu (*sambil membuka lembaran PP 144 tahun 200, kressek – kressek*).
- PP : Jenis jasa, ini ya, jasa di bidang tenaga kerja.
- N : Ga, ga terlalu dijelaskan juga Pak.
- PP : Oh, enggak ya. Di bawahnya lagi ada ga?
- N : Di bawahnya, ini, apa, mengenai Surat Edaran paling Pak. Surat Edaran DJP.
- PP : Gitu ya. Ga ada ya. Memang ga ada ya.
- N : Itu juga yang ingin saya tanyakan Pak, di salah satu daftar pertanyaan juga ingin tanya, apakah terdapat peraturan mengenai PPN yang secara khusus itu mengatur mengenai penyerahan jasa di bidang tenaga kerja mungkin dari PMK atau apa?
- PP : Ga ada. Dari 144 ini turunannya hanya SE.
- N : SE. Iya. Kalau untuk dari PMK – PMK nya gitu ga ada ya Pak?
- PP : Ga ada. Dan karena ini kalau kita lihat dari redaksional SE nya ini kan bahwa ketentuan ini kan
- N : Iya.
- PP : Ga nyebut PMK yang menyebutkan, jadi memang sepertinya ya dari PP ini turunannya hanya ini mbak langsung ke SE.
- N : Langsung ke SE.
- PP : Sesuai dengan Pasal 14 PP 144, yang tidak dikenakan PPN adalah,
- N : Iya itu SE.
- PP : Jadi rambu – rambunya ini mbak, kalau kita melihat aturan lebih lanjutnya di Undang – Undang (UU) dan PP tadi ya hanya SE ini. Rambu – rambunya itu bahwa ya itu tadi yang diangkat tadi itu.
- N : Iya. Tapi di sini termasuk berarti ya Pak kalau melihat dari SE ini
- PP : Atas penyerahan jasa.
- N : Di bawahnya dijelaskan di poin 2 (dua) nya.
- PP : Heemmh.. atas penyerahan jasa tersebut.
- N : Kalau menurut Bapak gimana?
- PP : Apanya nih mbak? Yang apanya nih?
- N : Yang itu tadi, masalah *outsourcing* itu kalau dengan melihat SE 05 tahun 2003 ini. Apakah *outsourcing* dapat dikatakan sebagai jasa tenaga kerja juga masuk atau dia ada beda lagi?
- PP : Kalau di sini memang itu ya.
- N : Termasuk di dalamnya?
- PP : Bahwa eee pada butir 1 (satu), atas penyerahan jasa di bidang tenaga kerja selain, selain ya ini, selain, pada butir 1 (satu) dikenakan PPN termasuk *outsourcing* ya. Jadi kalau di sini, yang tadi itu bukan *outsourcing*.
- N : Kalau dari SE yang lain.
- PP : Iya. Kalau kita baca dari sini kan, selain yang diatur di sini.
- N : Iya.
- PP : Itu kena PPN, termasuk *outsourcing*. *Outsourcing* itu apa? Adalah kegiatan memberikan jasa, begitu. Jadi *outsourcing* ini di luar pengertian yang sini mbak.
- N : Di luar pengertian jasa tenaga kerja tadi?
- PP : Kalau kita baca SE-nya.
- N : Iya.

Lampiran 1 (Lanjutan)

- PP : Karena di sini dibatasi bahwa *outsourcing* adalah kegiatan memberikan jasa dalam satu bidang usaha, kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh pemberi jasa dengan disertai dengan keterlibatan langsung tenaga kerja tersebut dalam pelaksanaannya, sehingga *outsourcing* merupakan penyerahan jasa kena pajak yang tidak termasuk penyerahan jasa penyediaan tenaga kerja. Ya, jadi *outsourcing* ini di luar jasa penyediaan tenaga kerja.
- N : *Outsourcing* di luar jasa penyediaan tenaga kerja lalu yang model *paying agent* tadi itu apa dapat dimasukkan ke dalam pasal 4A yang tadi itu Pak, yang dikecualikan?
- PP : Eeee.. Sebenarnya ini mbak, apa ya.. Kalau istilah *outsourcing* atau enggak itu kan pengistilahan ya. Mungkin yang perlu kita lihat substansi dari tadi itu kontraknya seperti apa, apakah bisa masuk di poin 1 (satu) ini.
- N : Oh gitu.
- PP : Heeh.. Jadi tanpa kita melihat, kalau ini kan, kalau begitu kita sebut *outsourcing*.
- N : Iya.
- PP : Itu kan objek PPN.
- N : Iya.
- PP : Heeh kan. Tapi kalau meskipun kita sebut *outsourcing* secara istilah umum mungkin gitu ya. Tapi kalau memenuhi ini ya (*mengacu pada substansi SE DJP*). Jadi ini tidak kena PPN kan sepanjang ini. Sepanjang ada memenuhi kriteria di poin 1 (satu) ini.
- N : Oh gitu. Berarti, itu hanya masalah pengistilahan saja ya Pak?
- PP : Heeh. Kita lihat substansinya apa sebenarnya dari kontraknya. Tapi mungkin mbak Nina ya. Ada mbak nina, mbak nisia, jadi bingung. Mbak Nina ya?
- N : Iya.
- PP : Mbak Nina, sebelum, ini baru pertama ya kesini?
- N : Iya.
- PP : Belum ke DJP ya? Mungkin memang teknis terkait ini memang lebih ke DJP sih mbak ya umumnya. Mungkin dari Direktur DJP kan praktek langsung di lapangannya, mereka. Apakah benar seperti yang saya duga tadi. Kalau membaca hanya membaca dari sini, *outsourcing* itu kena PPN tapi masalahnya ada istilah *outsourcing* yang memenuhi ini (*sambil menunjuk poin 1 (satu) yang ada di SE DJP, kriteria di dalam SE DJP*). Apakah itu menjadi tidak *outsourcing*? Ya. Karena kalau disebut *outsourcing* yang tadi merupakan objek PPN, tapi sebenarnya, intinya adalah ini harusnya ga kena.
- N : Harusnya ga kena ya Pak? Jadi sebenarnya masalah istilah aja ya Pak? Jadi lebih ke substansi dari itu.
- PP : Jadi kalau menurut saya sih itu mbak. Jadi terpenuhi ga itu kondisi – kondisi yang ada di poin 1 (satu) itu. Kalau itu terpenuhi walaupun kita sebut *outsourcing* ya, ya itu seharusnya tidak kena. Tapi memang itu berpotensi *dispute* itu.
- N : Iya.
- PP : Berpotensi *dispute* karena, karena ya itu tadi, apalagi kalau jelas itu *outsourcing*. *Outsourcing* ini loh, *outsourcing* kan kena.
- N : Iya. Kena PPN. Iya.
- PP : Padahal yang sebenarnya diberikan adalah itu.
- N : Yang jasa penyedia tenaga kerja?
- PP : Heehhmm..
- N : Ini apa sih Pak bedanya gitu Pak?
- PP : Lah itu dia.
- N : Kalau menurut pandangan Bapak gitu kalau jasa penyedia tenaga kerja lebih kemana?
- PP : Ehhmm.. jasa penyedia tenaga kerja ya. Aslinya ini mbak, apa.. eee kita tidak, tidak apa ya, tidak melakukan jadi kita juga cuma menyediakan tenaga kerja, kita tidak ikut aktif dalam melakukan misalnya apa, ada kegiatan lain – lainnya apa. Ikut apa, ikut apa, semacam ya kita jadi apa ya, jadi pengelolaannya ada di kita. Kita melakukan jasa mengelola ini, jasa kita dimanfaatkan oleh perusahaan ini. Gitu ya itu, kalau itu sudah aktif bahwa kita adalah jasa mengenai tenaga kerja itu tadi. Kalau kita apa, kita cuma nyari ini katakanlah gitu ya.
- N : Heeh.

Lampiran 1 (Lanjutan)

- PP : Proyek rutin gitu loh gampangannya. Bukan, bukan, harusnya itu hanya eeee apa, jasa tenaga kerja yang tidak, kena PPN. Jadi kalau sudah, sudah bantu mengelola dan sebagainya itu juga harus sudah istilahnya ya kita sudah memberikan jasa yang bukan termasuk jasa yang tidak kena PPN. Itu adalah jasa yang sudah kena, jadi *outsourcing* di apa dilugaskan di ini kan.
- N : Iya.
- PP : Dijelaskan di pengertian *outsourcing*.
- N : Terus Pak, kalau yang ini ada sedikit saya ingin, ehmm apa, mengajukan pertanyaan yang rada keluar sedikit misalnya eee Undang – Undang itu berlaku Undang – Undang PPN 42 tahun 2009. Sementara PP, SE itu semua di bawah tahun 2009 dan setelah saya cari di *ortax* itu ada di *database* ortax itu belum ada perubahan. Itu akan tetap berlaku terus atau gimana Pak?
- PP : Memang idealnya ini mbak, idealnya begitu ada, eee apa, ada Undang – Undang baru, PP nya baru da seterusnya ya. Nah, sementara 144 ini sudah, ya perubahan dari 144 ini belum ada kan?
- N : Belum.
- PP : Belum ada, sehingga SE nya pun ini juga jadi menurut saya sih masih jadi satu-satunya acuan jadinya gitu. Tapi kalau misalnya dicari idealnya harusnya, sih Undang – Undang baru (*uhuk-uhuk, suara batuk*) PP nya pun juga baru ya gitu.
- N : Iya.
- PP : PP 144 ini juga belum ada perubahan.
- N : Idealnya memang berubah ya Pak?
- PP : Tapi memang perlu ini sih mbak ya, eee kalau misal mau ideal lagi Undang – Undang kan perangkatnya banyak nih, ga cuma Undang – Undang tok, tapi kan di bawahnya sudah harusnya ada ya, sehingga harusnya kan begitu Undang – Undang di- *launch* ini sudah siap semua nih perangkatnya. Jadi, ya selisih seminggu, 2 (dua) minggu gampangannya gitu ya, jadi Undang – Undang keluar PP semua paket SE nya (15:49) keluar. Harusnya kan gitu ya, karena Undang – Undang kita kan tipis nih.
- N : Iya.
- PP : Katanya ya katanya di Luar Negeri itu Undang – Undangnya sampai,
- N : Tebal.
- PP : Tebal dan ga perlu tambahan gitu kan mbak ya. Jadi memang ya itu tadi kondisi yang sekarang Undang – Undang kapan, PP kapan terbitnya.
- N : Tapi walaupun eh kayak gitu tetap berlaku kan Pak?
- PP : Tetap berlaku mbak karena,
- N : Selama.
- PP : Karena kalau kita lihat di sini kan tidak ada perubahan kebijakan.
- N : Iya.
- PP : Heeh kan. Kalau kita baca tadi judulnya di Undang – Undang dengan yang di PP 144 kan mesti sejalan. Artinya tafsirnya pun seperti ini juga masih bisa dipakai. Artinya ya apa ya, daripada ga ada sama sekali. Akhirnya kan gitu, jadi selama belum ada perubahan PP nya. Kalaupun ada perubahan PP nya kalau belum ada tafsir lebih lanjutnya lebih jelas ya terpaksakita menggunakan aturan yang ada.
- N : Iya.
- PP : Dan yang menurut berubahnya PP ini menjadi PP ini apakah ini masih berlaku apakah tidak, karena apa, karena kalau ga gitu *dispute* ini. (*sambil menunjuk softcopy PP yang ada di komputer*)
- N : Iya.
- PP : Ini pun bisa *dispute* kan juga seperti ini, jadi mau ga mau menegaskan bahwa karena kan ini lebih ke implementasi di lapangannya.
- N : Iya.

Lampiran 1 (Lanjutan)

- PP : Jadi, jika saya bilang oh ini kena oh itu kena, setelah itu di lapangannya ga ini kan salah juga. Artinya apa, artinya kalau sudah masuk ke ranah implementasi, DJP yang diberikan wewenang untuk lebih mengatur.
- N : Mengatur. Tapi kalau untuk dari pihak BKF sendiri Pak, dari sisi BKF itu sebagai pembuat kebijakan eee sejak eee walaupun tidak sejalan gitu Pak maksudnya Undang – Undang sudah tahun berapa, PP dan perangkat – perangkat lainnya masih tahun – tahun lama, itu belum ada ketentuan kalau itu tidak berlaku kan Pak? Maksudnya masih tetap terus dijalankan? Selama belum ada berubah.
- PP : Heeh. Dia menyatakan bahwa eee Undang – Undang baru segala peraturan yang merujuk Undang – Undang lama ya berlaku, ga pernah, ga pernah berani mbak, karena kita juga tau sendiri lah ya kondisinya seperti apa mbak. Ya mudah – mudahan segera diperbaiki.
- N : Aamiiin. Pak, kalau misalnya saya mau nanya mengenai latar belakang eee apa, dibuatnya kebijakan, eee apa, mengenai perlakuan PPN, apa penyerahan jasa di bidang tenaga kerja tadi itu, itu latar belakangnya gimana ya Pak, kenapa eee jasa bidang tenaga kerja itu menjadi salah satu jasa yang dikecualikan?
- PP : Heemhh. Eeemm, apa ya, saya sendiri, *background* pastinya saya ga ngerti mbak, apa yang melatarbelakangi ya. Kalau jasa perhotelan kan jelas, terus kalau eee, kalau ini apa ya. Ehmmm, kemungkinan karena, sebenarnya kan tenaga kerja ini faktor ya, faktor *input* ya tenaga kerja ini. Tenaga kerjanya ini ya, seperti nya eee karena PPN itu adalah *multistage* gitu ya, setiap rangkaian ini harus ada PPN-nya, kira – kira kalau, kalau hanya sekedar menyediakan tenaga kerja tanpa, tanpa si penyedia ini mengelola si tenaga kerja tadi, ini sih masih dalam pengertian, apa ya, ehm, itu hanya sekedar, itu sebenarnya fungsi yang bisa dilakukan sendiri oleh perusahaan tapi hanya minjem inilah, gitu ya. Jadi, beda dengan jasa tenaga kerja yang di mana jasa penyedia ini bertanggung jawab *full* ini, atas ini. Kalau ini kan, ini bukan eee bukan si, bukan miliknya si perusahaan ini sebenarnya tetapi punya nya si yang lain. Ini udah beda. Jadi kalau hanya sekedar, ya istilah gampangannya bantu, ya ini bantu nyariin bantunya dia dipakai di sini, ya dan dia tidak bertanggung jawab dengan hasil kerja, itu sudah, artinya ya apa ya, emm hanya sekedar mengambil peran, sebenarnya si perusahaan bisa ya, melakukan itu tapi dibantu, tapi pekerjaan tadi itu yang bertanggung jawab memang ini *core*-nya di situ, dia memang melakukan eee apa, eee usahanya memang ya dia mengelola orang, mengelola orang untuk membantu ya. Kalu tadi kan tidak, kalau yang tidak kena PPN yang sekedar,
- N : Sekedar membantu tadi. Kalau yang kena itu yang mereka benar – benar mengelola benar – benar.
- PP : Betul. Heeh. Mereka tidak melakukan sesuatu lah. Jadi itu menurut raba-rabaan saya loh ya. Kalau sebenarnya apa, kan ini menurut filosofinya apa.
- N : Ehm, kan tadi udah ya Pak, mengapa diperlukan adanya kebijakan yang memisahkan antara perlakuan PPN jasa tenaga kerja *outsourcing* dengan jasa penyedia tenaga kerja, mungkin dari tadi sisi pengelolaannya aja kali ya Pak, itu yang membedakan.
- PP : Heehm, jadi lebih aktif melakukan ini, jasa yang memang kalau yang *outsourcing*. Beda yang, yang jasa penyedia.
- N : Iya. Kalau tahapan – tahapan gitu Pak, kalau misalnya dalam melakukan suatu kebijakan, tahapan – tahapan apa sih Pak yang, yang perlu dilakukan gitu demi terbentuknya suatu kebijakan?
- PP : Ya, yang pasti, yang pasti ini mbak ya, kita lihat dulu ini, eee siapa saja yang sebetulnya terlibat. Kita ga bisa eee melaksanakan suatu kebijakan tertentu tapi kita tidak paham substansinya gitu. Itu akan salah, bukan pasti ya, kemungkinan besar akan salah. Sehingga keterlibatan *stakeholder* ini, kita eee, kita mau menentukan kebijakan angkutan umum misalnya, yang dimaksud jasa angkutan umum itu apa sih, yang lebih tau mungkin perusahaan daripada kita. Kemudian kita mau eee kebijakan masalah eee barang pertanian misalnya, mau kita perlakukan seperti apa, kemungkinan pertanian ya.
- N : Iya.
- PP : Ya. Eee, itu penting di samping kita nanti mendapatkan formulasi kebijakan yang lebih baik, juga masalah – masalah, kita ga mungkin Kementerian Keuangan akan bertanggung jawab

Lampiran 1 (Lanjutan)

- secara penuh terhadap suatu kebijakan, kan enggak. Kan kalau kita libatkan dari Kementerian Perindustrian itu kan lebih enak kan mbak. Ini masukan dari dia.
Masukannya seperti ini, kita tidak salah kalau formulasi kebijakan seperti ini, karena masukannya seperti ini, gitu mbak. Jadi, intinya itu melibatkan *stakeholder*.
- N : Melibatkan *stakeholder*. Tahapan selanjutnya Pak, setelah ada masuk- masukan dari itu, dari para – para *stakeholder* itu, tahapan selanjutnya adalah?
- PP : Eee, ya kalau sudah masukan sudah kita dapatkan, ya tinggal formulasinya kan ya, terus ya sudah, sudah, kalau dari, tergantung ini juga mbak, tergantung kebijakannya level apa, level PP atau level PMK, gitu ya. Kalau level PP ini adalah perlu konsultasi dengan pihak DPR dan sebagainya.
- N : Iya.
- PP : Jadi, itu kan DPR usah wakil rakyat artinya begitu mereka sudah ok, sudah, sudah, artinya pasti. Kalau PMK memang, ehm, meskipun itu domain Kementerian Keuangan, ya, Menteri Keuangan, tapi tadi tahapan konsultasi publik atau apa aja istilahnya, melibatkan *stakeholder*. Tapi kalau sudah, begitu formulasi sudah ketemu, kita tuangkan ke peraturan ya sudah. Kalau sudah tertuang di situ tinggal masalah legalnya. Legal prakteknya seperti apa. Syarat administrasi dengan peraturan yang lain seperti apa.
- N : Harmonisasi penting ya Pak?
- PP : Jangan sampai sanggahan mbak nanti, lapor aja ke kantor dia.
- N : Iya. Tadi, eee siapa saja pihak-pihaknya itu, para *stakeholder* sama dilihat dari eee level mana kita membuat kebijakan itu. Kalau misalnya PP berarti eee melibatkan DPR juga.
- PP : Iya.
- N : Ada pihak – pihak lain ga Pak, dalam formulasi kebijakan? Selain *stakeholder* dan wakil rakyat?
- PP : Eee.
- N : Dari praktisi.
- PP : *Stakeholder* sebenarnya sangat luas ya mbak.
- N : Iya.
- PP : *Stakeholder* itu bisa pembina sektor, artinya Kementerian atau bisa asosiasi. Heeh, jadi luas, artinya ya pengusaha pun bisa juga kita libatkan, gitu ya. Terutama untuk eee hal – hal yang teknis yang hanya mereka yang tau, gimana sih prakteknya. Kalau kita atur begini nanti bingung ga di lapangan, gitu kan. Kan kita harus tanya juga ke pelaku usahanya yang tiap harinya melakukan itu ya. Prosesnya seperti itu.
- N : Kalau, eee menurut pandangan Bapak itu, eee di Undang – Undang 42 tahun 2009 ini kan di pasal 4A nya kan udah dijelaskan kalau eee jasa – jasa yang dikecualikan itu salah satunya adalah jasa penyedia tenaga kerja. Eee menurut, menurut pandangan Bapak, apakah kebijakan tersebut eee pada saat diimplementasikannya itu sudah tepat sasaran atau belum dari tujuan – tujuan pertama waktu dibentuknya kebijakan tersebut?
- PP : Aduh kok saya, ga ini ya mbak. Ehem. Saya ga punya datanya tuh mbak, tapi eee mungkin salah satu ukurannya adalah kebijakan itu ramai ga sih di pasar, artinya banyak ga atau ada ga yang dipermasalahkan itu. Selama itu eee, selama itu tidak ada semacam apa ya, itu tidak apa – apa dan seperti berjalan baik – baik aja itu salah satu ukuran bahwa itu sudah berjalan sudah ok.
- N : Sudah ok.
- PP : Itu pun juga bukan satu – satunya ya, bahwa ini perlu, ya namanya kebijakan pasti harusnya ada evaluasi. Evaluasi. Ya tapi salah satunya untuk kita mengevaluasi itu kan juga perlu prioritas ya. Kalau sesuatu yang, dia tidak ada masalah itu mungkin bisa kita bilang nanti dulu gapapa evaluasinya. Tapi kalau sesuatu yang tameng itulah yang harus segera kita respon. Tapi memang idealnya semua kebijakan, semuanya ditangani dievaluasi, sudah pas belum sih. Kayak sekarang yang ramai kayak masalah kelapa sawit. Banyak yang minta ini sekarang dijadikan BKP yang tidak mendapat fasilitas, kan gitu ya. Evaluasi itu, ya tapi ya itu tadi mbak, dari para *stakeholder* tadi di satu sisi juga bisa apa ya, dalam arti menghambat, artinya gini pengusaha mengusulkan untuk fasilitas dicabut tapi dari pertanian, fasilitas ini dipertahankan, itu masih perlu diberikan fasilitas. Nah mungkin yang seperti ini yang kita

Lampiran 1 (Lanjutan)

harus duduk bareng lagi. Kan itu pertanian bisa jadi tidak memahami barang secara utuh yang kena konsepsi fasilitas kan ya. Kalau pengusaha kan melihatnya kalau dibebaskan dia tidak bisa mengkreditkan pajak masukan.

N : Heeh.

PP : Tapi kalau Kementerian Pertanian melihatnya, oh kalau bebasberarti ga ada PPN-nya. Cukup sampai di situ, jadi ga melihat konsekuensi di belakannya seperti apa. Ya gitu – gitu lah yang ya,

N : Yang lagi ramai ya Pak.

PP : Iya, dan, dan kalau, kalau sudah dari pertanian, pertanian eee dimintakan serah terima tertulis bahwa mereka ingin ini dipertahankan, kita juga perlu kalau memang dirasa ini urgent dan menurut kita sebenarnya ini udah ga pas ini, di bidang dagang, kita harus bahas lagi.

N : Kalau yang apa, tadi kan balik lagi ke *outsourcing* tadi Pak, eee saya kan itu mengambil studi kasus dan memang setelah saya datang ke sana, itu memang eee apa, mereka itu ada *dispute* itu antara tadi itu Pak, karena *payingagent* itu termasuk dibidang baru tadi Pak, jadi lebih ke sebenarnya itu istilah *outsourcing* tapi di Undang – Undang mengaturnya jasa penyedia tenaga kerja. Jadi untuk di, diimplementasikannya itu eee kadang mereka ada perbedaan persepsi gitu dengan orang pajak.

PP : Terus terang ya mbak, makanya kalau itu tadi, kalau begitu *disputeoutsourcing*, nah itu, kalau orang pajak kan, wah PPN, ya kena PPN, kan gitu ya. Ehem, tapi ya itu tadi kembali lagi kalau kita ya itu tadi mungkin perlu penegasan kali mbak, ke KPP-nya bahwa, kita ceritakan bahwa Pak, bisnis kami itu gini, kita akhirnya kita ambil dari SE ini begini, bisnis kami begini, kalau gini apakah kena PPN atau tidak. Selama ga ada penegasan, kita akan selalu begitu mbak, akan selalu *dispute* dan itu pun juga sepertinya level itu ga berani itu dia yang negasin, paling – paling ke Direktorat Perpajakan itu.

N : Direktorat Peraturan Pak?

PP : Heeh.

N : Kalau eee, kalau sepengetahuan saya kalau *fulloutsourcing* itu yang jadi DPP nya adalah jumlah seluruh tagihan, tap kalau *payingagent* itu hanya atas *fee*-nya saja Pak, yang heeh, atas,

PP : Itu kalau *payingagent* itu apa saja yang dibayarkan oleh si perusahaan yang makainya mbak? Selain *fee*-nya.

N : Oh kalau itu saya belum menelusuri lebih jauh cuma eee gaji, tunjangan, semuanya kayak gitu-gitu, itu,

PP : Itu ga ya, kalau gaji itu maksudnya gaji, tunjangan si yang kerja di ini kan?

N : Tenaga kerja yang di pengguna jasa. Heeh, jadi kayak dipungutnya itu atas jasa manajemen *fee*-nya itu. Atas manajemen *fee*-nya iu Pak.

PP : Heemm. Oh itu pun juga kena PPN ya?

N : Iya, itu kena PPN, cuma yang membedakannya itu eee sebenarnya *dispute*-nya itu adalah *payingagent* itu, ehm, di lapangan itu mereka menyamakan dengan ini, dengan yang *fulloutsourcing* karena istilahnya sama – sama *outsourcing* tadi Pak

PP : Jadi, harusnya kena *fee*-nya, tapi kena semua.

N : Kena.

PP : Makanya sebenarnya jasanya itu pun harusnya ga kena kalau memenuhi yang tadi *fee* –nya pun harusnya bukan objek.

N : Oh gitu Pak?

PP : Makanya kalau kita lihat yang poin 1 (satu) tadi ya.

N : Ia.

PP : Selama itu terpenuhi, berapa pun ininya an harusnya namanya bukan objek ya, berapapun kan harusnya bukan objek. Sebentar ya mbak ya.

N : Iya Pak.

PP : Ehem, meliputi jasa tenaga kerja adalah jasa yang dilakukan oleh tenaga kerja, jasa tenaga kerja. Oh ini ok. Jasa penyediaan tenaga kerja adalah jasa yang diserahkan oleh pengusaha kepada pengguna jasa tenaga kerja di mana semata – mata hanya menyerahkan jasa. Ini kan

Lampiran 1 (Lanjutan)

- mak, sebenarnya kalau ini masuk, kalau dia sekedar menyediakan tenaga kerja itu kan juga termasuk dalam kriteria bahwa itu bukan JKP.
- N : Iya.
- PP : Ya, gitu ya. Ok. Dengan demikian jasa penyediaan yang tidak dikenakan PPN merupakan jasa di mana perusahaan penyedia tidak melakukan pembayaran gaji. Ok. Tenaga kerja dimaksud termasuk dalam struktur kepegawaian, jasa tenaga kerja. Nah ini, selama ini terpenuhi meskipun dia terima pembayaran atas jasa tadi itu, itu juga harusnya tidak kena PPN. Bukan objek PPN, gitu.
- N : Heeh.
- PP : Jadi kan, ehm, ada jasa penyediaan tenaga kerja yang *outsourcing* tadi itu yang di mana dia bertanggung jawab terhadap dan sebagainya, ada yang tidak kan, kalau ang tidak ini masuk, jasanya itu pun juga bukannya yang bukan objek, bukan hanya gajinya atau apanya itu, harusnya jasanya itu juga tidak kena pajak.
- N : Harusnya.
- PP : Kalau ita baca ini loh ya.
- N : Iy.
- PP : Kalau mbak Nina sepakat dengan ini ya, arusnya itu tadi meskipun hanya *fee*-nya atau apa, ga juga harusnya. Justru yang kita kecualikan atas *fee*-nya itu kita kecualikan juga.
- N : Gitu, jadi kalau melihat dari substansi dari eee bisnis mereka yang hanya menyediakan tenaga kerja itu, itu memang bukan JKP, itu memang non JKP
- PP : Betul. Bukan objek pajak.
- N : Berarti yang harus ditekankan di sini adalah yang pengecualian PPN-nya itu juga termasuk atas eee manajemen *fee* yang, yang di-ini yang diminta oleh perusahaan.
- PP : Itu dia mbak, manajemen *fee* ini sejauh apa, manajemen apa, ehm, dia *manage* ini sejauh apa. Ini kan kalau di sini, syaratnya ini ya, syaratnya ini, eee pengusaha penyedia tenaga kerja tidak melakukan pembayaran gaji, tapi kalau dia eee dari perusahaan ini membayarkan gaji ya kemudian dia yang si penyedia tenaga kerja yang membayarkan itu udah beda. Dia udah di luar *scope* ini, kan gitu ya. Makanya sepanjang dua poin ini terpenuhi, itu tidak kena PPN. Tapi kalau salah satu dari sini tidak terpenuhi, ya sudah.
- N : Itu kena PPN.
- PP : Heeh. Karena di sini atau ya, bukan dan, artinya ini *optional* ini, bukan kumulatif.
- N : Iya.
- PP : Heeh kan ya, di SE ini atau.
- N : Memang Pak yang telah saya pelajari itu kalau untuk perusahaan *outsourcing* itu memang eee mereka yang eee mereka yang memberikan tagihan ke pihak pengguna jasa, lalu heeh, pihak pengguna jasa itu mentransferkan ke perusahaan *outsourcing* lalu mereka yang memberikan ke tenaga kerja, berarti itu kena PPN.
- PP : Oiya, berarti itu kena PPN, atas jasanya.
- N : Atas jasanya. Tapi kalau untuk eee *payingagent*-nya tadi yang mereka tidak, mereka tidak apa, mereka tidak bertanggung jawab penuh atas tenaga kerja tersebut, itu memang, itu memang termasuk non JKP.
- PP : Non JKP. Iya heeh. Tapi kalau memang ada transfer sejumlah tertentu terus pihak perusahaan *outsourcing*-nya yang membagi – bagikan ke dia itu,
- N : Termasuk manajemen *fee* itu termasuk PPN.
- PP : Iya. Kalau kita, kita kan berangkatnya dari sini kan kita punya hanya sini kan.
- N : Iya.
- PP : Heeh, jadi ya intinya sih ya itu mbak, kalau kriteria di situ terpenuhi atau enggak ya itu menentukan nanti kena PPN atau enggak.
- N : Ehm,
- PP : Kalau usulnya mbak Nina apa nih itu? Perlu diatur seperti apa? Nanti sampai ke apa mbak? Sampai rekomendasi atau apa ditulisnya apa? Rekomendasinya.
- N : Iya, tapi belum Pak.
- PP : Belum ya.

Lampiran 1 (Lanjutan)

- N : Masih dalam proses pembuatan. Heeh, jadi sebenarnya, sebenarnya kan mau sidang *outline* dulu Pak, cuma heeh, cuma mungkin nanti kalau perlu data ke sini lagi boleh? Untuk, bukan data sih maksudnya untuk wawancara – wawancara lagi, untuk pendalaman – pendalaman materi.
- PP : Tapi memang saya anu sih, silakan saja.
- N : Heeh.
- PP : Tapi saya sedalam – dalamnya ya segini aja.
- N : Mengacu pada SE itu.
- PP : Hehe, iya. Tapi gapapa maksudnya eee untuk implementasinya seperti apa mungkin itu ya harus ke teman – teman KPP kali ya.
- N : Eee teman – teman KPP, lebih ke KPP atau ke DJP menurut saran Bapak?
- PP : Karena, ehm, tapi saya cukup juga lah kalau konsepnya ya kalau ke KPP 1 (satu) ya, Direktur. Tapi suratnya udah ada ya?
- N : Udah, udah ke sana cuma belum ada, belum mem-*followup* eee untuk wawancara.
- PP : Jadi, ya itu mbak, ehm, kalau di pusat mungkin kan ga tau ya, ga tau seperti apa di lapangannya, mungkin dari beliau – beliau di kantor pusat melihatnya juga normatif tadi itu ya, seperti itu tadi, harusnya harusnya kalau sudah SE bilang begini, harusnya implementasinya pun juga harusnya ga jauh – jauh dari sini. Kecuali kalau mbak Nina menemukan, oh ini memenuhi syarat ini tapi masih dikenakan PPN, nah itu beda lagi. Tapi kalau prakteknya juga sudah diatur di ini berarti sudah ok.
- N : Sudah ok ya Pak.
- PP : Heeh.
- N : Dari saya itu dulu aja kali ya Pak.
- PP : OK mbak Nina.
- N : Makasih banyak Pak atas waktunya, perhatiannya.
- PP : Mudah-mudahan sukses lah ya.
- N : Aammiinn. Makasih banyak ya Pak.

VERBATIM HASIL WAWANCARA DENGAN PIHAK
ASOSIASI BISNIS ALIH DAYA INDONESIA (ABADI)

Informan : Wisnu Wibowo
 Posisi Informan : Ketua Umum Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI)
 Hari dan Tanggal : Rabu, 14 Maret 2012
 Waktu : 14.22 – 15.12 WIB
 Lokasi : Kantor PT Xsis Mitra Utama
 Graha Tunas Unit C Lantai 5
 Jl. Warung Jati Barat No.63, Jakarta Selatan 12740

PW : Untuk bikin skripsi?
 N : Iya Pak.
 PW : Tugas akhir? Atau?
 N : Skripsi.
 PW : Tentang apa PPN ya?
 N : Iya Pak, PPN. Jadi, apa, eee judul skripsi saya itu implementasi perlakuan Pajak Pertambahan Nilai atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent*.
 PW : Dengan model?
 N : *Paying agent*.
 PW : Oh *paying agent*. Eeehem, jadi definisi *outsourcing* sendiri udah di, ini dibuat definisi *outsourcing*?
 N : Definisi *outsourcing* udah, cuma di dalam daftar pertanyaan saya tetap melampirkan definisi *outsourcing*.
 PW : Oh gitu.
 N : Dari penjelasan Bapak.
 PW : Heeehmm..
 N : Langsung mulai aja ya Pak?
 PW : Iya silakan.
 N : Menurut Bapak, apakah yang dimaksud dengan *outsourcing*?
 PW : Ehm, *outsourcing* itu penyerahan (ehem) sebagian maupun keseluruhan pekerjaan, ya, kepada pihak luar. Kepada pihak luar atau pihak ketiga untuk dilaksanakan sebagian atau seluruh pekerjaan tersebut melalui kontrak kerja. Itu definisi umum ya, mengenai *outsourcing*.
 N : Itu definisi umum *outsourcing*.
 PW : Heehm.
 N : Apakah eee jasa *outsourcing* itu dapat dikategorikan sebagai jasa tenaga kerja?
 PW : Ya, heeh. Jasa *outsourcing* itu terdiri dari eee sebenarnya kalau pengertian di luar sama di Indonesia itu agak berbeda, ya. Kalau di luar itu (eheem) seluruh pekerjaan yang diserahkan kepada pihak ketiga atau pihak luar, itu disebut *outsourcing*. Ya, jadi mulai ada tenaga kerja, ada *big process*, ada *knowledge process*, atau ada eee *legal*, itu disebutnya *outsourcing*, ya. Karena dikerjakan oleh pihak luar, jadi 1 (satu) pekerjaan dibawa keluar oleh eee atau diserahkan kepada eee pihak luar lah gitu ya. Nah, tapi kalau di Indonesia, ya, kelihatannya *outsourcing* itu lebih diarahkan kepada tenaga kerja, ya, artinya eee pekerjaan – pekerjaan yang eee apa namanya, mengerahkan tenaga kerja atau *basic*-nya orang lah atau tenaga kerja itu yang diinikan di *outsourcing*, gitu.
 N : Di *outsourcing*.
 PW : Ya, itu namanya *outsourcing*. Jadi di dalam Undang – Undang juga eee 13 tahun 2004 itu disebutkan juga bahwa eee pekerjaan yang bisa diserahkan kepada pihak ketiga ada 2 (dua),

Lampiran 2 (Lanjutan)

yang satu penyediaan tenaga kerja, yang kedua pemborongan, ya pemborongan. Kalau di ee dunia bisnis, ya itulah penyerahan jasa tenaga kerja itu hanya orangnya yang diserahkan. Ya jadi ditempatkan atau *replacement*. Tapi kalau yang jasa pemborongan ini kita sebutnya *Business Process Outsourcing*. Jadi di kita ada 2 (dua), *personel outsourcing*, ya. Ini adalah tadi, penyerahan tenaga kerjanya saja, yang kedua *Business Process Outsourcing*, ini, apa namanya, *Business Process*-nya yang di-*outsource*, gitu. Ada lagi?

N : Eee, yang tadi Bapak jelaskan itu ada yang penyerahan tenaga kerjanya saja disebut jasa penyedia tenaga kerja.

PW : Penyedia tenaga kerja.

N : Terus, eee itu tadi eee, apa, mengapa hal tersebut dibedakan Pak? Antara jasa penyedia tenaga kerja dengan jasa *outsourcing* yang,

PW : Pemborongan.

N : Pemborongan, itu yang dimasukkan ke dalam jasa tenaga kerja?

PW : Eee, gimana? Gimana?

N : Jasa *outsourcing* termasuk ke dalam jasa tenaga kerja? Iya kan Pak?

PW : Iya, jadi jasa *outsourcing* itu justru yang lebih luas.

N : Yang luas, yang lebih luas, oh.

PW : Jasa *outsourcing* di Indonesia itu dibagi 2 (dua) ada yang hanya penyerahan tenaga kerja, itu yang disebut sebagai jasa tenaga kerja. Ada lagi yang pemborongan pekerjaan, pemborongan pekerjaan ini, kalau di kita istilahnya *Business Process Outsourcing*, jadi BPO, heeh. Contoh sederhananya gini, kalau misalkan untuk kebersihan-lah gitu ya, untuk kebersihan, kalau dia jasa tenaga kerja, penyediaan jasa tenaga kerja, itu hanya penyediaan *OB*, ya atau *Office Girl*, ya, orangnya jadi. Tapi kalau dia BPO, *Business Process Outsourcing*, itu yang dituntut adalah pekerjaannya kebersihan suatu lokasi yang dikontrakkan, ya misalkan eee ring 1, jadi seluruh gedung menjadi tanggung jawabnya si perusahaan *outsourcing*. Nah, dia mengerahkan eee tenaganya berapa orang, lalu berapa lama, terus (ehem) peralatannya, misalnya mesin pel, ya, terus kemudian pembersih, mesin pembersih sampai ke bahan – bahannya, itu disediakan oleh perusahaan, ya, si pelaksana pekerjaan. Sehingga dia yang diserahkan adalah menjaga kebersihan di gedung itu, gitu ya. Itu *Business Process Outsourcing*.

N : Atau *Full outsourcing*, Pak?

PW : Ya, atau *full outsourcing* yang dikenal. Iya. Tapi kalau yang penyedia tenaga kerja dia hanya taunya menyerahkan kebutuhan berapa nih, 10 (sepuluh) orang *OB*, dia udah, hanya tenaga kerjanya aja 10 (sepuluh) orang, gitu ya.

N : Hanya tenaga kerjanya aja 10 (sepuluh) orang. Eee, di dalam SE DJP yang apa, yang sebagai acuan untuk perlakuan PPN atas jasa tenaga kerja, SE nomor 5 itu, eee itu terdapat perbedaan Pak, antara jasa, pengertian itu antara jasa tenaga kerja, jasa penyedia tenaga kerja, dan di butir 2 nya itu dijelaskan lagi pengertian *outsourcing*. Menurut Bapak, perbedaan – perbedaan itu sudah tepat atau belum?

PW : Di.. dilema juga di kita, artinya eee pada saat implementasi itu juga, apa namanya, eee persepsi dari masing – masing eee orang DJP sendiri yang di area pelayanan itu juga beda – beda. Karena di, apa namanya, anggota ABADI, itu ada yang langsung dikenakan PPN *full* dari seluruh total, ya. Ada yang hanya dari jasanya aja.

N : Jasanya aja.

PW : Jasa manajemen. Nah itu, masih ada perbedaan. Tapi, kalau eee menurut kita, itu hanya dibagi 2 (dua) sih ya mengenai ini. Jadi kalau dia benar – benar jasa tersebut tenaga kerja, itu yang menyediakan tadi itu memang harusnya hanya *fee*, manajemen *fee*-nya, ya, karena dia tidak eee mengambil apa – apa dari si tenaga kerja. Contohnya misalkan, kalau dia gaji 1 (satu) juta, itu ya, terus *fee*-nya 10% (sepuluh persen) berarti yang 1 (satu) juta ini kan langsung ke tenaga kerja, ya. Yang dia, dia ga bisa kelola apa – apa tuh, dari yang 1 juta, ya. Karena ga bisa ini, nah dia hanya dapat 10 % atau 100 (seratus). Nah, harusnya 100-nya aja yang dikenakan. Tapi ini perlakuannya berbeda di setiap eee kantor pelayanan pajaknya, selama ini. Kemudian kalau yang *full outsourcing* itu memang kita ngelola secara keseluruhan, ya jadi *manage* dari eee tenaga kerjanya kita bisa se-efisien mungkin, ya kan.

Lampiran 2 (Lanjutan)

- Bahannya kita bisa cari *source*-nya yang semurah mungkin gitu kan, terus juga peralatannya kita bisa *spare* dengan *customer* yang cukup banyak, itu akan lebih murah pemakaian ini-nya. Jadi kita *me-manage* keseluruhan, jadi itu ga akan kelihatan mengenai jasanya itu apa, terus eee *cost of resource*-nya berapa itu ga kelihatan.
- N : Eee gini Pak, kebetulan kan, saya mengambil temanya itu jasa *outsourcing* itu dengan model *paying agent*, Pak. Atau *paying agent* itu, apa, eee itu seperti yang udah saya tau, itu pengertiannya itu adalah eee dia hanya menyediakan jasa tenaga kerja dan dia tidak bertanggung jawab atas hasil kerjanya.
- PW : Iya.
- N : Menurut Bapak, apakah jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* itu dapat dikatakan sebagai jasa penyedia tenaga kerja di, ee di SE DJP itu Pak?
- PW : Eee, bisa sebenarnya bisa masuk di jasa tenaga kerja sama penyedia. Cuma kan di, (eheem) di SK, SE DJP itu dibedakan antara jasa tenaga kerja yang benar – benar dia menyediakan, ya kan, itu tidak disebutkan apakah dia bertanggung jawab terhadap hasilnya atau tidak, gitu kan. Tapi ada juga yang benar – benar saklek itu disebutkan bahwa di perusahaan tenaga kerja atau *outsourcing*, ya, tidak bertanggung jawab terhadap ini. Nah itu yang langsung dikenakan sama DJP, eee apa namanya, pengecualian pemotong, eee apa, tidak dikenakan PPN, gitu.
- N : Menurut, eee, sepeti yang sudah saya lakukan juga wawancara dengan beberapa pihak, itu secara substansi memang, eee apa, jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* itu masuk ke dalam, eee butir 1 SE itu yang eee yang menyatakan bahwa termasuk dalam jasa penyedia tenaga kerja.
- PW : Iya.
- N : Namun, apabila kembali lagi ke model *paying agent* itu yang merupakan salah satu dari model jasa *outsourcing* itu dikenakan eee sebagai, eee dikenakan PPN juga atas *management fee*-nya.
- PW : Heehm..
- N : Iya Pak.
- PW : Iya yang dikenakan PPN eee ininya hanya, apa namanya, *management fee*-nya, iya. Seharusnya emang kalau dengan definisi seperti itu, itu ga semuanya gitu, harusnya, ya, karena tapi di seperti yang saya sampaikan bahwa ternyata di lapangan eee persepsi atau hasil sosialisasinya ga seragam, ya sehingga ada yang mengenakan, ada yang ga, atau berdasarkan keberanian dari eee area pelayanannya, gitu ya.
- N : Eee, sebentar Pak.
- PW : Dan itu kalau ga salah itu SE-nya ada 2 (dua) kan ya, 2005 sama 2008 kan ya, kalau ga salah.
- N : Hanya 2003 Pak.
- PW : Oh, 2003 ya? Kalau ga salah ada perbaruan, 2008. Tapi, eee juklaknya belum turun, gitu ya. Yang 2008 sehingga masih dipakai yang juklak 2003.
- N : 2003. Iya Pak. Terus itu dia yang mau saya tanyain, apakah eee terdapat peraturan mengenai PPN yang secara khusus mmenyerahkan, mengatur penyerahan jasa di bidang tenaga kerja baik jasa *outsourcing* maupun jasa penyedia tenaga kerja? Selain SE DJP yang tadi sudah kita sebut, SE 05 tahun 2003 itu eee apakah ada peraturan lain Pak?
- PW : Eee, sebetulnya kemarin, seminggu lalu kita baru ketemu dengan orang DJP, ya. Itu disebutkan bahwa ada peraturan atau SE baru yang 2008 kalau ga salah, 2008 atau 2009 tapi eee mengenai juklak atau implementasinya itu masih sama dengan yang di juklak tahun 2003.
- N : Jadi masih mengacu,
- PW : Peraturannya baru.
- N : Peraturannya baru, tapi masih implementasinya,
- PW : Implementasinya masih pakai yang di 2003. Iya gitu, nanti coba cari.
- N : Mengapa Pak?
- PW : Karena dianggap sama, hampir sama, gitu ya. Perubahannya ga terlalu, saya juga belum lihat yang 2008-2009 ya.
- N : Sejauh yang sudah saya cari, belum ada Pak yang untuk perubahannya itu tahun 2008. Eee mungkin memang belum di-*publish*.

Lampiran 2 (Lanjutan)

- PW : Harusnya udah, ini kan udah lama, udah 3 tahun 4 tahun.
N : Mengenai DPP PPN itu Pak, kalau untuk jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* dan *full outsourcing* itu jelas berbeda kan Pak?
PW : Iya berbeda. Heeh.
N : Perbedaannya?
PW : Perbedaannya itu kalau dari *full outsourcing* kan dari total seluruhnya, kalau yang *paying agent* itu dari ee, apa namanya, pemisahan antara *benefit* yang diterima oleh, oleh, pekerja atau tenaga kerjanya sama *management fee*.
N : Jadi dari *management fee*-nya ya Pak?
PW : Iya *management fee*-nya.
N : Kalau boleh tau Pak, eee apa yang melatarbelakangi eee apa yang menjadi dasar pertimbangan dibuatnya suatu kebijakan mengenai perlakuan PPN atas penyerahan jasa di bidang tenaga kerja?
PW : Heeemmm. Saya belum paham nih sebetulnya nih yang ditanyain.
N : Eee, gini Pak. Kalau dari pihak ABADI eee dilibatkan atau tidak Pak dalam proses pembuatan kebijakan itu? ABADI kan merupakan asosiasi, itu turut mempunyai peran serta juga atau ga?
PW : Enggak. Kalau yang pajak kita enggak. Karena memang kita baru berdiri kan 2007 ya, sedangkan ini peraturan 2004, eh apa, 2003.
N : 2003. Oh jadi kalau untuk pajak belum ya Pak?
PW : Kita belum. Belum. Jadi baru kemarin kita mengadakan audiensi dengan pajak, kita baru memberikan masukan, itu pun kalau, apa namanya, ehmm, masukan itu mungkin eee akan dilaksanakan untuk sosialisasi atau penyamaan persepsi di seluruh area pelayanan, gitu. Jadi kita, jadi dengan eee masukan – masukan itu dari anggota, hal – hal seperti ini, kita, kemarin kita tanyakan kita kasih kita berikan masukan ke pihak Dirjen.
N : Ehmm. Menurut Bapak apakah kebijakan tersebut sudah dapat dijalankan atau diimplementasikan, eee terus, apakah sudah mencapai sasaran dan tujuan dari pembuatan kebijakan tersebut Pak? Kalau untuk diimplementasinya kira – kira sudah tepat sasaran atau belum?
PW : Implementasi, belum semua, ya seperti yang tadi saya katakan, bahwa jadi masih belajar sebagian intinya dan juga eee harusnya secara tegas apakah ini kena PPN atau tidak, iya kan, atau hanya sebagian atau gimana, itu yang kita berikan masukan kepada DJP.
N : Heemm. Selain perbedaan persepsi, ada hambatan – hambatan lainnya ga Pak, yang dapat menimbulkan masalah dalam implementasinya itu?
PW : Eeee, hambatan di lapangan mungkin dengan pemberi kerja, ya, karena pemberi kerja juga pengertian terhadap eee pengenaan PPN ini juga berbeda – beda, gitu intinya. Sehingga ada beberapa perusahaan – perusahaan *outsourcing* yang, oh ini ga pake PPN, gitu ya. Tapi di beberapa tempat ada yang, oh ini harus PPN, gitu ya. Jadi, memang belum ada keseragaman, ininya.
N : Menurut Bapak, terkait dengan masalah – masalah tersebut, kira – kira masukan – masukan atau saran – saran Bapak untuk ke depannya apa yang harus dilakukan Pak?
PW : Eee, pertama tadi dalam hal membuat suatu kebijakan eee khususnya pemerintah ini, dalam hal ini DJP, setiap mau mengambil keputusan jadi harus, paling ga, eee menjalankan suara – suara dari eee praktisi atau pelaku usaha-lah. Dalam hal ini kalau *outsourcing* ya, asosiasi diundang, gitu untuk membicarakan hal ini sehingga pada saat eee membuat kebijakan atau *rules* atau prosedur itu sudah sesuai dengan eee kondisi di lapangan.

Tiba-tiba pintu ruang meeting terbuka, dan seorang karyawan meminta waktu dari Pak Wisnu sebentar terkait dengan masalah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab beliau sebagai penanggung jawab.

- PW : Oh yaudah, eee bisa di-*break* sebentar ya.
N : Oh, boleh Pak.

Beberapa waktu kemudian, wawancara dilanjutkan kembali.

- PW : Jadi, Surat Edaran Pajak DJP yang terbaru, perubahan terakhir itu nomor 45 tahun 2009.
N : Tahun 2009.
PW : Heeh. Mungkin bisa di-*search* atau dicari. Tapi juklak atau prosedurnya tetap eee menggunakan, mengacu yang ke 2003.
N : Lanjut lagi ya Pak?
PW : Heemm?
N : Lanjut lagi.
PW : Iya. Silakan.
N : Heemmh. Menurut Bapak, eee tadi sosialisasi tentang kebijakan itu sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya atau belum, Pak?
PW : Eee, kalau lihat hasilnya, kelihatannya belum, ya ininya. Karena masih ada perbedaan persepsi di area pelayanan, jadi kantornya mereka kan. Apalagi terhadap pengusahanya, gitu.
N : Eee, ingin bertanya sedikit tentang ABADI sendiri Pak, latar belakang pembentukan ABADI sebagai asosiasi outsourcing itu, gimana?
PW : Iya. Tahun 2007 itu dibentuk oleh beberapa *founder*, beberapa perusahaan yang *outsourcing*-nya sama, ya. Awalnya sih eee kita ngeliatnya semakin kesini kok pelaksanaan *outsourcing* itu makin jauh dari Undang – Undang. Jadi, eee ada beberapa eee, apa namanya, eee hal – hal yang tidak diikuti sehingga banyak menimbulkan eee, apa namanya, eee pengurangan upah, ya, terus eee eksploitasi yang berlebihan terhadap tenaga kerja, ya. Nah ini kita melihatnya eee disinyalir oleh persepsi Undang – Undang 13 sendiri, ya. Itu kan banyak pasal – pasal yang multi tafsir, ya sehingga ditafsirkan seperti ini oleh pengusaha, oleh *employee*-nya atau pekerjanya lain, kemudian oleh pengawas, ya itu juga lain. Sehingga multi tafsir, banyak yang eee pada prakteknya melenceng dari Undang-Undang, ya. Sehingga memang kesini nya baru kelihatan keluarlah peninjauan oleh MK, ya, yang baru bulan kemarin itu. Kemudian juga ada khusus yang di Bank, keluar PBI, itu adalah akibat dari hal – hal yang eee pelaksanaan yang tidak sesuai dengan Undang – Undang, khususnya *outsourcing* ini, sehingga ada perbaikan – perbaikan di eee wilayah Undang – Undangnya sendiri. Memang di eee, pelaksanaan di lapangan, ya, ini juga pengawas Disnaker khususnya, ini juga mempunyai, yang saya bilang itu multi tafsir terhadap Undang – Undang, dan juga mereka banyak yang ternyata bukan eee punya kompetensi di ketenagakerjaan, ya, dia dari dinas lain ditempatkan di dinas tenaga kerja, sehingga waktu melakukan pengawasan itu tidak sepenuhnya sesuai dengan hal atau Undang – Undang yang ada. Contohnya nih banyak terjadi di eee pekerja – pekerja yang *low level* atau buruh, gitu ya. Jadi, *outsourcing* ini sendiri banyak masalah di pabrik, ya. Kalau yang di perbankan, di call centre, di IT, di industri – industri lain itu relatif eee sedikit permasalahannya. Nah, kalau yang di pabrik atau level buruh ini, *outsourcing* terjadi banyak sekali pelanggaran, mulai dari eee upah minimum, ya yang tidak tercapai, ya. Terus perlakuan kontrak kerja. kemudian juga mungkin ada eee mendiskriminasi dari ke belakang usia – usia tertentu aja yang boleh mengerjakan ya, kemudian juga eee *gender* itu ada, ada masalah di situ lah ya. Pengawasannya sendiri juga sangat lemah, ya di yang pabrik ini. Jadi kalau saya bisa cerita, untuk yang di pabrik ini, juga eee sangat eee tergantung sekali dengan *supply-demand*, artinya *supply*-nya banyak, *demand*-nya sedikit, ya sehingga eee pekerja itu yang untuk mendaftar, melamar aja harus isi formulir kemudian beli formulir, itu mau mereka. Ya, itu karena kebutuhan pengakuan dia harus kerja untuk mendapatkan ini gitu ya. Sehingga di pabrik – pabrik itu banyak-lah terjadi eksploitasi, ya. Dari mulai untuk melamar, dia kayak eee kita beli formulir untuk isi form lamaran, itu ada beberapa saya tau sekali persis, eee dijual gitu. 50.000 (lima puluh ribu), 100.000 (seratus ribu), kemudian setelah dia ngelamar, dia dites, ya kan, dia diterima itu juga nanti, misalkan upah minimumnya 1,2 gitu ya, itu akan dipotong ya, padahal seharusnya perusahaan *outsourcing* ga boleh memotong itu. Dia sudah dapat bagian dari *fee*, ya *management fee*-nya. Nah, karena pengawasan di sana sangat lemah, terjadilah pemtongan. Kemudian juga si buruh ini ga tau harus mengadu kemana, juga karena kebutuhan, ya. Kebutuhan sehingga yaudah asal dapat kerja, mau dipotong berapa, mau. Itu yang banyak terjadi di level – level

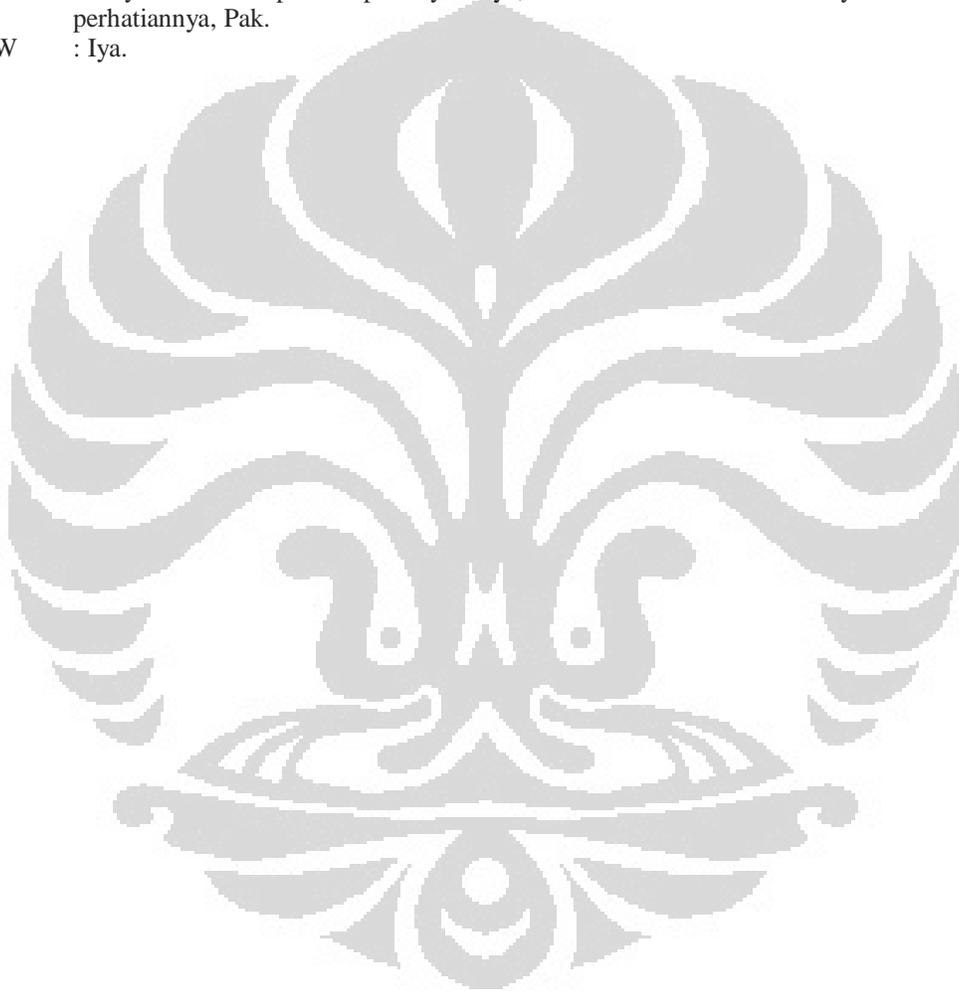
Lampiran 2 (Lanjutan)

outsourcing untuk penyerahan tenaga kerja *low level*, intinya di tingkat buruh. Tapi kalau yang udah *middle up* gitu ya, seperti *supervisor* atau tenaga administrasi, sekertaris, ya itu ga ada masalah, gitu.

- N : Ga ada masalah ya, justru yang masalah eksploitasi, justru yang di kalangan bawah ya Pak?
- PW : Kalangan bawah, karena tadi yang *supply-demand*, gitu kan. *Supply* – nya terlalu banyak, orang di kalau, kalau 100 orang mungkin yang daftar ribuan, gitu ya. Karena kebutuhan ya, jadi eee kalau saya lihat di sini, dengan kondisi itu, misalkan kita *treatment* eee perlakuan perusahaan – perusahaan *outsourcing* itu kita bina, ya kan, kita arahkan, memang ga boleh gini, ga boleh gini, ini ada aturannya, mungkin mereka akan sadar bahwa mereka perlakuan dan dia juga akan terima eee pekerjaan dari pemberi kerja itu disesuaikan dari Undang – Undang. Kalau misalkan menyatakan bahwa UMR itu sekian, nah dia harus eee berani eee menyatakan ke kliennya atau pemberi kerja bahwa ini jatah untuk pekerja, *benefit* yang diterima langsung oleh pekerja, ini harus bayar jamsostek, ini harus ada pajak, ya kan, kena. Selama ini kan ga berjalan itu. Kita melihat kondisi itu, nah kita mencoba untuk eee memberikan pengertian kepada masyarakat terutama pengguna jasa *outsourcing*, juga pelakunya itu bahwa itu ada Undang – Undang bahwa kalau memperlakukan *outsourcing* ini harus seperti ini, ya. Misalkan minimum upah itu eee disesuaikan dengan UMR setempat, tidak boleh di bawah itu, kemudian jamsostek harus dibayar, pajak juga harus dibayar, gitu sehingga mereka tau komponen – komponen pengenaanya.
- N : Jadi, dapat dikatakan kalau eee ada beberapa pihak yang terkait dengan jasa *outsourcing* ini yang secara substansi belum memahami betul apa dari, isi dari Undang – Undang perpajakan maupun Undang – Undang ketenagakerjaan tadi ya Pak?
- PW : Iya.
- N : Lalu, tujuan dibentuknya asosiasi ini?
- PW : Jadi dengan melihat kondisi itu, kita ingin menciptakan kondisi industri *outsourcing* itu yang kondusif, artinya, kita bisa jalan, industri ini berusaha dengan atmosfer yang saling mendukung gitu, artinya dari tenaga kerjanya juga merasa nyaman, ini 1 (satu) industri yang bisa dijadikan sebagai dia eee lahan untuk mendapatkan pekerjaan, ya, kehidupan yang layak, itu dia bisa dapatkan. Dan juga dari pengusaha, pengusaha jua eeee bisa tercipta suasana yang nyaman, dia juga ngerasa aman untuk berinvestasi ya kan juga eee nyaman melakukan deal – deal dengan pemberi kerja, ya. Kuncinya adalah menciptakan suatu atmosfer yang kondusif, ya untuk industri *outsourcing*, gitu. Terus kedua juga eee kita coba untuk membangun eee *image outsourcing* yang baik dan benar itu seperti apa, gitu
- N : Yang sesuai dengan ketentuan ya Pak?
- PW : Ya, sesuai dengan ketentuan dan Undang – Undang.
- N : Lalu seberapa besar peran ABADI dalam membantu anggotanya untuk menyelesaikan masalah – masalah terkait dengan PPN atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* itu sendiri, Pak?
- PW : Eeee, upaya yang kita lakukan ya itu tadi, kita audiensi dengan di BPK (DJP), kita ingin menanyakan sebenarnya eee pajak yang berlaku ini seperti apa sih. Itu yang pertama kita dapatkan, kemudian eee bagaimana mereka melakukan sosialisasi terhadap kantor – kantor pelayanan atau, apa namanya, pegawai – pegawai DJP yang di area pelayanan sehingga mereka bisa memberikan satu eee, apa namanya, pandangan terhadap eee aturan PPN ini dengan satu eee, apa ya, persepsi lah gitu ya sehingga perlakuannya terhadap seluruh eee perusahaan maupun pemberi kerja di seluruh area pelayanan itu sama itu *treatment*-nya.
- N : Jadi upayanya tadi selain audiensi juga memberikan masukan untuk sosialisasi agar terdapat 1 (satu) persepsi yang sama.
- PW : Yang sama terhadap perlakuan PPN.
- N : Eeee selanjutnya, masalah – masalah yang muncul ke permukaan yang terkait dengan PPN atas jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* itu kan tadi sudah disebutkan eee adanya perbedaan persepsi dari beberapa pihak terkait dengan industri jasa *outsourcing*, eee adakah masalah – masalah lainnya Pak yang juga terkait dengan aspek pajak?
- PW : Heemmh. Pajak sih saya kira hanya masalah PPN nya aja ya yang bermasalah.
- N : Karena perbedaan persepsi yang diatur di Undang – Undang itu ya Pak?

Lampiran 2 (Lanjutan)

- PW : Bener, ya.
- N : Eee, menurut Bapak, apakah masalah perbedaan persepsi tersebut merupakan masalah yang krusial dan apa dampaknya bagi keberlangsungan perusahaan *outsourcing*?
- PW : Eee. Ini cukup krusial ya, karena akan ada perbedaan, eeee, apa namanya, perbedaan treatment dari masing – masing kantor pelayanan terhadap eee pengusaha – pengusaha *outsourcing* atau kontrak kerja *outsourcing* di wilayahnya. Jadi kalau ada yang dikenakan PPN, ada yang ga, itu jadi ga, ga, ga apa namanya, ga ada keseragaman gitu intinya. Mungkin nanti terjadi perbedaan juga terjadi kompetisi yang tidak sehat di dalam ini nya, juga akan terjadi perbedaan, apa namanya, pandangan dari masing – masing pengusaha, pengusaha *outsourcing* itu. Saya kira itu.
- N : Saya kira cukup Pak pertanyaannya, Pak. Eee terimakasih banyak atas waktu dan perhatiannya, Pak.
- PW : Iya.



VERBATIM HASIL WAWANCARA DENGAN PIHAK
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK (DJP)

Informan : Tutik Tri Setiyawati
 Posisi Informan : Pelaksana Seksi PPN Jasa
 Subdit Peraturan PPN Perdagangan, Jasa dan
 PTLL
 Hari dan Tanggal : Senin, 7 Mei 2012
 Waktu : 14.17 – 15.30 WIB
 Lokasi : Kantor Direktorat Peraturan Perpajakan I, Lantai 9
 Direktorat Jenderal Pajak.
 Jalan Jend. Gatot Subroto Kav 40-42, Jak-Sel

MT : Gimana Mbak Nina, apa paparan dulu, apa sih yang mau diangkat di sini gitu, nanti tinggal aku jawab yang ini nya yah.
 N : Iyah.
 MT : Heeh.
 N : Jadi gini Mbak, eee skripsi saya itu mengambil tentang eee di sini judulnya masih judul yang lama.
 MT : Masih pakai yang lama. Heeh.
 N : Kebetulan setelah sidang *outline* kemarin ada perubahan, judul sih masih tetap *outsourcing*.
 MT : Heeh. Oh gitu. Heeh.
 N : Itu tentang Analisis Implementasi, Analisis kebijakan, eee Analisis Implementasi Kebijakan. Heeh.
 MT : Kebijakan. Heeh. Dari apa? PPN.
 N : Heeh. Dari PPN atas *outsourcing*.
 MT : Heehmm. Heehmm.
 N : Eee, kemudian saya ingin mewawancarai Mbak Tutik ini.
 MT : Heeh. Krusialnya sebenarnya yang mau di ini-in apa mbak? Eee implementasi kebijakan berarti pelaksanaan kebijakannya itu udah tepat apa belum.
 N : Iya.
 MT : Arahnya seperti itu.
 N : Iya. Heeh.
 MT : Eee kalau, jadi gini, kalau nanti, eee mungkin yang akan aku bisa sampaikan gitu ya, 1 (satu) kalau arahnya nanti terkait dengan kebijakan memang nanti mungkin perlu diperdalam di Direktorat Jenderal, Badan Kebijakan Fiskal.
 N : Badan Kebijakan Fiskal.
 MT : Heeh. Mungkin di sana yang tepat gitu ya untuk ini. Kalau di sini mungkin yang akan kita *sharing* mungkin terkait dengan saat ini kebijakan terkait *outsourcing*, PPN terkait *outsourcing* perlakuannya seperti apa.
 N : Iya.
 MT : Mungkin seperti itu ya.
 N : Heeh. Iya.
 MT : Mungkin kalau memang terkait dengan apa namanya, potensi itu mungkin di sini bisa cuman di Direktoratnya lain. Di Direktorat Penerimaan lah ya, PKP ya. PKP trus kalau memang kebijakan mungkin memang di kita, cuman ya mungkin lebih ke,
 N : Perlakuannya.
 MT : Perlakuannya, heeh. Perlakuannya kebijakannya sekarang seperti apa sih, gitu ya.
 N : Iya. Kebetulan memang arahnya seperti itu mbak.
 MT : Heeh.

Lampiran 3 (Lanjutan)

- N : Kebetulan saya juga bulan Maret kemarin udah wawancara ke BKF, karena memang peraturan yang saya tahu itu, yang saya tahu dan itu memang dikeluarkannya dari DJP.
- MT : Oh ke BKF- nya udah. Heeh. DJP. Heeh.
- N : Jadi pihak BKF lebih eee lebih meminta saya untuk fokus ke sini.
- MT : Heeh. Karena aturan ya.
- N : Gitu mbak.
- MT : Heeh. Jadi gimana nih, langsung aja ya.
- N : Iya.
- MT : Eee apa jadi, tadi aku udah lingkaran- lingkaran juga misalnya hal – hal yang nanti mungkin tidak, kurang tepat kalau nanya di sini gitu ya. Sudah aku lingkarin juga nanti aku sampaikan. Jadi gini Mbak, kalau pada pokoknya terkait dengan *outsourcing* gini, mungkin kita lihatnya dari Undang – Undang Tenaga Kerja dulu ya, Undang – Undang tenaga kerja dulu apa PPN dulu ya? Jadi gini, eee pada dasarnya aku melihatnya dari PPN dulu gitu. PPN itu kan dia prinsipnya *negativelist* ya.
- N : Iya.
- MT : Jadi kita fokus ke jasa ya. Pokoknya penyerahan jasa apa pun itu yang diserahkan oleh PKP, itu akan kena PPN kecuali untuk jasa yang a,b,c, yang di 4A ayat (3) itu.
- N : Iya.
- MT : Intinya seperti itu. Nah, terkait dengan ini, terkait dengan *outsourcing* kan memang di 4A ayat (3) itu kan ada jasa tenaga kerja, ya. Jasa tenaga kerja terus di penjelasannya itu kan ada jasa tenaga kerja itu sendiri, terus jasa penyediaan tenaga kerja sepanjang itu ya bertanggung jawab itu.
- N : Iya.
- MT : Sama jasa pelatihan, gitu. Lah, sekarang yang ditanyain adalah eee *outsourcing* itu sendiri letaknya di mana gitu, masuk ga di jasa tenaga kerja itu gitu kan. Ini masuk poin ini bukan. Hehe. Pada dasarnya gini dek, kalau yang tidak dikenakan PPN itu yang untuk jasa tenaga kerja itu kalau jasa, kalau untuk jasa tenaga kerja kan udah *clear* ya?
- N : Iya.
- MT : Jadi malah yang diserahkan oleh tenaga kerja itu ke pihak si pengguna gitu kan, mungkin nanti yang jadi masalah adalah saat ditambah jasa penyediaan, gitu ya. Nah di situ kan disampaikan bahwa eee jasa penyediaan itu tidak, jasa penyediaan itu tidak dikenakan PPN sepanjang si tenaga kerja itu akan bertanggung jawabnya kan ataupun perusahaan penyedia itu tidak bertanggung jawab atas hasil kerjanya, gitu. Lah ini apa? Eee maksudnya ini jasa seperti apa? Yaudah ini adalah jasa tenaga kerja di mana dia hanya menyediakan tenaga kerja. Kalau tenaga kerja itu dikasih ke pihak pengguna, yaudah *stop* sampai situ aja. Dia ga akan bertanggung jawab lagi, gitu. Berbeda halnya dengan *outsourcing*, kenapa makanya di pertanyaan mbak Nina kan di selanjutnya kenapa eee yang *outsourcing* tidak dimasukkan di penyediaan ini, gitu kan. Karena memang dia tidak memenuhi kriteria tadi gitu. Satu, kalau kita balik lagi ya dek, kita sampai sini kan bahwa itu kan tidak memenuhi kriteria bahwa jasa penyediaan tenaga kerja di mana penyedia tenaga kerja tidak bertanggung jawab atas hasil kerja, gitu. Dia tidak memenuhi ini gitu, kenapa? Kita balik lagi. *Outsourcing* itu sebetulnya apa? Gitu. Kalau dek Nina ini kan membaginya menjadi 2 (dua), cuman mungkin eee kita saat ini kita ada SPMKD, gitu. Jadi kita mesti mengaktifkan,
- N : Apa itu mbak?
- MT : Jadi gini, saat ini SE yang dek Nina ini kan udah lama walaupun sampai saat ini memang
- N : Masih digunakan.
- MT : Masih digunakan cuman sebenarnya kalau untuk eksternal SE itu, maksudnya gini SE itu hanya pedoman internal di DJP dan kantor vertikal kami. Kalau kita lihat tata urutan peraturan, SE itu tidak masuk di situ, jadi itu kayak panduan kerja internal kita, gitu. Ya saat kita mengatakan *outsourcing* itu merupakan JKP atau enggak, ya tergantunglah kita pakai dasar apa? Ya pasal 4A ayat (3) karena dia tidak masuk di kriteria yang penyedia jasa tenaga kerja yang tidak dikenain, yaudah berarti dia kena, seperti itu. Karena ini, satu, kalau *outsourcing* itu kan kalau aku boleh jelasin di Undang – Undang tenaga kerja itu kan ada ya dek, kata *outsourcing* itu sebenarnya ga ada ya.

Lampiran 3 (Lanjutan)

- N : Iya.
MT : Heemm. Mungkin kan, aku juga udah *search*-kan beberapa ini. Tadi kalau sebenarnya kalau dari Undang – Undang Ketenagakerjaan itu juga ga ada. Tapi sebenarnya ini kan istilah pasar ya, istilah lapangan gitu.
- N : Heeh.
MT : Cuman sebenarnya terpulang lagi di itu, pokoknya pengalihan suatu pekerjaan ke pihak lain ya. Heeh. Baik dengan eee pemborongan, dengan pemborongan yang di Pasal 64 ya kalau ga salah, 63 ya.
- N : 63 (enam tiga) iya.
MT : Itu dengan pemborongan atau dengan menyediakan tenaga kerja. Yang masuk dalam pembahasan kita itu adalah *outsourcing* yang nomor 2 (dua). Heeh. Sepakat ya dek.
- N : Nomor 2 (dua). Heeh.
MT : Iya.
N : Sepakat. Heeh. Karena yang pertama itu ga jadi masalah.
MT : Ga jadi masalah, karena itu memang jasa pemborongan, seperti itu kan. Yang jadi masalah adalah *outsourcing* eee yang jenis kedua, yang menyediakan tenaga kerja itu. Lah nanti dek Nina akan tanya, Mbak kenapa dia juga jasa menyediakan jasa *outsourcing* yang tipe kedua itu juga mengalihkan suatu pekerjaan dengan menyediakan tenaga kerja, gitu kan.
- N : Heeh.
MT : Kenapa ga masuk di Pasal 4A ayat (3) yang poin b itu ya.
N : B. Heeh.
MT : Itu yang bahwa penyedia tenaga kerja itu lah ya, yang nomor 2 (dua) itu kenapa ga masuk ini, gitu kan. Kita coba bedah gitu, bedah *outsourcing* yang tipe ke-2 ini bahwa sebenarnya sistem *outsourcing* itu seperti apa, 1 (satu) tenaga kerjanya itu masih tenaga kerja pihak penyedia kan?
- N : Iya. Benar.
MT : Siapa yang akan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan dari eee pekerjaan dari pihak tenaga kerja? ya perusahaan penyedia itu kan. Aku sebagai pengguna tenaga kerja ya aku maunya kamu sediakan tenaga kerja 10 (sepuluh) ke aku, yaudah dia disuruh bekerja kalau aku ga sesuai yaudah kukembalikan. Masalah status tenaga kerjanya apa? Punya siapa gitu kan. Ya sesuai dengan ketentuan punya si penyedia bahkan di aturan ketenagakerjaan itu kan juga sudah dijelaskan bahwa, 1 (satu) yang paling penting dek, kalau kebetulan aku dari hukum.
- N : Iya.
MT : Nah, heeh, kalau eee mendapatkan eee yang namanya keuntungan pekerjaan. Jadi gini, intinya yang paling dipegang dalam hubungan kerja itu adalah yang namanya hubungan kerja, status hubungan kerja. Status hubungan kerja itu adalah suatu perikatan di mana si tenaga kerja itu dia bisa menuntut haknya, itu ke siapa, gitu ya. Dalam *outsourcing* ini berbeda dengan untuk penyediaan tenaga kerja yang tidak dikenakan PPN itu, karena dalam *outsourcing* itu hubungan kerjanya secara legal di sturtur kepegawaiannya itu misalnya akte tenaga kerjanya dek Nina itu perusahaan *outsourcing*, hubungan kerjanya adalah aku sama dek Nina, gitu, bahkan di situ hubungan kerjanya ya itu secara formal, secara legal bahwa PKWT atau PKWTT ya, jelas di situ.
- N : Iya. Heeh.
MT : Berarti pada saat aku dikerjakan ke tempat eee lain di, di misalnya di, di perusahaan A gitu kan, ditransferkan ke sana, pekerjaan hasil pekerjaan ku itu menjadi tanggung jawab siapa? Si pembuat kontrak, si pihak ketiga ini masalahnya ga sama aku sama tenaga kerja gitu loh, tapi tenaganya ke dek Nina gitu loh, makanya kalau kayak gitu berarti memang dia tidak masuk kriteria yang di PPN itu.
- N : Yang dikecualikan.
MT : Yang dikecualikan itu, makanya *outsourcing* itu, tenaga – tenaga kita terus melakukan *outsourcing*, akhirnya sebenarnya tanpa kena PPN pun kalau dia ga sesuai itu ya kena sebetulnya. Cuma di SE itu lebih dijabarkan karena kan itu sebagai pedoman untuk kita eee

Lampiran 3 (Lanjutan)

- melakukan, eee pedoman untuk ini ya, lapangan ya, sebagai pedoman internal DJP, gitu ya atau kantor – kantor vertikal kalau menghadapinya sepertinya apa.
- N : Kantor – kantor vertikal itu apa ya mbak?
- MT : Ini KPP gitu kan ya
- N : Ooo.
- MT : Heeh. Kalau sekarang kan, di sini membuat kebijakan, misalnya kita hanya, misalnya sesuai aturan Undang – Undang ini kan pejabarannya ga, ga ada kata – kata *outsourcing* ya dek.
- N : Heehm.
- MT : Terus di lapangan kan ada *outsourcing* itu masuk yang mana ya, kayak gitu kan. Ini sebagai *guidance* di lapangan aja bahwa ini namanya adalah *outsourcing*, seperti itu.
- N : Tadi mbak, kalau,
- MT : Heeh, gimana?
- N : Kalau perusahaan *outsourcing* itu kan perusahaan yang menyediakan tenaga kerja itu kan hubungan hukumnya antara tenaga kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja, lalu kalau perusahaan penyedia tenaga kerja yang dikecualikan tadi itu tenaga kerjanya?
- MT : Jadi gini dek, eee, jadi gini, contohnya seperti ini misalnya aku itu perusahaan penyedia tenaga kerja, aku sudah melatih dan sebagainya tenaga kerja yang aku mau jadikan satpam, ya, ya pihak ketiga ini membutuhkan satpam misalnya 10 (sepuluh), akhirnya kontrak kan. Kontrak dengan jasa penyediaan tenaga kerja, pada saat itu aku *deliver* dia 10 (sepuluh) satpam, kontrak hubungan status kerjanya si yang tenaga kerja yang aku kasih ke pihak ketiga itu siapa? Ya si perusahaan pengguna itu, sama aku udah lepas.
- N : Udah lepas.
- MT : Seperti aku dapetnya *fee*, yaudah aku dapet *fee* karena aku menyediakan 10 (sepuluh), 10 (sepuluh) satpam misalnya seperti itu, yaudah aku dapet *fee* sekian persen, yaudah.
- N : Tidak dikenakan PPN?
- MT : Itu tidak dikenakan PPN. Tidak dikenakan PPN-nya seperti itu.
- N : Oh jadi kalau di sini ditegasin *outsourcing* itu si tenaga kerja masih ada eee hubungan hukum dengan si perusahaan penyedia?
- MT : Ya. Heeh. Seperti itu. Makanya kan, kalau hubungan hukumnya, sedangkan dalam struktur kepegawaiannya kan, aku kan struktur kepegawaiannya tetap bahwa aku berada di kepegawaian dek Nina kan, bukan disana. Aku, aku eee di sana hanya alat dek Nina untuk mencari penghasilan ke sana, gitu kan. Sekarang ini ya tanggung jawabku sekali lagi tanggung jawabku ke dek Nina, misalnya aku ga *capable* di perusahaan ketiga ini, di sana. Misalnya aku ga *capable*. Ehm si perusaahaan itu ga akan bilang, eh kamu ga gini – gini, enggak. Nanti kamu kesini, yaudah ganti orang dan sebagainya ya kan?
- N : Iya.
- MT : Karena pada dasarnya memang ga ada urusan di aku untuk memberi. Sekarang kalau tenaga kerja kan bisa dikasih peringatan, dikasih apa, di sini ga ada, karena emang kan tenaga kerjamu, gitu kan. Yang penting adalah pekerjaanku yang aku alihkan itu beres dengan tenaga kerja yang kamu sediakan, seperti itu. Jadi hubungannya ya bedanya bahwa kalau aku *outsourcing* ketentuan hukumnya yang lagi dipegang dek Nina bahwa dalam eee hubungan legalnya adalah status hubungan kerja, kan ada di Undang – Undang ketenagakerjaan.
- N : Undang – Undang Ketenagakerjaan.
- MT : Itu adalah kunci pokok nanti untuk arahnya kemana. Itu itu sangat susah loh untuk bagi tenaga kerja, soalnya apa, aku tenaga kerjanya dek Nina, ya aku menuntut apa pun dari dek Nina, yang gajiku juga dek Nina. Makanya itu yang ada di 05 kan diterangin juga kan.
- N : Heeh.
- MT : Tidak melakukan penggajian, tidak bertanggung jawab atas, eee dan ada semata-mata gitu ya, hanya melakukan penyerahan tenaga kerja jadi apa namanya, bener – bener ya kalau kayak gini seakan – akan, kenapa digunakan gitu, karena 1 (satu) karena dia tidak masuk dalam kriteria ini. 2 (dua) dia itu, sebenarnya dia ga ada bedanya sama kayak jasa, jasa manajemen ya sebenarnya. Kayak, kayak apa sih intinya kayak konsultan. Hampir mirip kan, kalau yang *outsourcing* ini loh yaudah saya punya tenaga ahli, yaudah kerjain kamu ada kerjaan, kalau ga ada yaudah itu kan hubungannya sama ini. Kenapa dia ga masuk di itu, apa

Lampiran 3 (Lanjutan)

namanya, yang di 4A itu. Selain itu memang kita tidak, mungkin belum sinkron juga dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan karena memang Undang – Undang Ketenagakerjaan kan tidak ada istilah penyediaan ya dek, adanya penempatan ya.

N : Penempatan. Heeh.

MT : Itu dia, penyediaan tenaga kerja yang dimaksudkan di Undang – Undang PPN itu kan sama, hampir sama, ya sama, mungkin istilahnya kalau dicari padanannya Undang – Undang Tenaga Kerja ya itu, gitu. Jadi memang berbeda gitu kan. Di Undang – Undang Tenaga Kerja itu kan ada 1 (satu) ada penempatan tenaga kerja, ada tenaga kerja sendiri, ada eee penempatan tenaga kerja, ada perusahaan pelatihan ya, lembaga pelatihan, trus ada juga namanya *outsourcing*. Memang berbeda kan.

N : Iya.

MT : Memang berbeda seperti itu dan di *outsourcing* itu mungkin di *quote* aja bahwa *outsourcing* seperti apa ya, lebih baku lagi kita memang menggunakan kriteria yang ada di ini, Undang – Undang Ketenagakerjaan. Gimana dia status hukumnya, hubungan kerjanya itu dengan siapa, terus eee, siapa yang melakukan penyediaan itu siapa, terus dia eee kewajiban dari pihak pengguna itu apa aja, seperti itu aja. Jadi balik lagi ke situ, gitu, dan itu sangat jelas berbeda, gitu. Kalau kita cermatin dari Undang – Undang Tenaga Kerja. Lah, kuncinya ya kalau membedakan itu di PPN memang, eee di Undang – Undang itu adalah eee, bahkan sepanjang tenaga kerja, eh.

N : Sepanjang tidak bertanggung jawab.

MT : Sepanjang tidak bertanggung jawab. Nah, bertanggung jawab itu apa? Pertanggungjawaban itu syaratnya 2 (dua), dia memang bertanggung jawab terhadap si tenaga kerjanya itu baik terhadap pemenuhan hak – haknya atau dia juga menagih kewajibannya. Kurang lebih seperti itu.

N : Iya.

MT : Kalau tidak salah, kalau skema *outsourcing* dek, si perusahaan pengguna ini kan dia tidak akan me, meng-*handle* mengenai hak – haknya, kewajibanku untuk membayar ke perusahaanmu.

N : Nanti dia yang ngatur.

MT : Jadi dia ga akan meng-*handle* ini, gitu. Jadi bentuk pertanggungjawabannya, pertanggungjawaban suatu perusahaan, eee pertanggungjawaban suatu perusahaan kepada si tenaga kerja yang dia miliki, ya 1 (satu), ini pertanggungjawabannya ya pertanggungjawabannya itu ya apa yang tertuang di hubungan kerja itu, gitu. Kontrak tenaga kerja itu sendiri, gitu. Ada kewajiban, ada hak – haknya, perusahaan ini apa bertanggung jawab atas pemenuhan hak – haknya itu sendiri, seperti itu, gitu. Kan misalnya kan gini, Pak, aku belum digaji sama dia nih Pak, eee misalnya gitu kan. Jadi gimana kamu harus tanggung jawab? Ya ga ada urusannya, gitu karena *underline* kontrak secara hukumnya ga ada. Ya aku, aku akan meminta itu ke orang yang memang ada perikatan di antara kita. Kalau yang di sini kan memang tidak ada, ya ga bisa. Walaupun aku memang bekerja di dek Nina gitu ya, aku bilang aku udah kerjain ini, ini, tanggung jawab ini, ini. Ya ga bisa. Terus ini, kamu melakukan, misalnya gini aku daftar itu ke siapa. Oh kamu harus lakukan penggantian seperti itu, ga akan melakukan itu, gitu. Kontraknya ya sama dia, misalnya melakukan penyimpangan itu mau ngapain,

N : Mengalami kerugian.

MT : Iya, misalnya perusahaan jatuh karena apa gitu, ya kayak *outsourcing* kan untuk, untuk, kerjaan. Heeh.

N : Mengalami rugi terus ya.

MT : Kalau misalnya *outsourcing* kan untuk, perusahaan *outsourcing* kan untuk, untuk pekerjaan. Heeh.

N : *Non-corebusiness*.

MT : Pekerjaan, misal gitu ya, yang tanggung jawab siapa? Pertanggungjawaban itu bukan antara aku sama dia. Aku bertanggung jawab hal yang mengakibatkan kerugian dua pihak ini akan termuat dalam kontrak perjanjian kedua belah pihak ini, gitu. Jadi siapa yang ada di situ? Ya,

Lampiran 3 (Lanjutan)

- antara dek Nina sama dia, ga mungkin aku akan dia, aku itu. Karena memang ga ada *underline* itu, kecuali nanti dek Nina sama aku, beda lagi kan.
- N : Heeh.
- MT : Gitu sebenarnya *simple*-nya.
- N : Jadi sebenarnya ini ya Mbak, jadi kalau eee bisa saya rangkum itu intinya adalah kita menentukan dulu hubungan kerja si tenaga kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja seperti apa. Terus dilihat dari kontraknya itu, tanggung jawab – tanggung jawab itu sebenarnya ada di mana, bukan, bukan sebatas hanya pertanggungjawaban pekerjaannya saja.
- MT : Heeh. Heeh. Iya. Toh juga sebenarnya kalau perusahaan tersebut, eee misalnya gini, tanggung jawab ini maksudnya bukan tanggung jawab, pertanggungjawaban yang karena hasil kerja, begitu. Dalam artian tanggung jawab se-*simple* itu bukan. Pertanggungjawaban di sini, pertama bertanggung jawab dalam pengertian secara legal. Secara legal itu memang dia mela, melakukan pekerjaan itu bertanggung jawab ke siapa. Bukan. Oh dia menuntaskan ini berarti kalau kerja tersebut, eee tidak seperti itu pertanggungjawaban di sini, gitu makanya karena mungkin di situ kan ada *dispute* untuk eee banyak perusahaan yang, eee kalau *outsourcing* lama sih sudah tau, dek. Cuma kan ada yang baru, ya. Tenaga kerja itu juga bertanggung jawabnya ke itu perusahaan *outsourcing* ya. Kan dia kerjanya sehari – hari di sana, masa tanggung jawab ke aku. Bukan seperti itu loh dek. Pertanggungjawaban di sini bahwa sebenarnya bahwa apa pun yang dia lakukan, kesalahan tenaga kerja itu pada saat di lokasi itu, itu menjadi tanggung jawab pihak si penyedia, eh, si perusahaan *outsourcing* ini, gitu. Karena sebenarnya yang mendapatkan pengalihan pekerjaan itu adalah perusahaan *outsourcing*, cuma dia kan punya alat – alat yaitu tenaga kerja yang ditempatkan di situ, gitu intinya seperti itu. Makanya dalam SE 05 ternyata akhirnya kita jabarkan lebih detail ya, ada juga status ketenagakerjaannya, itu dan juga, selain di Undang – Undang yang mana sepanjang,
- N : Sepanjang tidak bertanggung jawab
- MT : Tidak bertanggung jawab. Tapi ini kan ada yang statusnya itu kan, jadi lebih apa ya, maksudnya menguatkan, memberi *guidance* ke lapangan bahwa maksudnya tanggung jawab itu seperti apa, seperti ini gitu. Saat, saat dia tenaga kerja, saat dia tidak bertanggung jawab ya saat, saat dia tidak lagi membawahi si tenaga kerja ini. Karena si tenaga kerja ini sudah menjadi tenaga kerja pihak si pengguna, yaudah dia lepas. Makanya dia tidak bertanggung jawab, karena dia pengalihan kewajibannya sudah dialih ke perusahaan pengguna gitu. Jadi setelah diserahkan, yaudah hubungan kerjanya pasti di sana akan ada kontrak PKWT dan PKWTT itu sendiri, ya kan.
- N : Sebenarnya memang apa, memang itu tadi dari *outsourcing* itu yang saya tahu itu di pasaran itu, di lapangan memang modelnya pun masih bermacam – macam nama.
- MT : Oh yang dua ini ya?
- N : Heehmm. Iya.
- MT : Heehmm.
- N : Mbak, boleh kita wawancara ini?
- MT : Oh iya boleh, boleh.
- N : Menurut Mbak Tutik, apakah yang dimaksud dengan *outsourcing*?
- MT : Oh ya, aku balik lagi, balik lagi. Hehehe. Ya seperti aku tadi katakan dek, bahwa dia itu bentuk pengalihan, kalau ini begini, *outsourcing* kita dalam artian ini ya, umum ya, bukan lagi kita spesifik-an berarti kalau nomor 1 ya?
- N : Heehm.
- MT : Bukan spesifik kita ngomongin *outsourcing* yang jenis tenaga kerja kan. Ya seperti yang tadi saya sampaikan bahwa balik lagi, saya mungkin menggunakannya *outsourcing* ini bahwa dia hanya sebatas nama lapangan aja, gitu, cuma aku ga mau berkomentar yang di sini, yang ahli – ahli ini seperti apa, gitu ya. Menindihnya bahwa dia itu kayak skema pengalihan tenaga, eee pengalihan pekerjaan ke pihak ketiga, ya kalau kita lihat lagi dari ini kan, memang ada mekanisme pemborongan, ada juga mekanisme eee penyedia tenaga kerja yang mungkin aku bisa tekankan di sini, kalau dia itu *outsourcing* yang jenis penyediaan tenaga kerja bahwa perusahaan *outsourcing* ini dia itu eee menerima atau melakukan pekerjaan pihak ketiga

Lampiran 3 (Lanjutan)

dengan cara dia itu membe, memberikan, bukan memberikan tapi menyediakan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan itu dengan catatan bahwa tenaga kerja itu dalam konteks secara legalnya bahwa dia misalnya tenaga kerja pihak perusahaan *outsourcing*. Itu intinya itu, jadi segala tanggung jawab penggajian ini, secara legal bahwa itu menjadi tanggung jawab si perusahaan *outsourcing*, gitu. Kalau men-*judge*-nya dapat kita berikan seperti jasa tenaga kerja, tadi aku udah jelasin ya, jadi itu ga,

N : Bukan termasuk jasa tenaga kerja.

MT : Bukan termasuk.

N : Ini jasa tenaga kerja itu seperti yang sudah di Undang – Undang, ini ada jasa penyedia tenaga kerja dan ini sebenarnya bentuk lainnya lagi ya mbak bisa dikatakan beda dari 2 (dua) itu kan.

MT : Heeh. Bentuk lain. Iya jadi kan ada 3 (tiga) kalau kita berbicara jasa tenaga kerja di PPN kan ada jasa tenaga kerja itu sendiri, jasa penyedia tenaga kerja terus yang satu lagi,

N : Jasa pelatihan.

MT : Pelatihan. Kalau memang mau dimasukkan kan paling dekat kan jasa penyedia tetapi untuk *outsourcing* ini dia itu tidak masuk kriteria jasa penyedia tenaga kerja yang tidak dikenai PPN, seperti itu.

N : Terus eee PPN antara jasa tenaga kerja dengan jasa *outsourcing*?

MT : Antara jasa tenaga kerja dengan jasa *outsourcing*, ya perbedaannya banyak ya dek itu tadi. Perbedaannya malah, bukan mengapa eee hal tersebut dibedakan ya, tapi memang eee

N : Memang sudah jelas berbeda ya mbak?

MT : Kondisinya beda mengakibatkan perlakuannya pun berbeda gitu, ya. Maksudnya eee perlakuan secara PPN – nya berbeda karena ini merupakan dua hal yang berbeda juga. Mungkin bisa dilihat dari, 1 (satu) eee lebih detil lagi hubungan kerja ya dek ya, dilihat dulu hubungan kerja, terus abis itu tanggung jawab, terus struktur kepegawaiannya dia masuk mana, abis itu penggajiannya oleh siapa. Sebenarnya kalau struktur atau penggajian itu sebetulnya walaupun tidak disebutkan secara formal misalnya di SE itu, sudah tau kalau *outsourcing* hubungan hukum itu antara aku sama dek Nina bukan antara aku sama pemberi kerja otomatis aku adalah tenaga kerja dek Nina dan juga penggajiannya itu secara hukum antara aku dengan dek Nina, seperti itu. Gampang ya, ya hubunganku kan sama dek Nina ya aku akan apa, dasar legalnya apa aku minyta hak gaji ga ada, gitu loh. Terus kalau masuk hubungan kerja kalau dari kontrak hubungan kerjanya tertentu maupun tetap ini kan, ya segala hak dan kewajibannya aku sama dek Nina bukan dengan pihak ketiga, gitu.

N : Terus apakah perbedaan yang tercantum dalam SE 5 tahun 2003 itu sudah dapat dianggap tepat?

MT : Emm, itu *outsourcing* ya itu, kalau ada yang ini kan, perbedaan terhadap SE, ini ya, pengusaha penyedia tenaga kerja tidak melakukan pembayaran gaji, tadi aku katakan otomatis ya sebenarnya ya,

N : Iya.

MT : Tenaga kerja dimaksud termasuk struktur kepegawaian, masuk juga kan. Karena hubungan kerjanya kan sama eee di perusahaan eee *outsourcing* bukan sama si pengguna. Maka ya sudah tepat walaupun, apa ya, dengan, aku bisa mengatakan gini, kalau struk, mungkin ini bahasa – bahasa yang ini ya dek ya, bahasa – bahasa, apa, yang lapangan yang mudah untuk bisa dimengerti, gitu ya. Cuma kalau aku bisa menambahkan mungkin kalau jasa penyediaan tenaga kerja itu kriterianya bahwa saat kita pegang teguh bahwa hubungan kerjanya itu sama siapa, itu udah langsung kena dek, eee kriteria ini gitu.

N : Sudah jelas membedakan ya?

MT : Heeh. Membedakan, gitu.

N : Lalu, eee ini tadi juga sudah dijawab ya mbak ya, apakah *outsourcing* dapat dikatakan sebagai jasa penyedia tenaga kerja?

MT : Heeh. Tidak termasuk.

N : Beda tapi yang paling mendekati ini, benar.

MT : Heehmm, heeh. Iya selama tidak memenuhi kriteria itu.

Lampiran 3 (Lanjutan)

- N : Heeh. Terus lalu, apakah terdapat peraturan mengenai PPN yang secara khusus mengatur mengenai penyerahan jasa di bidang tenaga kerja, yang saya maksud di sini jasa *outsourcing*, jasa *outsourcing* itu?
- MT : Oh, sampai saat ini terkait dengan jasa *outsourcing*, ini dek. Karena memang kita ga ngomongin SE dulu ya, eee kenapa misalnya, kenapa yang ada di aturan di Undang – Undang mengenai itu, gitu. Karena seperti yang saya tadi sampaikan ke dek Nina juga bahwa kita tidak mungkin mengatur semua jenis jasa misalnya, *outsourcing* jasa yang dikenakan ya, itu ga mungkin diatur semuanya, gitu. Karena aturan pokok kita bahwa eee kecuali yang tidak dikenakan maka dia akan kena semua, gitu. Istilahnya itu, jadi dasarnya lagi apa, ya sebenarnya pada sampai saat ini kalau untuk eksternal itu ya tetep artinya ya tetap Undang – Undang PPN. Kalau dulu ada PP 143 itu yang sekarang,
- N : 144.
- MT : Eh iya 144, 144 itu terus kalau SE sebenarnya itu aturan internal kita seperti itu sampai saat ini. Cuma untuk ke depannya memang ini akan ada, tapi bukan untuk *outsourcing*-nya dek, gitu. Kita akan mengatur paling hanya sebatas yang tidak dikenakan, jasa tenaga kerja gitu. Kalau memang itu ga masuk, otomatis langsung kena.
- N : Kena.
- MT : Kena. Iya. Sistemnya seperti itu.
- N : Karena PPN *negativelist* ya mbak?
- MT : Heeh. Ini apa ya atau mungkin, pengaturan ini mengenai *outsourcing* ini ga ada. Jadi intinya eee SE atau singkatnya jasa yang tidak dikenakan itu seperti apa, kalau ini ga memenuhi yaudah.
- N : Berarti dikenakan?
- MT : Ya, berarti dikenakan, gitu.
- N : Eee selain Undang – Undang, ada aturan – aturan lain ga?
- MT : Eee ga ada, sampai saat ini ya kan, PP itu, SE aturan internal kita, heeh itu aja. Jadi sampai saat ini gitu, Cuma nanti ke depannya memang ada PMK atau,
- N : Kalau untuk PP 144 itu masih berlaku ga sih mbak?
- MT : Eee, jadi gini eee, 144 tahun 2000 itu eee sebenarnya gini, karena kita kan ada PP baru, Undang – Undang baru, eee PP 1 tahun 2012. Cuma kan di PP itu mengamanatkannya ke PMK nanti, gitu. Nah, PMK –nya kan belum selesai, gitu, belum selesai kan baru dalam proses, jadi sampai saat ini ya kriteria apa yang di 144 itu iya masih berlaku, cuma perlu dicatat bahwa 144 itu berlaku atau ga, sebenarnya masih, masih apa namanya, masih selaras ya, ya berlaku aja. Cuma sebenarnya kontennya itu sudah dimuat di penjelasannya, langsung, diambil langsung kan itu sebagai dituangkan lagi di 144 itu, apa yang ada di situ kriteria yang jasa tenaga kerja sepanjang yang di 144 itu, ya itu ditaro lagi. Itu semuanya betul – betul penjelasan Undang – Undang.
- N : Undang – Undang
- MT : Gitu kan, jadi sebetulnya yaudah ga eee ini lagi gitu kan. Kan kalau kita menganggapnya ini berlaku atau ga itu, 1 (satu) itu mulai bertentangan dan sebagainya ya, kalau eee saat kita di Undang – Undang diginikan itu sudah ada sesuatu yang berubah ya kita sudah ga relevan lagi untuk, eee ini 144 ini sudah ga lagi, wong isinya aja sudah termasuk.
- N : Yang di Undang – Undang terbaru yang, yang tahun 2009.
- MT : Iya.
- N : Eee, lalu, jasa *outsourcing* itu dibagi menjadi 2 (dua) model, itu *fulloutsourcing* atau *fullagent* dan *payingagent*.
- MT : Lah ini malah aku yang mau tanya sama dek Nina ini, aku pernah tau, sebagai diskusi aja ya Nin, kalau kita kan memang termasuk kegiatan yang tentang apa ya *MPO*, *MPO*, *Man Power Outsourcing*.
- N : *Man Power Outsourcing*.
- MT : *Man Power Outsourcing* itu kan sebenarnya kayak yang penyediaan ya dek?
- N : Kalau *Man Power* itu, iya penyedia.
- MT : Kalau iya, satunya kan jasa pemborongan, itu *BPO*.
- N : *BPO*, *Business Power Outsourcing*.

Lampiran 3 (Lanjutan)

- MT : Jadi kan jasa ini. Nah itulah ini sebenarnya istilah – istilah yang mereka *create* sendiri. Cuma balik lagi kalau yang aku lihat di sini kalau yang *full outsource* ini kan masuknya yang *BPO*.
- N : Iya.
- MT : Yang *BPO* ya. *BPO*, kalau *paying agent* ini boleh kan *MPO*, nah yaudah pendekatannya balik lagi. Kalau *full outsource* yang *BPO* atau *full outsource* ini pada dasarnya kan dia tidak, tidak masuk dalam kriteria jasa yang tidak dikenakan, 1 (satu). Eee ini, pengertiannya ga perlu, kita udah sepaham ya. Iya kan. Ga perlu lagi, dan kalaupun kita mau dekatkan terkait dengan jasa tenaga kerja ya itu tadi, dia memang tidak ada hubungannya, gitu. Dia kan artinya jasanya, jasa pemborongan kan dek.
- N : Iya.
- MT : Heeh. Jasa pemborongan, maka atas itu ya normal karena dia tidak dimasukkan di yang tidak dikenakan, ya berlaku dikenakan dan berlaku normal, tidak ada pengaturan khusus selama ini. Kita bahas untuk ketentuan yang mengenai ketenagakerjaan terus apa kaitan dengan, eh ini kita bahas *outsourcing* terkait dengan PPN, terkait, kaitannya dengan 4A ayat (3) itu saat kita eee membahas mengenai *outsourcing* dia bentuknya adalah penyediaan tenaga kerja.
- N : Heeh.
- MT : Itu, itu kan disampaikan dulu. Nah itu dia ini memang dekat dengan eee jasa tenaga kerja tadi itu terutama jasa penyediaan tetapi, tidak kan, di Undang – Undang kan tidak semua jasa penyediaan tenaga kerja itu kan kena, tidak dikenakan PPN. Yang tidak dikenakan di sini jasa penyediaan tenaga kerja yang eee ada ketentuannya atau kriterianya bahwa dia sepanjang tidak bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan. Nah, *outsourcing* di situ letaknya bahwa dia tidak memenuhi dalam kriteria jasa penyediaan tenaga kerja yang dia tidak bertanggung jawab gitu loh. Makanya dia tidak masuk dalam eee kriteria jasa penyediaan tenaga kerja, kalau dia tidak masuk di sini dan dia tidak masuk dalam kriteria jasa – jasa yang lainnya yang tidak dikenakan PPN. Nah, makanya dia dikatakan bahwa itu jasa yang kena PPN.
- N : Terus kalau mengenai DPP PPN itu sendiri, kalau, heeh?
- MT : Kalau DPP nya sampai saat ini, jadi gini dek, kan anggaplah itu seperti jasa, kalau di SE ini kayaknya ada bilang jasa manajemen ya dek ya?
- N : Iya.
- MT : Heeh. Nah kan iya, kalau ini seperti jasa manajemen, jadi DPP nya itu kita kembalikan lagi, karena kita memang, gini dek, saat kita mengatakan itu jasa *outsourcing*, kita melihat jasa itu kan satu kesatuan ya, yaitu jasa *outsourcing*, gitu. Walaupun di dalamnya sebenarnya ada tenaga kerja, mungkin di sini aku sama ya, itu kita kan melihatnya itu yang tidak dikenakan PPN adalah jasa tenaga kerja. Lah terus kalau tenaga kerja dia masuk DPP, DPP nya apa dong? Yaudah kita balik lagi dong ke pengertian DPP yang ada di PPN seperti apa. Di situ kan disebutkan kalau jasa kan penggantian, penggantian atas seluruh tagihan ya.
- N : Seluruh tagihan.
- MT : Heeh. Jadi ya, untuk *outsourcing* pun juga perlakuannya sama seperti halnya dengan jasa – jasa yang lainnya. Makanya untuk *outsourcing* ini eee spesialnya yang untuk kita dan pemberi kerja dikatakan ini DPP nya juga seperti DPP pada jasa pada normalnya, yaitu seluruh penggantian, tagihan gitu termasuk honoronya si tenaga kerja, tunjangan dan sebagainya.
- N : Berarti total seluruh tagihan.
- MT : Karena gini dek, saat kita tidak mengatakan itu DPP-nya tertentu, kita tidak, tidak, kita mengatakan itu jasa, jasa tenaga kerja, jasa yang kena PPN. Kita tidak bisa mengatakan bahwa ini oh ini DPP-nya atas *fee* –nya saja, itu kan ga, itu akan melenceng dari ketentuan dasarnya bahwa jasa adalah nilai penggantian, yaitu nilai total, ya. Kita mengatakan bahwa ini sudah, sudah secara langsung sebenarnya kita sudah tidak melenceng lagi dengan ketentuannya, penggantian itu, gitu. Makanya selarasnya bahwa sampai saat ini ya dek, mungkin kan ada nanti ke depannya seperti apa eee karena kan di sini memang ada unsur keadilan maka takutnya kan pembebanan PPN-nya nanti di pihak pengguna juga motongin dari nilai si tenaga kerja, seperti itu kan?

Lampiran 3 (Lanjutan)

- N : Heeh.
- MT : Ya itu kan, nanti masuk dalam ranah kebijakan. Cuma kalau ini tertentu, saat kita mengatakan ini jasa, di sini adalah kalau jasa milih kemudian. Yaudah berarti untuk *outsourcing* jasa kena, jadi jasa kena pajak yang nilai DPP-nya dari penggantian. Penggantian seperti apa, definisi penggantian ada di Undang – Undang. Kita tidak boleh menggeser itu, gitu. Walaupun kalau mengenai ada istilah yang perlu dipertimbangkan lagi itu mungkin masalah lain ya, cuma secara *rule*-nya seperti itu.
- N : Secara *rule* seperti itu, jadi mengenai DPP PPN itu baik *outsourcing paying agent* ataupun *full outsource* itu dianggap suatu kesatuan?
- MT : Nilai total. Heeh, kedua- duanya. Total. Heeh.
- N : Itu jasa *outsourcing*, itu DPP- nya total seluruh tagihan.
- MT : Iya, heeh. Kalau *full outsource* kan memang itu sudah, heeh.
- N : Memang sudah, heeh.
- MT : Ya seperti itu, yang jadi DPP ya semuanya, memang tidak jadi masalah sih. Paling yang untuk masalah kan yang *paying agent*, gitu.
- N : Iya. Mbak boleh tau, seberapa banyak jumlah WP Pajak yang menjalankan usahanya di bidang *outsourcing*?
- MT : Nah itu dia dek, aku ga punya data. Itu nanti di kalau mau ini lagi, mungkin di PKP, gitu.
- N : OK. PKP. Oh gitu.
- MT : Di lantai 8, heeh, dia yang punya ini pengkajian mengenai itu, mungkin dia punya datanya, itu ya. Kalau kita enggak, enggak menelaah sampai segitu dek. Hanya ketentuannya. Apa lagi nih?
- N : Terus apakah yang melatarbelakangi atau menjadi dasar pertimbangan dibuatnya suatu kebijakan mengenai perlakuan PPN atas penyerahan jasa di bidang tenaga kerja?
- MT : Ini nomor berapa sih?
- N : Nomor 11 (sebelas).
- MT : Melatarbelakangi dibuatnya kebijakan mengenai perlakuan PPN mengenai jasa tenaga kerja. Maksudnya kenapa jasa tenaga kerja tidak dikenai PPN? Atau kenapa jasa *outsourcing* dikenai PPN?
- N : Ee lebih ke jasa tenaga kerjanya?
- MT : Kenapa? Heeh jasa tenaga kerjanya kenapa?
- N : Yang di Undang – Undang kan jasa tenaga kerja.
- MT : Heeh, kenapa ga dikenain PPN gitu?
- N : Heehmm. Mengenai perlakuannya, perlakuan PPN ya.
- MT : Heeh, jadi kan gini, kalau kita lihat dari struktur ini, aku juga tidak ikut membuat aturan Undang – Undang ini, ya. Cuma gini, pada prinsipnya kan gini, kita memang mengenakan, mengenakan pajak untuk pada seluruh penyerahan jasa itu kita kenakan, Cuma kan memang ada jasa – jasa tertentu atau prinsip – prinsip tertentu yang kita tidak ini-kan. Kenapa gitu? Di situ memang ada ini dek, unsur – unsur pemenuhan kayak keadilan, ada unsur unsur kebebasan di situ, misalnya, kayak misalnya jasa eee kesehatan, apa sih nilai yang terkandung? Kesehatan dikeluarkan dari jasa yang kena gitu, karena apa? Ada unsur – unsur nilai kemanusiaan di situ. Apakah tetap akan mengenakan pajak? Kan pajak dikenakan saat yang tepat, ya kan?
- N : Iya.
- MT : Saat orang itu punya kemampuan dan sebagainya. Apakah eee tepat pajak itu dikenakan pada saat orang itu sakit? Beli obat dan sebagainya. Di saat kondisi dia yang tidak mempunyai kemampuan ya, secara ini, ini juga dikenakan PPN maksudnya dikenakan pajak prinsipnya seperti itu. Begitu juga dengan eee apa namanya, jasa tenaga kerja, gitu. Apakah juga orang yang dia mau, dia punya, dia bekerja. Baru bekerja, baru mau mencari penghasilan, iklannya atas menyerahkan jasanya sudah dikenakan, apalagi jasa tenaga kerja, aku ga kerja terus dikenakan, padahal di situ juga aku yang aku terima aja juga udah kena Pajak Penghasilannya juga kan? Hehehe.
- N : Iya.

Lampiran 3 (Lanjutan)

- MT : Apakah eee itu kan masalah tidak, tidak inilah, tidak, tidak apa ya, tidak ada unsur – unsur kemanusiaanya, gitu kan. Terus prinsip keadilannya juga, terus ketepatan dalam melakukan pemotongan pajak itu juga ada pertimbangan seperti itu. Walaupun beda dengan *outsourcing* kenapa dibedakan, gitu. Karena di sini yang menyerahkan jasa itu bukan aku si yang bekerja tapi kan perusahaan, heeh, ada memang dia menglola sesuatu yang ada nilai lebihnya kan. Dia melakukan yang memenuhi tadi, gitu kan. Maka di situ dia memang berbeda dari jasa tenaga kerja itu sendiri.
- N : Gitu, eee lalu mbak, mengapa diperlukan adanya kebijakan yang memisahkan antara perlakuan PPN jasa tenaga kerja *outsourcing* dengan jasa penyedia tenaga keaja?
- MT : Heeh. Kebijakan memisahkan, misalnya 1 (satu) kebijakan memisahkan, hehehe, karena memang mengulang lagi ya intinya dek, jadi kalau *outsourcing*, dia kan memang dia kalau perbedaannya, kebijakan yang memisahkan, berarti kebijakan yang berbeda lah ya istilahnya, gitu ya.
- N : Iya.
- MT : Kenapa kebijakan berbeda 1 (satu) karena memang ini dua hal yang berbeda, itu intinya itu. Kalau terus gini, yang kedua jasa *outsourcing* ini hampir sama dengan jasa jenis yang lainnya, gitu loh. Jadi lebih tepat dibilang jasa manajemen dan untuk perlakuan syaratnya kan, dia kan jasa manajemen juga cuma kan dia ada di situ, ada, ada bagian yang tenaga kerja kan terkait itu.
- N : Heeh.
- MT : Itu bukan berarti bahwa itu artinya dia dimasukkan ke jasa tenaga kerja, enggak. Bukan seperti itu ya, dia sebenarnya jasa *outsourcing* cuma memang dia arah kerjanya ada di bagian yang eee bagiannya itu yang mengenai aspek ketenagakerjaan, lah, gitu kan. Makanya ya nanti perlakuannya sama dong dengan yang jasa manajemen yang lainnya. Sebetulnya ini kan sama dengan misalnya jasa akuntan, aku meng-*hire* akuntan, mba Nina sebagai penyedia si akuntan terus bekerjanya di tempat saya, gitu kan. Konsultan kan, hampir sama dengan ini ya *outsourcing*. Cuma kan logikanya adalah jenis pekerjaannya, mungkin kan *outsourcing* di sini kan memang secara aturan, ketentuan bahwa memang hanya diperbolehkan untuk eee kegiatan – kegiatan yang tidak main, gitu kan.
- N : Kegiatan yang *non-core*.
- MT : Kegiatan – kegiatan yang bukan utama, gitu. Kalau yang eee akuntan tadi kan dia ya kegiatan utama-lah, misalnya kegiatan pekerjaan - pekerjaannya yang level resikonya memang ada resiko tinggi, gitu kan. Kalau *outsourcing* enggak. Cuma di situ kan perbedaannya ini hanya tingkat pekerjaannya saja, cuma jenis jasa yang diberikan itu sebenarnya sama gitu, jasa manajemen juga seperti itu. Jasa yang akuntan juga eee konsultan juga seperti itu gitu, seperti jasa *outsourcing* ini juga, gitu loh. Makanya dalam PPN bahwa atas jasa yang itu sama dia harus melakukan, ya dia ada unsur, eee prinsip *equal treatment* ya. Itulah yang harus dicocokkan, kenapa berbeda? Karena dua ini berbeda. Kalau dia berbeda, yang satu kenapa ga dikenakan, yang satu dikenakan. Mereka juga berbeda, bagaimana hal yang berbeda harus dilakukan, harus ditentukan perlakuannya harus sama, kan enggak, gitu kan. Harus dibuktikan ya perlakuannya berbeda. Saat kita ngomong *outsourcing*, misalnya dia bidang tenaga kerja, terus dia jasa konsultan, lah ini malah jasanya aneh. Ini kan sebenarnya untuk jasa yang sama, perlakuannya berbeda. *Equal treatment*-nya terletak di mana gitu. Dengan memisahkan perlakuan jasa *outsourcing* dengan jasa tenaga kerja, karena mereka berbeda dan di Undang – Undang bahwa *outsourcing* tidak termasuk jasa penyediaan tenaga kerja, maka sudah selakunya denga prinsip *equal treatment* yang ada di PPN, seperti itu diperjelasnya.
- N : Mbak, jadi misalnya ada *outsourcing* tapi dia itu eee gimana ya, namanya di lapangan dikenal dengan *outsourcing* tapi dia masuk kriteria jasa penyedia tenaga kerja, itu tetap tidak akan dikenakan PPN kan?
- MT : Heeh.
- N : Bagaimana tuh mbak kalau kayak gitu?
- MT : Eee dia mengatakannya namanya ini jasa penyedia, penyedia tenaga kerja, cuma sebenarnya konten main- nya itu tadi dibilang bahwa perjanjian itu, kalau perjanjian sama *outsourcing*

Lampiran 3 (Lanjutan)

- sama perjanjian tenaga kerja itu berbeda loh ya dek, gitu. Dia hanya penamaannya penyedia tenaga kerja tapi secara material itu jasa *outsourcing* kan?
- N : Iya, atau kebalikannya.
- MT : Heeh. Mungkin satu – satu dulu ya.
- N : Iya.
- MT : Misalkan ya, kadang kan orang tidak berani mengatakan *outsourcing*, alasannya langsung kena. Gitu kan?
- N : Heeh.
- MT : Dianggapnya bahwa ini, jasa penyediaan kok, kalau memang secara material dia tidak memenuhi jasa tenaga kerja, makanya dek kita hanya mengemukakan *outsourcing*, yang *outsourcing* itu hanya di SE 08, kenapa,
- N : 08 mbak?
- MT : Eh kok 08, 05. Kenapa di Undang – Undang kita ga bilang *outsourcing*, kita kan bilang kalau jasa penyediaan tenaga kerja itu tidak memenuhi kriteria ini, maka dia tidak masuk ini, maka kena, gitu istilahnya ya.
- N : Iya.
- MT : Maka kena, gitu kan. Jadi, walaupun dia namanya apapun, itu mau dibikin nama jadi jasa penyalur apalah gitu kan, cuma kalau memang materialnya itu dia itu jasa *outsourcing*, ya itu tidak masuk dalam kriteria itu ya akan dikenakan.
- N : Akan dikenakan.
- MT : Makanya itu kebijakan *outsourcing* ke depannya, kita juga pemikiran bahwa *outsour*, kata – kata *outsourcing* kita eee tidak punya referensi yang secara resmi juga, kita tidak akan menggunakan itu dek. Jadi ke depannya bahwa ini yang kita gunakan adalah jasa penyediaan. Kalau jasa penyediaan, karena di Undang – Undang udah ada gitu ya, walaupun jasa tenaga kerja ga ada. Cuma di Undang – Undang udah ada kalau jasa penyediaan tenaga kerja ga masuk ini berarti ga. Tapi kita ga akan bilang – bilang ini *outsourcing* itu jadi kena, itu enggak. Otomatis kalau kena *outsourcing* secara, secara prinsip dia tidak akan mengurangi kriteria pertanggungjawaban tadi ya. Ada apa, ada sepanjang itu, tidak akan mungkin memenuhi itu, itu. Kalau *outsourcing*, di lapangan itu *outsourcing* itu ya sesuai ketentuan ya, ga akan, ga akan memenuhi. Jadi makanya ke depannya kita menghindari kata – kata eee *outsourcing*, gitu ya, yaudah kalau tidak memenuhi kriteria di penyediaan tenaga kerja yang bertanggung jawab itu, bla bla bla itu, ya dia akan kena, gitu aja. Jadi tidak masalah.
- N : Jadi, apapun namanya yang penting dia memenuhi kriteria atau tidak kriteria itu.
- MT : Heeh. Heeh.
- N : Emm, apakah apabila sudah diatur dalam SE DJP ini, peraturannya akan mengacu ke SE DJP tersebut atau ada dasar hukum lainnya yang dapat dijadikan pedoman?
- MT : Pedomannya eee kalau berdasarkan eee kembali lagi ke yang pasal 4 ayat (3) itu mbak. SE, kalau SE itu ga, ga, alah ga akan menggunakan itu untuk kepentingan ke luar selama ini, seperti itu. Cuma ke depannya akan ada aturan lebih rinci, karena kan terlalu luas – luas ini.
- N : Iya.
- MT : Nanti karena udah ada PP-nya, nanti kan yang namanya itu kan harus ada PMK-nya masing – masing ya.
- N : Iya.
- MT : Jadi nanti ada PMK untuk jasa tenaga kerja.
- N : Tapi ini belum selesai?
- MT : Belum.
- N : Jadi sampai sejauh ini masih menggunakan Undang – Undang sama SE DJP bagi internal.
- MT : Internal, gitu.
- N : Lalu eee, sedikit nih mbak mengenai tahapan – tahapan ini.
- MT : Tahapan apa yang perlu dilakukan dalam ini
- N : Dalam pembentukan kebijakan yang berkaitan dengan penyerahan jasa di bidang tenaga kerja?
- MT : Heemm, jelas. Jadi gini, aku mungkin, ini ya aja ya, berarti kan ini terkait dengan bagaimana sih misalnya aturan, misalnya kita cerita tentang aturan yang akan dibuat mengenai PMK ini,

gitu ya. Misalnya gini, ya 1 (satu) sampai kebijakan aturan itu keluar dari DJP itu, dari sini ya dek, biasanya kan memang ada permasalahan – permasalahan di KPP jadi termasuk yang ke sini, misalnya biasanya kan mereka tidak sepaham dengan eee dipikirkannya bahwa pertanggungjawaban itu adalah pertanggungjawaban yang biasa aja, bukan, dia ga mengartikan itu secara legal ya, seperti itu. Terus ada masalah DPP, kayak gitu terus mungkin pihak itu tidak bisa menyelesaikan atau apa, seperti itulah yang di PP 1 ini, seperti yang di bagian jasa ini, permasalahan – permasalahan itu akan kita kelola. 1 (satu) kalau memang dia itu sudah jelas di Undang – Undangnya sudah jelas kita tidak akan melampirkan catatan baru, gitu kan. Tapi kalau memang eee belum jelas *outsourcing* memang ada sesuatu yang di, di masyarakat bahwa dia itu kan sebenarnya sudah jelas ya, cuma kan ada di Undang – Undang unsur keadilan ya yang perlu dipertimbangkan, kita juga ga akan tutup mata, jadi permasalahan kayak DPP ketenagakerjaan terus penjelasan sendiri mengenai PPN jasa itu kayak apa terus untuk itu kita akan telaah, terus kita itu kalau kebetulan kan PPN jasa itu, ya kita juga melibatkan eee asosiasi yang memang penelitian di situ. Kalau untuk 1 (satu) PMK ya kayak membagi, ya di sini itu pemasukan itu ya dari WP, kita olah di sini. Akan kita buat aturan – aturannya, jasanya seperti apa, yang me, ya dalam mengambil kebijakan kan memang ada unsur – unsur ya sosiologi-lah, itu-lah, ya seperti itu, ya tetep pada umumnya lah normatif kebijakan seperti apa.

N : Gitu, lalu tadi siapa sajakah pihak – pihak yang terlibat dalam proses pembuatan kebijakan tersebut? Lalu apakah pihak DJP juga turut berperan serta dalam proses pembuatan kebijakan apabila pihak yang membuat kebijakan adalah pihak BKF? Jadi seperti yang tadi mbak udah bilang kalau siapa sajakah itu dari pihak – pihaknya itu dari ya dari asosiasi, dari pelaksana terus dari KPP yang mempunyai masalah di, di sektor area itu.

MT : Ketenagakerjaan.

N : Heeh, lalu apakah pihak DJP ini juga turut berperan serta dalam proses pembuatan yang?

MT : Iya jadi ketentuan – ketentuan itu kalau, jadi gini dek ehm, ini kalau kebijakan dalam artian di sini kita ngomong kebijakan yang sudah diformalitaskan di pembukuan peraturan. Itu kalau, kalau dari peraturan seperti itu. Kita akan libatkan, itu kalau untuk PMK dek. Cuma kalau, kalau SE, Per Dirjen itu kan kayaknya di sini. Walaupun lebih itu lagi, lebih kuat, cuman eee tarafnya kan keputusan sini ya, jadi pihak sinilah yang akan menggodoknya, kalau dari mungkin kita akan menggunakan acuan dari eee bagian Direktorat lain yang terkait dengan harmonisasi peraturan, seperti itu jadi dari PP I terus diharmonisasikan ke, eee ke Direktorat itu PP II untuk harmonisasi ketentuan ini setaraf apa enggak. Abis itu yaudah eee Dirjen-lah yang akan men-signing itu dan sebagainya pembahasannya itu sampai DJP saja, gitu. Beda lagi kalau PMK, kalau PMK itu konsepnya kita dirampungkan dulu di internal itu konsepnya itu sampai ke harmonisasi dan sebagainya setelah keluar 1 (satu) pendaat baru dikirim ke Kementerian dan dari situlah masuk ke BKF untuk mengejewantahi konsep kebijakan yang kita susun ini sudah setaraf atau enggak, karena kan dia kan yang, kalau kita kan yang di sini membuat suatu kebijakan kan paling berdasarkan permasalahan yang di lapangan, tidak ada riset yang setajam BKF ya, untuk ini ya. Ya itu menjadi kewenangan sana, gitu. Kalau yang untuk PMK itu kan memang dia berdasarkan sistem kan aturan pelaksanaannya dia ga perlu perisetan, kalau sudah masuk ke Kementerian itu kan eee kebijakannya bukan lagi ini gimana tapi ini mau dikenakan atau ga, ya gitu kan.

N : Iya. Heeh. Harusnya bagaimana.

MT : Bagaimana gitu. Kalau Per Dirjen kan ketentuan maksudnya hukumnya, hukum, ehm hukum wajib atau sunahnya itu ga ada gitu loh, maksudnya kalau, tapi pelaksanaannya bagaimana, ini harus gimana, itu kan sasarannya. Tapi kalau untu kebijakan yang ini benar atau enggak ini kenanya berapa, itu kan sudah ranah,

N : BKF.

MT : Heeh. Yang akan melakukan pengkajian lebih lanjut itu, BKF, nanti akan dilakukan pembahasan bersama kalau konsepnya awal dari sini.

N : Oh gitu, kalau seberapa besar peran DJP dalam proses pembuatan kebijakan mengenai PPN atas *outsourcing* ini eee dari konsepnya itu emang untuk semua – muanya dari sini, berarti besar juga ya mbak?

- MT : Iya, jadi sebenarnya gini, mungkin kalau BKF pun eee misalnya gini dek, mungkin kan kalau eee kalau yang memulainya dari kita ya dek, itu kan berarti memang permasalahannya, idenya kan dari kita di lapangan, mungkin juga bisa jadi BKF, kita santai – santai aja nih, belum, belum ada ide, belum ada wacana untuk membuat kebijakan baru, cuman BKF kan mungkin ada bagian yang bank-nya atau bagian yang risetnya yang memang konsen melakukan pengkajian, lah kalau memang seperti itu ya akan, BKF melakukan penelitian dan hasilnya pun akan disampaikan ke sini gitu tapi konsep awal eee paling kan masukan ya dek, jadi penelitian ini, ini perlu dirubah loh, yang di lapangan udah ga seperti ini lagi, misal ya seperti itu, ya masalahnya kan akan masuk ke sini, gitu ya. Pengkonsep awalnya tetap sini, seperti itu. Jadi untuk kebijakan itu bisa jadi dari DJP ini idenya awal, seperti halnya Undang – Undang, idenya awal juga dari pemerintah berpusat dari DPR. Begitu juga dengan sistem antara DJP dengan BKF, bisa jadi ide untuk membuat suatu peraturan dengan gitu bisa dari DJP karena pengalaman di lapangan, bisa juga dari BKF karena dia melakukan riset di lapangan sendiri yang nanti direkomendasikan ke kita, seperti itu.
- N : Heeh lalu, kebijakan tersebut ya mbak, seperti yang apa, sudah tadi dijelaskan itu, itu menurut mbak itu udah diimplementasikan, proses pengimplementasian ini tuh sudah berjalan baik atau belum ya mbak? Dengan kata lain sudah mencapai sasaran dan tujuan dari pembuatan kebijakan itu atau belum?
- MT : Eee, sasarannya kalau dari, gini ya, tujuannya pasti gini ya, tujuan untuk membuat kebijakan kenapa eee tenaga kerja tersebut, tenaga kerja tidak dikenakan, itu ya misalnya. Itu memang sudah tepat gitu ya, sudah tepat tujuannya bahwa kita mengarahkan ada eee nilai – nilai kemanusiaan di situ termasuk keadilan, segala macam gitu, cuman kalau *outsourcing* kenapa dikenakan ya memang itu eee tujuannya bahwa kita yang satu pasti penerimaan, pasti ya. *Equal treatment* terhadap jasa – jasa yang lain juga eee sudah, sudah apa namanya, sudah terpenuhi gitu ya. Cuma mungkin kalau di lapangan mungkin permasalahannya kan eee sudahkan di antara diskus sama WP itu mempunyai pemahaman yang sama mengenai ini. Itu sih paling karena masih banyak pertanyaan di kita mengenai ini kan berarti memang perlu ada penjelasan lebih lanjut mengenai ini, gitu kan. Sampai saat ini memang berdasarkan memang pertanyaan *outsourcing* ini memang masih menjadi topik gitu tentang terkait DPP itu masih menjadi topik yang sangat menarik mereka kirimkan surat ke kita, seperti itu. Tapi kalau untuk sasaran tujuan kita bahwa kita dari satu sisi kita memberikan anggap aja yang tidak dikenakan itu fasilitas ya dek, ya sudah tepat, gitu loh. Tepat sasaran, bagaimana memberikan pada si tenaga kerja dan sebagainya. Orang mau berlatih, kita kan di sini apakah kena PPN, salah satu unturnya kan kalau aku boleh berpendapat Undang – Undang itu kan eee aturan pajak itu kan punya fungsi *regulerend*. *Regulerend* di sinilah maksudnya kenapa tenaga kerja di sini ga dimasukkan, karena dia itu memegang peran eee peran itu dari regulasi, melakukan fungsi regulasi ya, heeh regulasi yang pengaturan itu ya. Kenapa, ya untuk mendorong eee sektor ketenagakerjaan itu ya, tidak dikenakan fasilitas aja masih banyak pengangguran bagaimana dikenakan, jadi seperti itu loh dek, eee tujuan prinsipnya sebenarnya *outsourcing* kenapa dikenakan karena memang prinsipnya yang menerima keuntungan dari yang menerima jasa itu memang si perusahaan ya, si perusahaan tenaga kerja, kalau itu dijalankan secara benar. Begitu.
- N : Kalau menurut mbak itu kan yang tadi kalau dijalankan secara benar. Kalau menurut mbak, yang mbak lihat saat ini bagaimana?
- MT : Eee, menurutku ya dek, eee yang di lapangan itu yang ada beberapa yang mungkin belum seragam tapi mungkin perlu penelitian lebih lanjut lagi gimana, saya juga tidak bisa memastikan bahwa eee apakah sistem *outsourcing* itu, dikenakan PPN itu sudah benar – benar dilaksanakan di heeh, di lapangan bahwa itu apakah PPN ini dikenakan atas seluruh nilai, gitu. Itu mungkin yang, mungkin menajdi tugas kita untuk eee memberi penjelasan ke masyarakat ya bahwa dan juga memberikan suatu pesepsi bahwa itu dikenakan, cuma ya itu memang masih susah untuk terutama untuk DPP ya, itu masih susah untuk diimplementasikan bahwa apakah di lapangan dikenakan semua atau ga, juga ada beberapa kan misalnya jasa, oh itu ga mengenakan semua, seperti itu berarti kan memang belum ada kesalahan bahwa itu memang itu dikenakan semua gitu, biar sepaham, ga yang satu kena.

Lampiran 3 (Lanjutan)

- N : Lalu, mengenai tadi kan mbak bilang ada, harus ada kesepahaman antara pihak fiskus dan pihak WP, terus ada proses – proses sosialisasinya ga mbak, kira-kira yang sudah dijalankan saat ini mengenai gimana caranya supaya mereka bisa sepaham?
- MT : Iya, sesuai, jadi gini, mungkin kalau menurut eee dari tingkat sini kita tidak akan mungkin melakukan sosialisasi ke WP per ini ya, heeh. Satu yang pasti sosialisasi itu mengenai ini menjadi satu kesatuan dengan sosialisasi yang kita lakukan eee kalau PP I ini kan memang tidak melakukan sosialisasi ke WP kan. Jadi dia hanya melakukan sosialisasi ke kantor vertikal ke bawah, misalnya ke Kanwil, heeh. Kanwil itu nanti diikuti dari perwakilan KPP seperti itu dan nanti yang *deliver* itu ya Kanwil itu yang eee men-*training* KPP terus yang KPP sendiri juga men-*training* yang AR-AR misalnya, yang kerja di situ seperti itu kalau dari kita sih enggak. Cuma kalau sumbangsih kita dari Wajib Pajak ya setiap surat yang masuk di sini dan beberapa terkait dengan tenaga kerja pasti kita olah seperti itu. Ya kita berusaha untuk memberikan eee apa namanya, pemahaman gitu kan kepada Wajib Pajak itu. Dua, selain itu juga untuk pemahaman itu kita juga menerima misalnya kan sering juga di perusahaan membahas masalah – masalah seperti ini, terus juga asosiasi dalam satu misalnya kita diundang untuk ini mengadakan, oh itu kan lebih tepat ya dek. Kepada kita kalau dari PP I itu juga bisa juga lewat eee audiensi dari asosiasi juga bisa. Dan ada lagi?
- N : Iya lalu mbak, sedikit lagi ini. Apakah pihak – pihak yang terkait dengan kebijakan yang dibuat tersebut sudah dapat mengerti dan memahami secara substansial, yang tadi kita tau kan, apa, mungkin ari pihak eee kan, ihak Direktorat di sini, ke bawah ke apa yang tadi kantor vertikal tadi, apakah itu sudah memang sudah semuanya memahami secara substansial dari isi peraturan itu atau bagaimana mbak?
- MT : Eee sebenarnya kalau *dispute* dia kena atau *outsourcing* kena atau ga mungkin lebih sedikit ya artinya mereka sudah sepaham gitu ya, karena kan SE itu coba, memang langsung jelas banget gitu kan, ini *outsourcing* kena, gitu kan jadi eee memang, memang, memang sudah jelas gitu kan. Nah tetapi, namanya orang apa namanya, Wajib Pajak itu kan kadang dia terus aja mencari, padahal secara ini kita tahu bahwa ini *outsourcing* kena, kalau bisnisnya itu *outsourcing*, tapi kadang dia juga melakukan, melakukan eee apa namanya, melakukan eee kayak argumen – argumen misalnya ya ini kayak tenaga kerja saya kan tidak bertanggung jawab kepada saya, gitu, seperti itu kan. Oh saya kan walaupun menggaji saya sebenarnya kan hanya lewat saja, sebenarnya kan yang menggaji dia, kan struktur hubungan hukumnya kan itu ga, ga, ga peka gitu loh, ga match gitu loh dalam ketentuan *outsourcing* itu. Jadi dia awalnya saya kan memang menggaji cuma kan sebenarnya gajinya dari dia juga, saya hanya dapat *fee*-nya saja seperti itu kan yang kita bicarakan itu tanggung jawab. Tanggung jawab kan dia kerja di sana, ya dia tanggung jawab yang sana dong. Mencari seperti itu sih dek. Cuma kan ya kalau jasa *outsourcing* sudah dijelaskan sebenarnya apa, seperti apa. Penggajian itu seperti apa. Eee penggajian itu bukan siapa yang menggaji yang menyerahkan uang itu siapa tapi tanggung jawab yang memberikan gaji secara legal itu siapa. Walaupun yang menggaji, misalnya ya, misal dia, ini di kontrak sekian, ya *outsourcing*-nya itu diatur bahwa dia yang menyerahkan gaji misal seperti itu, tapi tanggung jawab penggajiannya itu sebenarnya ke perusahaan *outsourcing* bukan, bukan dia, gitu kan. Itu yang perlu diluruskan.
- N : Iya mbak. Lalu, apakah terdapat hambatan – hambatan yang dapat menimbulkan masalah dalam tahap implementasi kebijakan dari perlakuan PPN atas jasa *outsourcing* itu mbak? Ada hambatan – hambatan apa kira – kira mbak?
- MT : Itu hambatannya gini, kalau misal juga gini, eee banyak perusahaan *outsourcing* yang mengeluhkan, kalau mengeluhkan kenapa dikenakan mungkin sedikit ya dek, ya dia memang ya, ya memang karena mungkin mengenai DPP. Kalau dia mengeluhkan kenapa dia dikenakan PPN sebenarnya yang mengeluhkan itu bukan dia, karena dia itu yang membayarkan PPN kan bukan dia, yang bayar PPN adalah pengguna, gitu. Kadang protes dia itu untuk menutupi kepentingan dia gitu, jadi kan ehm, apa ya namanya ya, dia mencari eee masalah atau melakukan masalah itu, apa namanya eee nilai daripada jasanya itu terlalu berat dibebankan, gitu loh dek, bisa bersaing gitu loh dengan jasa – jasa yang lainnya, seperti itu. Tapi yang dia ga paham bahwa walaupun dikenakan, satu, dia tidak menanggung beban itu, dua, si perusahaan pengguna itu, kalau semuanya dikenakan ya memang mesti dia kan ga

Lampiran 3 (Lanjutan)

- akan mungkin, aku ga mau dikenakan ah, satu dia bodoh, dua, memang kan ketentuannya seperti itu. Jadi kadang, aku sempat berfikir perusahaan *outsourcing* kenapa, gitu kan. Sebenarnya dia ga ada eee ya mungkin ada sedikit Karena dia biar eee nilai jasanya rendah gitu ya.
- N : Heeh.
- MT : Jadi pemasarannya gampang, cuma kan semuanya juga diperlakukan sama, gitu kan. Jadi si pengguna pun juga memiliki pilihan – pilihan yang sama, semuanya juga dikenakan PPN, dia sendiri yang menanggung, bukan dia gitu kan. Jadi tidak akan dibebankan ke sini gitu, itu yang perlu di riset.
- N : Itu yang harus dipisah-pisahkan ya. Kemudian mengenai permasalahan – permasalahannya kira - kira tadi, ini kayaknya sudah dibahas tadi ya mbak mengenai perlakuan – perlakuan yang memisahkan mengenai DPP, pemisahan dari pengertian *outsourcing* itu sendiri.
- MT : Heeh. Iya.
- N : Terus lanjut itu, interpretasi yang berujung pada sebuah kasus, interpretasi siapa yang akan dibenarkan, bagaimana prosesnya kayak tadi ada surat – surat masuk terus dari sini menampung.
- MT : Kalau di sini surat masuk pasti dijawab, jadi di sini kan dia, di sini itu bagian peraturan kurang, eee ini kurang tepat menanyakan bahwa ini misalnya belum jelas itu aturan ini sebenarnya cara bacanya yang dimaksud di sini, gitu ya. Jadi biasanya kalau ada masalah kasus eee kasus, eee ini kalau di sini juga bukan kasus ya, cuma berupa permasalahan yang meminta penegasan seperti apa, kalau biacara kasus mungkin sudah masuk keberatan ataupun banding. Yasudah, kalau di sini kita akan buat penegasan sesuai dengan ketentuan yang ada dek. Karena ini, karena ini kena full 100% ya kita kenakan 100%, seperti itu kita harus berikan penjelasan sesuai ketentuan yang ada, dan kita ga berani keluar dari itu. Lalu, misalnya di lapangan bahwa misalnya kantor – kantor vertikal tetep kekeh gitu ya, yaudah itu hak WP untuk melakukan upaya – upaya hukum ya keberatan, ya banding, ya nanti diputuskan di eee pengadilan pajak ya silakan gitu, tapi ya atas keputusan itu-lah yang eee bisa dijadikan pedoman kan, dari putusan ini ya kita kan sesuai ketentuan aja gitu. Ya, kalau dia tanya ini gimana ketentuannya, ya kita jawab ya ini seperti ini. Udah, kalau dia merasa tidak puas, kan ada yang merasa puas, dia masih *dispute* lagi, cuma kok saya ga gini, gitu ya. Yasudah silakan gunakan upaya – upaya hukum yang ada.
- N : Gitu. Lalu, eee apakah terdapat perbedaan persepsi antara fiskus dengan pihak DJP, eee fiskus dengan Wajib Pajak itu eee yang dapat menimbulkan permasalahan yang krusial, terus lalu apa dampaknya bagi perusahaan *outsourcing* itu sendiri juga dampak bagi DJP sebagai ini, dari masalah – masalah itu?
- MT : Mungkin masalahnya kan yang eee mereka tidak, tidak eee semua *outsourcing* itu mempunyai pemahaman yang sama. Ada perusahaan *outsourcing* yang mengetahui bahwa ini ketentuannya dikenain bahwa ini ada yang dia tidak paham ya dek ya, jadi kan itu akhirnya mungkin efeknya itu ga serta merta dikaitkan langsung dengan penerimaan tapi sebagai rekan, ya bisnis yang sama ya, jadi kan tidak, tidak ada perlakuan yang sama, gitu loh. Eee karena di sini tidak mempunyai pemahaman yang sama. Kalau menurut saya itu permasalahan itu kan, kalau di sini dia eee dia melakukan kewajiban, dia menerima penghasilan, kemudian melakukan kewajiban dengan prosedur pajaknya, terus di sini dia eee juga menerima penghasilan tapi tidak melakukannya, ini kalau menurut saya sih, krusial permasalahannya, gitu. Apalagi balik lagi nih di sini, saya kenakan cuma ga 100% ini, saya kenakan hanya *fee*-nya aja, itu juga lagi, perbedaan seperti ini yang menurutku eee masalah gitu terkait dengan persepsi ya, ya inilah tugasnya kita terutama kantor – kantor vertikal juga bagaimana eee jeli ya ini eee kamu melakukan bisnis ini berarti kamu kena, ini kamu kenakan hanya *fee*-nya, ga seperti itu. Jadi, ya gitu sih, tapi secara, secara eee intinya bahwa perbedaan persepsi itu ya secara langsung dan krusial berpengaruh, gitu ya, baik bagi DJP terkait dengan penerimaan juga bagi Wajib Pajak sendiri karena tidak adanya eee perlakuan sama, gitu kan, di dalam bisnis yang sejenis, gitu.
- N : Jadi kayak ada persaingan yang tidak sehat.

Lampiran 3 (Lanjutan)

- MT : Heeh. Ya seperti itu kan, jadi kan kita yang harusnya proaktif bahwa ini harusnya sama ini, ga boleh beda – beda.
- N : Mbak, terus kalau misalnya tadi kan eee ada yang perbedaan persepsi, lalu setelah diluruskan ternyata mereka mau eee mengikuti persepsi yang memang sebenarnya. Lalu kan pasti kan ada kekurangan bayar dari pajak yang tahun – tahun lalu yang mengenai *outsourcing* ini, sementara pihak penyedia tenaga kerja atau pihak *outsourcing* ini sudah tidak bisa lagi me, eee meminta dari pihak pengguna.
- MT : Oh iya itu, gimana gitu ya?
- N : Lalu apakah itu menjadi bebannya si pihak *outsourcing* atau bagaimana mbak?
- MT : Oh jadi gini, pertama, kasusnya bahwa eee aku menyerahkan jasa *outsourcing* ke perusahaan A tapi waktu aku melakukan pembayaran aku ga tau tuh, kalau itu kena, gitu kan, aku ga mungut dong, gitu kan. Jadi secara eee Undang – Undang perpajakan itu bahwa hubungan antara fiskus sama pihak yang menyerahkan, kamu kan, bukan sana.
- N : Iya. Iya.
- MT : Saat kamu eee bahwa kamu menyediakan sesuatu bahwa kamu bekerja untuk memungut dan kamu harus membayar intinya kan begitu eee berarti kalau misalkan ya waktu itu ga melakukan pemungutan yaitu menjadi bebanmu dan itu memang ada beberapa konsultasi ke kita juga bahwa kita memang katakan bahwa itu memang menjadi bebanmu karena eee hubungan fiskus sama, eee untuk eee melakukan pembayaran, eee pemungutan dan juga bayar, gitu kan. Ya, saat nanti dia hubungannya dengan dia ya nanti masuk ke perdata-an antara pihak sini dengan perusahaan A, bagaimana mau, sudah berlaku ini nih, sudah lama, apa mau diskusi apa gimana, itu sudah bukan hal yang perlu dipertanyakan.
- N : Heeh.
- MT : Fiskus sama pihak penyedia. Tapi kan memang ada jangka waktunya juga kan?
- N : Iya.
- MT : Jangka waktunya paling lama 5 tahun ya.
- N : Eee terakhir nih mbak, menurut saran mbak mengenai PPN atas jasa *outsourcing* ini, bagaimana mbak menurut saran mbak mulai dari kan seperti yang kita tahu bahwa ada beberapa – beberapa juga yang memang persepsinya belum sama?
- MT : Satu, terkait dengan kebijakan perpajakan, itu tidak bisa dilepaskan terkait dengan jasa *outsourcing*, khususnya untuk jasa tidak bisa dilepaskan dengan kebijakan – kebijakan di sektor aslinya dia, kenapa menggunakan jasa ini sektor ketenagakerjaan ya, ini di bawah eee instruksi depnaker, itu tidak bisa dilepaskan. Saat, eee sebenarnya ya *outsourcing* ini kan juga harus ada izinnya, perusahaan ada perizinannya dan sebagainya. Kalau ada perizinannya itu jelas, pelaporannya jelas, itu kalau di sini kan hanya tinggal mengikuti kan dek. Dia perusahaan *outsourcing* berarti dia menyerahkan jasa *outsourcing* berarti dia kena, tidak ada lagi *dispute* bahwa aku menyerahkan jasa tenaga kerja itu *outsourcing*. Itu kan sudah tidak ada lagi gitu kan, makanya keselarasan antara pajak baik dari bahasanya, baik dari prakteknya di lapangan, itu tuh harus dituangkan dalam ketentuan yang terkait ini ya selaras, baik itu di ketenagakerjaan gimana, di perpajakannya gimana. Jadi tidak akan ada lagi ada, persepsi yang berbeda, seperti itu. Karena kan mungkin di Undang – Undang PPN lingkungannya mungkin di tahun 2000, terus di UU 13 tahun 2003, mungkin bahasanya kan, mungkin. Makanya itu yang mau aku teliti lagi, sebelum 13, 2003 itu sebenarnya seperti apa sih aturan ketenagakerjaannya, 13, 2003 ini sebelumnya gimana, kenapa di sini kan walaupun pelaksanaan selaras, tapi kan ga selaras selaras benar, dari sisi kata – kata dari sisi, kan ga tepat banget, gitu ya. Banyak, kan kalau di sini kan ambilnya kan intisari – intisarinya gitu, ga sedetail mungkin, gitu. Itu yang mungkin aku pahami.
- N : Gini mbak, makasih banyak nih mbak. Atas waktunya.
- MT : Heeh sama – sama.

VERBATIM HASIL WAWANCARA DENGAN AKADEMISI

Informan : Prof. Gunadi
 Posisi Informan : Guru Besar Ilmu Administrasi Fiskal, FISIP UI
 Hari dan Tanggal : Kamis, 10 Mei 2012
 Waktu : 8.35 – 8.45 WIB
 Lokasi : MUC Building, Jl. TB Simatupang No. 15 Jakarta Selatan

N : Ehm. Gini Pak, saya mau wawancara. Judul skripsi saya Analisis Implementasi Kebijakan Perlakuan PPN atas Jasa *Outsourcing* dengan dua model yang ada yaitu model *FullAgent* dan model *PayingAgent*.
 PG : Model apa?
 N : *Fullagent* dan *PayingAgent*.
 PG : Apa itu *FullAgent* sama *PayingAgent*?
 N : Kalau *fullagent* itu dia sama dengan kayak *fulloutsourcing* jadi semuanya yang menyediakan adalah pihak penyedia tenaga kerja.
 PG : Tenaga kerja.
 N : Iya.
 PG : Kalau *paying*?
 N : Kalau *payingagent* dia tidak bertanggung jawab Pak, atas, jadi mereka hanya menyediakan tenaga kerja, eee selebihnya menjadi tanggung jawab perusahaan pengguna.
 PG : Hmm... Hmm...
 N : Kemudian, eee yang saya tanyakan adalah menurut Bapak, apa yang dimaksud dengan *outsourcing*?
 PG : Di pajak ndak ada, itu istilah di tempat lain. Hehahaha.
 N : Gitu.
 PG : *You* cari di anu *outsourcing*. Ya *outsource* dari luar kan mestinya kan gitu ya.
 N : Iya Pak.
 PG : Itu rumus yang baik ya *you* cari situ atau *you* cari, kalau *you* ndak dapatkan itu darimana *you* cari, ya dari kamus *you* cari atau darimana gitu kan. *You* tanyakan pada orang lah, aku orang bukan kamus ya *ra iso* jawab kalau gitu-gituan. Hehehe.
 N : Iya Pak. Menurut Bapak bagaimana perkembangan bisnis *outsourcing* di Indonesia saat ini Pak?
 PG : Saya ndak tahu. *You*. Itu tugas anda bukan tugas saya gitu. Saya, anda hanya tanyakan masalah pajaknya aja.
 N : Ok. Ya.
 PG : *You* cari data – data itu. Kalau *you* wawancara kayak gitu orang ndak akan jawab itu. Karena anda mempersulit orang itu. Orang saya ndak baca *you* tanya gimana, apa saya harus cari bahan gitu? Hehehe.
 N : Eeee... jadi gini Pak, eee sesuai yang telah saya baca itu di peraturannya itu eee mengenai jasa *outsourcing* itu ada di SE 5, SE DJP tahun 2003.
 PG : Ya. *You* baca itu gimana. *You* konfirmasi ke saya baru kan.
 N : Heeh. Terus eeee di situ dibedakan Pak, jasa penyedia tenaga kerja dengan jasa *outsourcing*. Nah itu menurut Bapak bagaimana Pak? Apakah itu eee apakah perbedaan itu sudah tepat atau belum Pak?
 PG : Ya gini, kalau tenaga kerja itu kan ndak kena PPN gitu kan.
 N : Iya.

Lampiran 4 (Lanjutan)

- PG : Namanya orang kerja kan ndak kena PPN. Yang dikenakan itu kan jasanya saja. Jasa penyediaannya jadi *fee*-nya gitu ya. Eeee kalau penyediaan tenaga kerja sama *outsourcing* gimana itu, bedanya apa?
- N : Kalau di SE yang saya baca itu, kalau jasa penyediaan tenaga kerja itu masuknya dia tidak dikenakan tapi kalau *outsourcing* itu dia dikenakan, eee dia disebut sebagai penyerahan jasa yang kena, yang dikenakan pajak, Pak.
- PG : Hmm...
N : Hemmmh.. Nah itu, (ehem) sementara kalau yang setelah saya baca itu jasa *outsourcing* dengan model *paying agent* itu eee kurang lebih itu sama dengan jasa penyedia tenaga kerja. Itu tidak bertanggung jawab.
- PG : Tidak dikenakan ya.
N : Iya. Sementara *outsourcing* itu dikenakan. Kalau menurut Bapak bagaimana Pak?
PG : Ya itu bisa diakali itu. *Outsourcing* nanti tutup lalu dia memilih penyediaan tenaga kerja.
N : Oh gitu, jadi...
PG : Supaya ga kena pajak, itu peraturan yang *definitive*, tidak *equal*, jadi menyebabkan suatu *loophole* ya. Mestinya lalu dia atas dasar *fee*-nya (3:04) dikenakan pajak.
N : Kalau untuk jasa yang *outsourcing* itu?
PG : Ya, jasa *outsourcing* menyediakan orang sama anu itu kan nanti juga dia hanya sebagiannya aja kan dijadikan pembayaran kepada si tenaga kerja kan.
N : Iya Pak.
PG : Jadi harus dasar netto itu harus dikenakan pajak, kalau ndak nanti orang yang *outsourcing*-nya itu tutup, kemudian dia sediakan penyediaan tenaga kerjanya aja biar ga kena pajak gitu. Karena itu prinsip perlakuan itu ga *equal treatment* ya. Heeemm....
N : Kemudian Pak?
PG : Ndak apa, ndak adil istilahnya dengan Pasal 16 B di UU PPN gitu. Jadi kalau satu dibebaskan di pajak terus kan fasilitas, itu harus berlaku untuk sama yang sejenis gitu, di 16 B itu dibaca sana ya.
N : Iya Pak, kemudian eee menurut Bapak selain SE DJP ini, apakah ada peraturan lain yang mengatur tentang perlakuan PPN atas jasa *outsourcing* Pak?
PG : Ya saya ndak tahu, *You* cari dulu. Karena yang gitu – gitu *you* cari, jangan tanya pada saya. Wong saya bukan penerbit SE ditanya. Atau tanya sama orang sana, orang apa, orang pajak sana.
N : OK.
PG : *You* tanya sama konsultan ndak tahu, ya *you* cari di *website*-nya DJP. Itu ya gitu – gitu ga usah dianjukan gitu. Otomatis itu anda hanya tanya substansinya atau pendapatnya gitu.
N : Kalau tadi kan Pak, eee kalau yang *paying agent* itu tadi kan masuknya ke jasa penyediaan tenaga kerja.
PG : Heemmh...
N : Berarti itu eee DPP-nya itu kalau untuk jasa *outsourcing* yang model *paying agent* itu DPP-nya itu dari mana Pak atau?
PG : Ya dari si pengguna jasa itu membayarkan kepada dia berapa.
N : Eeee *fee*-nya, atas *fee* jasanya aja ya Pak?
PG : Iya. Kalau *outsourcing* nanti kan atas total semuanya saja padahal dia dipakai untuk membayar tenaga kerja. Itu kan diskriminatif yang gitu – gitu ya.
N : Iya Pak. Emmm, kalau menurut Bapak mengenai implementasinya eee, perlakuan PPN atas jasa *outsourcing* itu sendiri bagaimana Pak?
PG : Saya ndak tahu. *You* cari di lapangan.
N : Terus, eee apabila terdapat perbedaan persepsi nih Pak antara fiskus dengan WP, eee menurut Bapak eee dampaknya apa Pak? Kan tadi kan ada perbedaan. Kalu menurut fiskus itu jasa *paying agent* itu tetap dikenakan dari total seluruh tagihan?
PG : Ya fiskus itu kan bekerja berdasarkan peraturan, ya tergantung peraturannya apa gitu kan. Ya dia, *you* pada pelaksana atau pada *policy maker* gitu. Kalau pada pelaksana, ya saya ndak mau tahu Pak, pokoknya terlaksanakan, tapi pada *policy maker* itu sebagai suatu bahan masukan termasuk skripsi anda ini itu sebagai bahan masukan untuk perbaikan gitu. Ya kalau

Lampiran 4 (Lanjutan)

apa, kalau eee Wajib Pajak tentu dia akan bisa memperlakukan itu, perlakuan *equal treatment* sesuai dengan pasal 16 B itu, tidak memihak itu keadilan gitu kan. Ini kan sama – sama jasa hanya sebutan namanya saja berbeda ya gitu. Yang satunya kan dia penyediaan jasa, dia cuma nyarikan orangnya saja, cuma kan orangnya jadi tanggungan si eee pemakai tenaga itu kan. Tapi kalau *outsourcing* kan yang memanfaatkan tenaga itu kan sama juga perusahaan publik atau siapa. Tapi dibayarkan sepenuhnya kepada si eee penyedia tenaga kerja itu juga. Sehingga nanti dikenakan pajaknya DPP total atau bagaimana itu DPP-nya?

N : Total.

PG : Ya ini DPP total padahal nanti si penyedia tenaga kerja kan membayar kepada pekerjanya gitu kan. Dia tidak makan semuanya duit itu. Jadi kalau misalnya dia katakan terima 100 juta (seratus juta), itu 100 juta (seratus juta) ga dimakan semuanya tapi sebagian dipakai untuk membayar tenaga kerja ini. Tapi kalau apa, *paying system* itu kan yang bayar si pengguna ya tapi hanya jasanya, jasa malah ga dikenakan pajak gitu ya. Padahal sama – sama jasa gitu ya.

N : Jadi, kalau WP lebih melihat *equal treatment* tadi ya Pak?

PG : Ya, dia akan permasalahan itu atau kalau dia ga mau pusing itu dia akan menghindar, meghindari pajak dengan merekayasa transaksi itu jadi ok-lah kalau gitu saya tutup, saya menyediakan tenaga kerja nanti *you* pakai aja *you* bayar semua, saya terima *fee* saja. Jadi persisnya saya bisa tidur nyenyak. Ya ga dipotes – potes kayak macam itu kan. Dia tanpa resiko, tapi kalau dia membayar tenaga kan mengandung resiko dia.

N : Iya.

PG : Ya. Diputus segala macam – segala macam gitu ya Ya cuma nanti yang perlu dianukan eeee barangkali berapa kira – kira *fee*-nya gitu. Ya mungkin akan pada *policy*-nya barangkali nilai wajar *fee*-nya itu berapa, kalau misalnya gini, kalau misalnya untuk tenaga kerja itu biayanya 100 (seratus) tapi kalau penyedia jasa tenaga kerja dia hanya mendapat 10%, dapat 10 ya. Jangan sampai kalau *outsourcing* ini dari 100 (seratus) menjadi 150 (seratus lima puluh) gitu ya. Jadi kalau *outsourcing* menyediakan apa dia bayar 150 (seratus lima puluh) tentunya dia harus mengenakan *fee* itu dari 150 (seratus lima puluh) kurang 100 (seratus) gitu. Jadi 50 (lima puluh), jangan *full* gitu. Ya karena nanti ada ketidakadilan, jadi ada semacam tidak *fairness treatment*-nya jadi kalau tenaga kerja diberikan keringanan pajak, ga kena pajak tapi kalau *outsourcing*-nya malah kena pajak. *Double taxation* dia. Gaji dikenakan.

N : Iya.

PG : Dikenakan PPN, padahal kan dia kerja kan gitu ya. Yang soal ini harus dikembalikan juga bahwa untuk membayar gaji segala macam itu harus tidak kena PPN. Ya kalau gaji, gaji itu kan juga imbalan atas tenaga kerja, jasa tenaga kerja. Eee yang dibayarkan oleh si majikan itu kan kena PPN. Mestinya gaji yang diberikan kepada tenaga kerja itu oleh siapa saja juga harus jadi kena PPN. Apakah dia langsung bekerja atau tidak langsung. Kalau *outsourcing* ini kan tidak langsung kerjanya gitu, karena dia melalui si *outsourcing* ini kan. Itu juga tidak dikenakan PPN karena nanti ndak *equal treatment* gitu. Kenapa kok yang kerja kan saya dikenakan PPN kok orang lain tidak dikenakan PPN atau dia dikenakan PPN kok saya tidak gitu kan. Itu juga nanti akan lama – lama akan mungkin akan mematikan atau akan mentransformasi *outsourcing* menjadi penyedia jasa tenaga kerja. Ya gambarnya itu.

N : Ya saya kira itu aja Pak, terimakasih Pak.

PG : OK. Makasih. *Sorry* ya tadi.

VERBATIM HASIL WAWANCARA DENGAN PIHAK AKADEMISI

Informan : Dikdik Suwardi
 Posisi Informan : Dosen Ilmu Administrasi Fiskal, FISIP UI
 Hari dan Tanggal : Rabu, 16 Mei 2012
 Waktu : 14.48 – 15.31 WIB
 Lokasi : Kantor KPP Madya Jakarta Selatan Lantai 12,
 Tugu Tani, Jakarta Pusat

N : Eee Pak, mau wawancara. Jadi judul saya itu kalau di sidang *outline* kemarin itu kan hanya implementasi perlakuan PPN atas jasa *outsourcing* modelnya *paying agent* aja.
 PD : Heemhh.. heemmh..
 N : Terus berdasarkan saran di sidang kemarin itu judul saya berubah jadi membandingkan eee 2 (dua) model *outsourcing* yang ada.
 PD : Heemhh. Heemmh..
 N : Itu analisis implementasi kebijakan perlakuan PPN atas jasa *outsourcing* dengan model *full agent* dan *paying agent*. Lalu pertanyaannya, kalau di SE DJP itu eee SE 05 tahun 2003 itu, itu dibedakan jasa tenaga kerja, jasa penyedia tenaga kerja, dan jasa *outsourcing*. Kalau menurut Mas Dikdik sendiri, eee apa sih perbedaan dari jasa penyedia tenaga kerja dengan jasa *outsourcing*?
 PD : Eee, kalau lihat dari SE itu ya, kalau secara substansial sih sebenarnya tidak jauh berbeda, eee intinya adalah baik jasa penyedia tenaga kerja kemudian jasa *outsourcing* itu sebenarnya intinya adalah jasa penyedia tenaga kerja. Eeee cuma kan, siapa yang disediakan, intinya kan begitu ya. Eee karena kalau tenaga kerja itu kan ada yang kayak orang bilang itu ada yang apa, eee kerah putih gitu ya.
 N : Heeh..
 PD : Heeh.. ada yang, intinya antara pekerja yang kasar sama yang profesional. Kalau saya memahaminya, eee jasa penyedia tenaga kerja itu bukan tenaga kerja yang profesional. Artinya lebih ke misalkan, kayak penyediaan pembantu, dan lain sebagainya gitu kan. Kalau *outsourcing*, itu lebih mengena kepada jasa penyediaan tenaga kerja yang punya eee label profesi sendiri gitu kan.
 N : Oh gitu.
 PD : Itu lebih mengarah, membedakannya hanya itu hanya itu saja sih.
 N : Oh gitu.
 PD : Heeh..
 N : Heeh.. terus, eee saya mau nanya Mas, kebetulan yang saya tahu itu eee peraturannya itu mengacu pada SE Nomor 5 tahun 2003.
 PD : Heemmh..
 N : Untuk, untuk eee penyediaan jasa di bidang tenaga kerja perlakuan PPN - nya itu, maksud saya penyediaan jasa tenaga kerja *outsourcing* itu, apakah ada peraturan PPN yang secara khusus mengatur mengenai hal tersebut Mas?
 PD : Heemmh ga ada. Ga ada.
 N : Ga ada.
 PD : Maksudnya eee plek sendiri gitu ya?
 N : Iya.
 PD : Ga ada. Ga ada. Heeh.. Itu hanya menginduknya cuma di Pasal 4. Heeh. Undang – Undang (UU) PPN aja sih. Heeh.
 N : Semuanya mengacu ke sana ya?
 PD : Kesana. Heeh.

Lampiran 5 (Lanjutan)

- N : Lalu, eee kebetulan kemarin itu pas sidang *outline* itu saya masih menggunakan PP 144 Tahun 2000.
- PD : Heeh.
- N : Kemudian, direvisi jadi eee diminta untuk PP No.1 tahun 2012.
- PD : Heeh.
- N : Kalau menurut Mas sendiri itu, saya masih relevan ga Mas kalau masih menggunakan PP 144?
- PD : Masih. Karena dia PP No. 1 itu kan kalau untuk yang eee sesuatu yang tidak, eee apa, artinya tidak bertentangan ya itu masih bisa terus semangatnya sama di Undang – Undang (UU). Iya, cuma agak, cuma itu masalahnya kalau, kalau saya sih secara akademisi sih ga ada masalah gitu kan, yang penting substansinya masih sama, dianalisis ke studi kasus itu dan melihat kejadian yang terjadi saat ini lebih baik kita menggunakan aturan yang sekarang. Ya kalau Nina mau ambil kasus yang sekarang ya menggunakan PP No.1 tahun 2012, gitu.
- N : Oh gitu. Berarti saya boleh menggunakan kedua-duanya itu selama dua hal tersebut tidak bertentangan?
- PD : Tidak bertentangan, ga papa.
- N : Tapi, eee setelah saya wawancara dengan pihak dari DJP itu, PP 1 nya itu memang sudah keluar, tapi eee perangkat eee yang mengikuti PP itu,
- PD : PP nomor 1.
- N : belum selesai, belum dirampungkan. Apakah eee saya juga masih boleh menggunakan PP itu walaupun eee katanya ada PMK, ada Peraturan Menteri Keuangan yang memang dirancang untuk membahas mengenai *outsourcing* itu sendiri.
- PD : Heemmhh.. Eee sepanjang itu memang sudah diatur di PP itu tidak masalah sebenarnya, toh kita juga memang PP itu kan mengamanatkan ada aturan pelaksanaan ya selama itu belum keluar kita hanya berbicara aturan disitu aja. Heeh gitu. Gapapa yang penting jangan sampai aturan itu keluar ini yaa, yang penting aturannya belum keluar, gitu aja, heemmhh..
- N : Heeemm.. jadi yang dijadikan pedoman itu bisa dibilang hanya menginduk dari Undang – Undang (UU) kemudian PP No. 1, kemudian dari SE DJP itu ya Mas?
- PD : Iya betul. Heeh.
- N : Kalau menurut Mas Dikdik, apa sih yang melatarbelakangi eee adanya suatu kebijakan mengenai perlakuan PPN atas penyerahan jasa di bidang tenaga kerja khususnya jasa *outsourcing*?
- PD : Eee.. sebenarnya kalau ee mungkin kalau dilihat itu kan lebih kepada ee dulu kajian akademiknya ya, kenapa kok jasa ini ga dikenakan PPN, jasa ini dikenakan PPN karena kita menganut negative list yang diatur itu kan yang tidak kena, yang tidak kena ya.
- N : Iya.
- PD : Nah, yang saya pahami dari konsepnya itu, eee bahwa eee ini nih, ini yang sebenarnya diperhatikan oleh hampir semua negara gitu. Kalau kita mengenakan pajak atas jasa terutama jasa yang terkait dengan eee sumber daya manusia itu sama saja memajaki SDM itu sendiri intinya begitu, heeh jadi kalau saya sih melihatnya karena ada pertimbangan seperti itu kalau jasa penyediaan tenaga kerja itu kan korelasinya dengan jasa Sumber Daya Manusia ya.
- N : Iya.
- PD : Jadi kalau itu dipajaki secara tidak langsung memajaki eee Sumber Daya Manusia dan itu agak, menurut saya agak sedikit riskan karena ini terkait artinya kalau kepentingan kita hanya dari sisi penerimaan, itu apa ya, agak tidak sebanding lah, apa, pengaruhnya dibanding kita memajaki itu, gitu. Jadi disini ada pertimbangan lain ya, gitu. Heeh.
- N : Jadi, eee intinya itu eee latar belakangnya itu berarti eee diperlukan adanya pengenaan perlakuan PPN atas jasa tenaga kerja di bidang jasa *outsourcing* itu karena eee melihat dari sisi penerimaan itu juga ya Pak?
- PD : Bisa. Bisa dari penerimaan itu sendiri. Cuma kan eee pertimbangan itu ga, ga menjadi sesuatu yang utama kan ya.
- N : Iya.

Lampiran 5 (Lanjutan)

- PD : Ada pertimbangan lain gitu. Pasti pertimbangan pertama pemerintah itu paling sisi *budgetair*. Ok, kan ada pertimbangan lain, pertimbangan lain itu kalau PPN itu kan bisa dari sisi prinsip netralitas, gitu kan?
- N : Iya.
- PD : prinsip netralitas, terus kemudian dari sisi *ease of administration*-nya. Eee dari sisi netral, Ok netral. Tapi dari sisi *ease of administration*-nya gimana? Ternyata susah memajaknya gitu kan. Eee nah mungkin ada pertimbangan lain lagi kalau saya lihat sih eee sumber daya manusia itu sesuatu yang, yang apa, yang sangat eee apa ya, yang sangat penting lah ya, sangat penting artinya kalau kita berbicara kegiatan ekonomi kemudian berbicara bahwa, apa sih, tenaga kerja itu bagian penting dari kegiatan itu kemudian kalau ternyata itu juga dipajaki maka impact-nya itu akan lebih, lebih ini kan lebih, apa, lebih terasa gitu ya bebannya maka pilihannya adalah tidak memajaki itu gitu. Eee jadi karena saya bilang kalau jasa tenaga kerja itu dipajaki sama dengan memajaki SDM itu sendiri. Heeh, padahal kalau kita melihat dari sisi pajak lain, SDM itu kan sudah dipajaki dari sisi PPh Pasal 21 ya.
- N : PPh Pasal 21.
- PD : Ya benar.
- N : Eee, lalu Mas dari SE DJP itu kan dipisahkan mengenai jasa penyedia tenaga kerja dengan jasa *outsourcing*.
- PD : Heeh heeh.
- N : Eee di jasa penyedia tenaga kerja itu eee tidak dikenakan, dikecualikan dari pengenaan PPN. Lalu untuk jasa *outsourcing* itu eee justru malah dikenakan pajak, terus eee mengapa sih Mas kebijakan tersebut dibedakan?
- PD : Itu yang lebih bisa menjawab sebenarnya DJP tuh.
- N : Oh gitu.
- PD : Iya. Yang bisa menjawab DJP. Saya pikir di sini ada pilihan – pilihan apa ya, ada, ada apa sih, eee pembentukan level – level di sana, tadi saya bilang itu kalau jasa tenaga kerja itu *lower level* ya gitu kan. Kalau di jasa *outsourcing* itu lebih ke *high level*.
- N : *Middle*.
- PD : *Middle* dan *high level*. Eee jadi artinya kalau kita berbicara konsumsi gitu ya, artinya yang menggunakan jasa *outsourcing* itu adalah lebih berkelas-lah intinya. Intinya lebih berkelas, nah mungkin pertimbangan itu yang ada di sana. Heeh.
- N : Lalu Mas, saya kan mengambil judul ini kan jasa *outsourcing* itu dengan dua model yaitu *full agent* dan *paying agent*.
- PD : *Paying agent*.
- N : Eee apa, apakah kalau, kalau, eee saya jelaskan dulu kalau *full agent* itu eee pihak penyedia tenaga kerja atau perusahaan *outsourcing* itu bertanggung jawab penuh atas seluruh hasil kerjanya mulai dari faktor produksinya, eee semuanya diatur dari perusahaan *outsourcing*. Tapi kalau *paying agent* ini mereka hanya menyalurkan, menyediakan tenaga kerja tapi untuk pertanggungjawaban atas kerja mereka itu eee di luar tanggung jawab perusahaan *outsourcing*. Nah, menurut, menurut Mas, apakah model *paying agent* ini dapat juga dikategorikan sebagai jasa penyedia tenaga kerja? karena di SE nomor 5 tahun 2003 itu eee, apa, disebutkan juga kalau jasa penyedia tenaga kerja itu eeee adalah jasa yang diserahkan oleh pengusaha kepada pengguna jasa tenaga kerja dimana pengusaha dimaksud semata – mata hanya menyerahkan jasa penyediaan tenaga kerja. Lalu apakah, apakah menurut Mas, eee dengan, *outsourcing* dengan model *paying agent* ini dapat juga dikatakan sebagai jasa penyedia tenaga kerja?
- PD : Iya, bisa.
- N : Iya bisa ya Mas?
- PD : Iya harusnya bisa. Di sini kan hanya berbicara eee masalah, eee kalau beli barang itu ya, jual beli putus atau terus digaransi-in ya kan gitu kan?
- N : Oh iya.
- PD : Ya kan, kalau yang *paying agent* itu kan jual beli putus, saya punya pegawai, bagus nih ada orang bagus, anda mau pakai nih, silakan anda bayar biaya pendidikan dan lain – lain sebagainya abis itu terserah, saya ga tanggung jawab. Yang satu beda ini saya punya tenaga

Lampiran 5 (Lanjutan)

- kerja eeee bagus, silakan pakai nanti kami yang kontrol gitu gimana pekerjaannya. Kalau saya sih melihat secara substansi itu jasa penyediaan tenaga kerja.
- N : Kalau konteksnya *paying agent* seperti itu.
- PD : *Paying agent* seperti itu. Iya. Heeh.
- N : Oh jadi emang paling mendekati *paying agent* itu memang jasa penyediaan tenaga kerja?
- PD : Betul, tercapai.
- N : Oh, lalu untuk mengenai DPP PPN itu kan dibedakan.
- PD : Heehmm.
- N : Dari *outsourcing full outsourcing* atau *full agent* itu dia itu eee dikenakannya dari total seluruh tagihan. Tapi kalau untuk *paying agent* itu dari *management fee* – nya saja. Lalu, eee yang saya temukan gitu dari wawancara sebelumnya dengan beberapa pihak juga itu eee DPP PPN – nya ternyata disamakan di implementasinya.
- PD : OK.
- N : Kalau menurut Mas, bagaimana?
- PD : Eee iya. Kalau, kalau kita kaitkan dengan yang tadi ya, *paying agent* sama *full agent* itu kan, *full agent* itu kan artinya eee intinya sebenarnya apa, kalau berbicara definisi PPN atas jasa kan semua yang harusnya dibayar oleh, oleh siapa, si pengguna. Oleh pengguna. Nah sekarang apa yang seharusnya dibayar oleh pengguna jasa dalam konteks dia *full agent* itu kan artinya kan si pengguna jasa kan eee ga mau tau ya, pokoknya nih saya bayar sekian sudah selesai putus. Gitu kan? Artinya semua itu-lah yang seharusnya memang dijadikan DPP PPN. Nah bagaimana kalau dia *paying agent*. Nah yang perlu dipahami apakah bayarnya itu hanya sekali atau misalkan ada waktu tertentu? Kalau yang *paying agent*?
- N : Eee kalau yang *paying agent* itu eee yang saya baca itu konteksnya memang eee kalau di *full agent* itu perusahaan pengguna itu memberikan sejumlah uang kemudian dikontrol terus dilakukan suatu pengelolaan dari pihak perusahaan itu untuk bagaimana mereka mengelola supaya *profit* mereka juga tetap ada, terus dari faktor produksi mereka memilih sendiri, sementara kalau untuk *paying agent*, penggajian semuanya eee sudah ditentukan dari kontrak kemudian pihak pengguna hanya eeemm mentransfer sejumlah uang dari total tagihan itu kemudian si perusahaan ini langsung eee menyalurkan gaji itu ke tenaga kerja yang mereka dapatkan hanya *management fee* – nya saja. Eee dilihat dari eee perusahaan *outsourcing* itu mereka, mereka bilang, mereka hanya ingin dikenakan DPP PPN dari *management fee* – nya saja. Karena mereka tidak mengelola segala macam, Mas. Tapi kalau *full agent* itu kan mereka memang kayak disub-kontrak-an.
- PD : Disubkontrak-an. Iya.
- N : Nah. Eee itu dia yang masih, masih rancu sebenarnya.
- PD : Nah, yang perlu dilihat adalah bahwa kita sebaiknya dikunci oleh pengertian DPP PPN atas jasa itu, pokoknya berapapun yang seharusnya dibayar oleh, oleh si pengguna jasa itu seharusnya menjadi DPP PPN. Artinya kita tidak perlu membedakan oh ini jasa *outsourcing* yang *full agent* yang lain cuma *paying agent*. Sebenarnya DPP nya sama apa yang dibayarkan oleh pengguna jasa itulah DPP nya. Cuma kalau kita mau lebih detil lagi ke dalam eee PPN itu tidak dikenakan atas sesuatu yang memang tidak ada unsur konsumsinya, ya kan?
- N : Iya.
- PD : Salah satunya adalah eee *reimbursement*.
- N : Oh, *reimbursement*.
- PD : Nah, sekarang ada ga pembayaran – pembayaran yang dilakukan oleh si pengguna jasa itu yang masuk dalam kategori *reimbursement*, gitu. Dalam kategori *reimbursement*, ya *reimbursement* itu, nah sekarang waktu berbicara eee *fully agent* ya, *fully agent*, eee apa yang dibayarkan oleh pengguna jasa ke si perusahaan *outsourcing* eee dikasih tau ga bahwa ini buat bayar gajinya, ini buat bayar dan lain sebagainya sehingga terbentuk oh yang dibayar itu misalkan 10 juta (sepuluh juta) tiap bulan.
- N : Iya.
- PD : Ga kayak gitu kan? Kalau ga salah ga ya.
- N : Iya. Total.

Lampiran 5 (Lanjutan)

- PD : Total aja kan. Pokoknya kata perusahaan *outsourcing* anda harus bayar nih 10 juta (sepuluh juta) masalah gaji atau apa nanti eee itu urusan perusahaan *outsourcing*. Artinya dalam hal itu eee tidak terlihat eee tidak terlihat ada unsur lain yang eee kita anggap misalkan *reimbursement*, gitu kan. Artinya nilai jualnya, nilai jual jasa itu adalah apa yang dibayar oleh si pengguna jasa.
- N : Iya.
- PD : Makanya kalau mau diaplikasikan di eee yang *fully agent* itu benar bahwa seluruhnya itu yang menjadi DPP PPN. Nah sekarang, eee kita berbicara yang *paying agent*, apa tanggung jawab si perusahaan *outsourcing* dalam konteks *paying agent*? Dia hanya tanggung jawabnya adalah hanya dia menyediakan OK ya, gajinya siapa yang menjadi tanggung jawab? Tanggung jawab siapa nih? Gajinya? Tanggung jawab si pengguna, nah si pengguna. Yang membayarkan siapa?
- N : Yang membayarkan itu melalui perusahaan *outsourcing*.
- PD : Hanya melalui perusahaan *outsourcing*. Artinya apa, dalam hal ini adalah si perusahaan *outsourcing* itu hanya menyalurkan. Ok hanya menyalurkan. Nah, untuk kegiatan menyalurkan, eee ga mungkin dong gratisan, gitu kan? Saya butuh jasa, eee butuh imbalan, imbalan untuk menyalurkan itu kan. Artinya di sini jelas bahwa ada unsur, bahwa apa yang dibayarkan oleh eee si pengguna ke perusahaan *outsourcing* itu memang tujuannya jelas. Ini untuk bayar gaji si pegawai. Nah, nah sisanya itu adalah
- N : *Management fee*.
- PD : *Management fee*. Maka dalam hal itu yang menjadi DPP PPN benar, hanya atas *management fee*-nya saja.
- N : Oh gitu.
- PD : Karena yang, yang, karena dari awal udah jelas kan, anda bayar 10 juta (sepuluh juta), 5 juta (lima juta) gaji pegawai, 2 juta (dua juta) itu misalkan apa, nah 3 juta (tiga juta) adalah *management fee* saya, berarti yang dikenakan PPN hanya atas *management fee*-nya. Tapi ketika anda bayar 10 juta (sepuluh juta), anda ga perlu tahu berapa gajinya.
- N : Ga perlu tahu berapa gajinya.
- PD : Heeh. Berapa gajinya, berarti dianggap nilai jual jasanya itu adalah 10 juta (sepuluh juta), gitu. Ya.
- N : Bukan tergantung dari siapa yang membayarkan lalu siapa yang itu, sebenarnya,
- PD : Itu teknis.
- N : Itu teknis.
- PD : Iya itu teknis.
- N : Sebenarnya substansinya itu ya siapa yang sebenar-benarnya bertanggung jawab itu dan siapa yang hanya menyediakan jasa untuk menyalurkannya saja.
- PD : Betul. Kalau kita berbicara siapa yang membayarkan, itu ga perlu dicari DPP – nya PPN. Itu berbicara di PPh. Contoh,
- N : Iya.
- PD : Saya jual barang ke Nina, yang bayar orang lain.
- N : Iya.
- PD : Apakah bertalian sama orang itu? Gara – gara yang bayar dia, maka saya dianggap tidak ada transaksi dengan Nina, saya hanya transaksi dengan dia, kan enggak. Tapi siapa yang benar – benar pihak yang terlibat langsung dalam transaksi itu kan? Nah kasusnya kalau yang tadi misalnya begini, eee yang di *paying agent* ya, anda bayar 10 juta (sepuluh juta) ya kata perusahaan *outsourcing*. Di situ ada gajinya juga, gajinya juga. Anda bayar dulu 10 juta (sepuluh juta) ke saya, nanti saya bayarkan gajinya 5 (lima juta) ke dia. 5 juta (lima juta) lagi merupakan *management fee* – nya saya. Terus kata si dia, di kontraknya 10 juta (sepuluh juta) ya. Cuma kata saya, perusahaan *outsourcing*, tapi anda ga perlu bayar deh 10 juta (sepuluh juta) yang 5 juta (lima juta)nya ke saya. Anda bayarkan langsung gajinya ke dia.
- N : Iya.
- PD : Nah, apakah merubah? PPN-nya? Enggak. Enggak. Di kontrak saya kan harusnya terima 10 juta (sepuluh juta)
- N : Iya.

Lampiran 5 (Lanjutan)

- PD : Tapi *in case*, saya ga terima 10 juta (sepuluh juta), saya hanya terima *management fee*-nya saja. Anda bayarkan aja langsung gajinya ke si pegawai, gitu kan?
- N : Iya.
- PD : Nah, apakah itu merubah substansi PPN-nya? Enggak. Yang dilihat adalah eee apa yang saya terima adalah nilai jasa yang saya berikan kepada si pengguna jasa, intinya begitu. Saya memang meng-*collect* 10 juta (sepuluh juta) tapi nilai yang, nilai atas jasa yang saya berikan itu bukan 10 juta (sepuluh juta) tetapi 5 juta (lima juta), 5 juta (lima juta) selebihnya lagi apa? Itu gajinya si pegawai, intinya begitu.
- N : Iya. Iya.
- PD : Iya. *Clear* kan?
- N : *Clear. Clear.*
- PD : Heeh.
- N : Terus, Mas, kalau saya boleh tahu, kalau tahapan – tahapan apa sih Mas yang perlu dilakukan demi terbentuknya suatu kebijakan itu? Secara umum gitu tahapan – tahapannya?
- PD : Eee. Pertama sih harus dilihat bahwa eee kita berbicara konsep dulu ya, konsep, misalkan kita berbicara PPN, maka waktu akan men-desain PPN maka kita akan berbicara konsep, gitu kan. Kemudian kita akan berbicara eee itu akan, akan disimpan, akan diposisikan dimana, kita berbicara level aturan kan. Ada yang di Undang – Undang (UU), ada yang di Peraturan Pemerintah (PP), gitu kan. Nah, yang kedua adalah diuji dulu, diuji antara, diuji di pihak – pihak yang nantinya akan terlibat. Siapa yang akan terlibat, gitu kan. Biasanya sih antara, apa, si penyedia jasa dan si *user*. Si *user* kan. Nah itu akan dilihat tuh. Nah disitulah nanti akan diformulasikan desain kebijakannya seperti apa, gitu. Walaupun nanti Nina bandingkan dengan konsep kebijakan ya.
- N : Iya. Mas, kalau, eee apa, seperti yang kita tahu kalau misalnya dalam, dalam eee mendesain suatu kebijakan itu kan ada peran - peran serta dari orang – orang baik pihak akademisi, pihak praktisi, mulai dari pihak asosiasi kemudian dari eee pihak pembuat kebijakan itu sendiri. Kalau menurut Mas itu, seberapa besar sih peran serta dari pihak akademisi dalam proses pembuatan kebijakan mengenai eee PPN atas jasa di bidang tenaga kerja khususnya jasa *outsourcing* ini?
- PD : Heemm.. Sebenarnya kalau si pembuat kebijakan itu paham benar tentang konsepnya, kan ga perlu akademisi kan.
- N : Iya.
- PD : Cuma kan kita berbicara eee apakah itu sesuatu yang diwajibkan atau tidak, jadi kan kita berbicara bagaimana sih kebijakan yang baik, gitu kan. Oh melibatkan di situ antara pembuat kebijakan, ada akademisi, gitu kan. Nah apakah ada, ee keberadaan akademisi itu akan mempengaruhi bobot kebijakan itu sendiri apa enggak, intinya kan gitu. Nah, cuma kan kalau akademisi itu eee kita berbicara, ini formulasi kebijakan itu kan ya harus dinilai dalam posisi yang netral. Artinya tidak ada pihak yang diuntungkan, tidak ada pihak yang dirugikan. Di sini ada 2 (dua) pihak yang, yang yang akan terimbas langsung. Pertama adalah pembuat kebijakan, yang kedua adalah si eee yang nantinya apa sih, mungkin *user* atau penggunanya kan, gitu *user* atau pengguna. Eee kalau, di, di pihak akademisi dia itu di tengah – tengah, yang netral. Yang melihat posisi eee tidak akan ke posisi pembuat, tidak akan ke posisi pengguna, gitu kan. Jadi, saya pikir keberadaan akademisi itu sangat penting dalam formulasi kebijakan. Karena di situ akan eee dilihat eee apa ya, eee akan dilihat sisi positif dan sisi negatif kebijakan dan posisi yang netral. Gitu, posisi netral.
- N : Lalu Mas, pada saat ini kebijakan tersebut itu kebijakan PPN atas jasa *outsourcing* atau jasa tenaga kerja itu sudah dijalankan atau diimplementasikan. Lalu, menurut Mas, apakah kebijakan tersebut sudah mencapai sasaran pada saat pengimplementasiannya dengan maksud dari tujuan pembuatan eee kebijakan itu kemudian dari eee sampai pada tahap diimplementasikan, apakah itu sudah sesuai atau bagaimana?
- PD : Belum ideal, sih.
- N : Belum ya Mas.
- PD : Belum ideal. Eee Nina bisa lihat bahwa ternyata di aturan, terutama SE ya, itu tidak mendefinisikan secara detil eee apa sih yang dimaksud dengan jasa *outsourcing*. Artinya detil

Lampiran 5 (Lanjutan)

itu dalam pengertian model – modelnya ya, ada apa aja, Kemudian eee jasa penyedia tenaga kerja itu apa aja, apa yang membedakan, kemudian aturan pajaknya seperti apa, itu harus idealnya seperti itu.

N : Jadi ternyata belum ideal ya?

PD : Belum ideal. Ya, makanya kan bisa diangkat kan jadinya.

N : Kalau menurut Mas itu, apakah pihak – pihak yang terkait dengan kebijakan yang dibuat tersebut sudah dapat mengerti dan memahami secara substansial mengenai apa yang dimaksud dari pembuatan kebijakannya tersebut?

PD : Berarti eee itu lebih cocok ke *user* ya. Ke penyedia jasa *outsourcing*. Cuma kan dilihat dengan adanya yang satu harusnya *paying agent* itu hanya *management fee*-nya saja tapi dalam prakteknya dia eee dia ternyata *full*, maksudnya dikenakan secara seluruhnya, dia ngedumel ga? Ngedumel kan. Ngedumel, artinya kan memang ga, ga apa, artinya ga, ga sesuai dengan apa yang mereka harapkan kan. Iya.

N : Iya. Lalu Mas, kebetulan ini juga pertanyaan penting juga apakah terdapat hambatan – hambatan yang dapat menimbulkan masalah dalam tahap implementasi kebijakan mengenai perlakuan PPN atas jasa *outsourcing* baik dengan model *full agent* maupun dengan *paying agent*? Menurut Mas, apakah ada hambatan – hambatannya itu untuk pada tahap implementasi *full agent* dengan *paying agent* ini?

PD : Ya. Ketika aturannya itu belum ideal sampai melihat ya artinya bahwa ternyata jasa *outsourcing* itu ga satu model tetapi beberapa model dan aturannya tidak sampai detil maka itu akan menimbulkan masalah. Iya.

N : Masalah lainnya, Mas? Kalau hambatan lainnya? Kalau selain dari sisi aturan yang masih rancu.

PD : Heeh.. heeh..

N : Ada hambatan lain ga, Mas? Itu dari pihak – pihak, pihak eee *user*-nya mungkin bagaimana atau hambatan lainnya?

PD : Ya itu akan lebih bersifat teknis ya, artinya begini nanti kan itu masalah, awalnya dari aturan sebenarnya, ketika aturannya tidak mengatur secara jelas, akhirnya adalah bagaimana sih yang menjadi DPP PPN, gitu kan. Akhirnya orang akan berpikir konservatif, semua aja dikenakan PPN, gitu kan. Tapi imbasnya kan banyak tuh, eee PPN itu kan psikologis ekonominya itu menjadi lebih mahal harganya kan? Akan menjadi lebih mahal seperti itu. Jadi menurut saya hambatan itu eee tetep awalnya itu dari aturan.

N : Aturan. Kunci utamanya itu aturan ya Mas?

PD : Heeh, aturan, gitu.

N : Eee kalau menurut Mas, adakah permasalahan – permasalahan yang muncul terkait dengan implementasi PPN atas jasa *outsourcing* itu sendiri?

PD : Kalau yang saya temui itu eee hanya masalah itu aja kok, DPP-nya aja.

N : DPP PPN.

PD : DPP PPN-nya itu dari mana, dari apa yang dibayarkan oleh si *user* atau kita harus membedakan mana yang menjadi, apa, eee menjadi sesuatu yang seharusnya diterima oleh si pegawai, misalkan gajinya dan lain sebagainya. Yang dikenakan hanya *management fee*-nya, itu aja sih sebenarnya.

N : Mengenai DPP PPN-nya aja.

PD : Heeh.

N : Lalu, eee permasalahan apa nih tadi kayaknya udah dibahas.

PD : Heeh..

N : Terus terakhir Mas, apabila terdapat perbedaan persepsi, antara pihak fiskus dengan pihak WP, menurut Mas Dikdik itu apakah hal ini dapat menimbulkan masalah yang krusial? Lalu dampaknya apa baik bagi perusahaan *outsourcing* sebagai Wajib Pajak dan DJP sebagai fiskus?

PD : Kalau, kan gini kalau perselihan itu kan ujung-ujungnya di Pengadilan Pajak ya. Akan di Pengadilan Pajak. Nah, kalau saya selama jangan sampai eee begini, karena ini kan masalahnya aturan dan itu sebenarnya bisa dijelaskan kan. Kenapa ga diatur secara detil gitu

Lampiran 5 (Lanjutan)

kan. Nah, eee permasalahan bagi implikasi bagi, apa, bagi si perusahaan *outsourcing* itu jelas sebenarnya, dengan ketidakjelasan ini mereka kan jadi ragu, eee apa yang menjadi DPP PPN. Akhirnya cara yang paling aman adalah mereka mengambil seluruh apa yang dibayarkan oleh si *user*, oleh si pengguna itulah yang menjadi DPP PPN, kan. Artinya cara amannya itu kan? Cara amannya itu. Nah, kalau bagi DJP apa, kalau ternyata semua *outsourcing* kayak gitu kan berarti ga ada masalah, ya kan?

N : Iya

PD : Ga ada masalah. Cuma ketika ada pemahaman lain eee bahwa DPP PPN-nya itu menjadi lebih kecil, otomatis kan PPN nya menjadi lebih kecil, nah ini prakteknya kalau ada pilihan seperti itu dan tidak ada aturan yang jelas akan dipilih yang lebih besar. Yang lebih besar, nah pihak DJP kan, akan seperti itu ya, walaupun mungkin ini tergantung yang, apa, pihak DJP nya ya. Apakah bisa melihat secara proporsional atau enggak. Cuma kendalanya kalau itu tidak diatur secara jelas seperti yang seharusnya kita lihat, maka eee kalau itu di *treatment* diambil dari seluruh gitu ya, dalam konteks seluruh sebagai DPP PPN, sebenarnya ganjalan utamanya hanya ada di perusahaan *outsourcing* aja.

N : Oh gitu.

PD : Iya. Heeh.

N : Konteksnya itu kalau misalnya kayak tadi, bisa ditemukan kalau misalnya aturannya tidak jelas. Maka akan diambil eee pilihan yang paling konservatif.

PD : Pilihan yang paling konservatif.

N : Iya. Yaitu yang paling besar tadi yaitu di, di, apa, ditagihkan PPN itu dipungut atas seluruh tagihan.

PD : Seluruh. Heeh, tagihan.

N : Lalu, andai pihak *outsourcing* itu eee, apa, mengeluhkan hal itu sebenarnya tidak sesuai dengan apa yang mereka pahami bagi mereka, itu, apakah ini bukan menjadi eee ini ya, Mas. Maksudnya adalah akan menjadi masalah juga bagi, kalau menurut saya itu dengan pemahaman yang berbeda-beda mengenai DPP PPN, maka nilai jual jasa mereka juga antar sesama perusahaan *outsourcing* itu juga akan berbeda. Kemudian, eee daya saing mereka juga pasti akan, akan mempengaruhi itu kan Mas?

PD : Heeh. Heeh.

N : Kalau menurut Mas gimana tuh Mas kalau kayak gitu?

PD : Eee kalau pajak itu melihat eee itu bisnis ya. Itu bisnis. Anda mau jual murah, mau jual mahal terserah, gitu kan.

N : Iya.

PD : Tapi kan yang jadi masalah adalah ketika itu kena PPN dari mana dikenakan PPN-nya, intinya kan begitu. Eee Nina akan melihat itu kalau posisinya sama, perusahaan *outsourcing* A jualnya 1000 (seribu), perusahaan *outsourcing* B jualnya 1000 (seribu). Artinya kalau yang 1 (satu) memahami, oh ngenainnya hanya yang 800 (delapan ratus), yang 1 (satu), enggak ah, ngenainnya hanya yang 1000 (seribu), gitu kan. Itu memang kalau kita memperhatikan dari sisi harga, ya. Dari sisi harga, karena efek ekonomisnya PPN itu adalah menambah nilai jual, ya kan menambah dalam pengertian harganya menjadi lebih mahal. Nah, sekarang kan tapi kan pertimbangan orang membeli jasa itu kan ga cuma masalah harga, kan. Mungkin bisa kualitas, artinya bisa terjadi di sini 800 (delapan ratus), gitu kan ngenain PPN-nya. Di sini 1000 (seribu) yang dibayar jadinya 1100 (seribu seratus), di sini hanya 1080 (seribu delapan puluh), gitu kan. Toh yang menang misalkan masih yang 1100 (seribu seratus), kan. Artinya itu ga bisa diukur juga bahwa eee dengan pengenaan PPN dari total itu bisa menyebabkan daya saingnya turun, gitu. Saya melihatnya dari, itu kalau, kalau Nina berbicara masalah netralitas.

N : Iya.

PD : Karena orang akan memilih jasa yang sama dengan nilai yang lebih rendah. Itu berbicara netralitas. Kalau sederhana nya sih seperti itu ya. Cuma begini, kalau saya boleh sarankan ke Nina, Nina jangan masuk ke ranah itu karena perdebatannya akan panjang, gitu.

N : Iya.

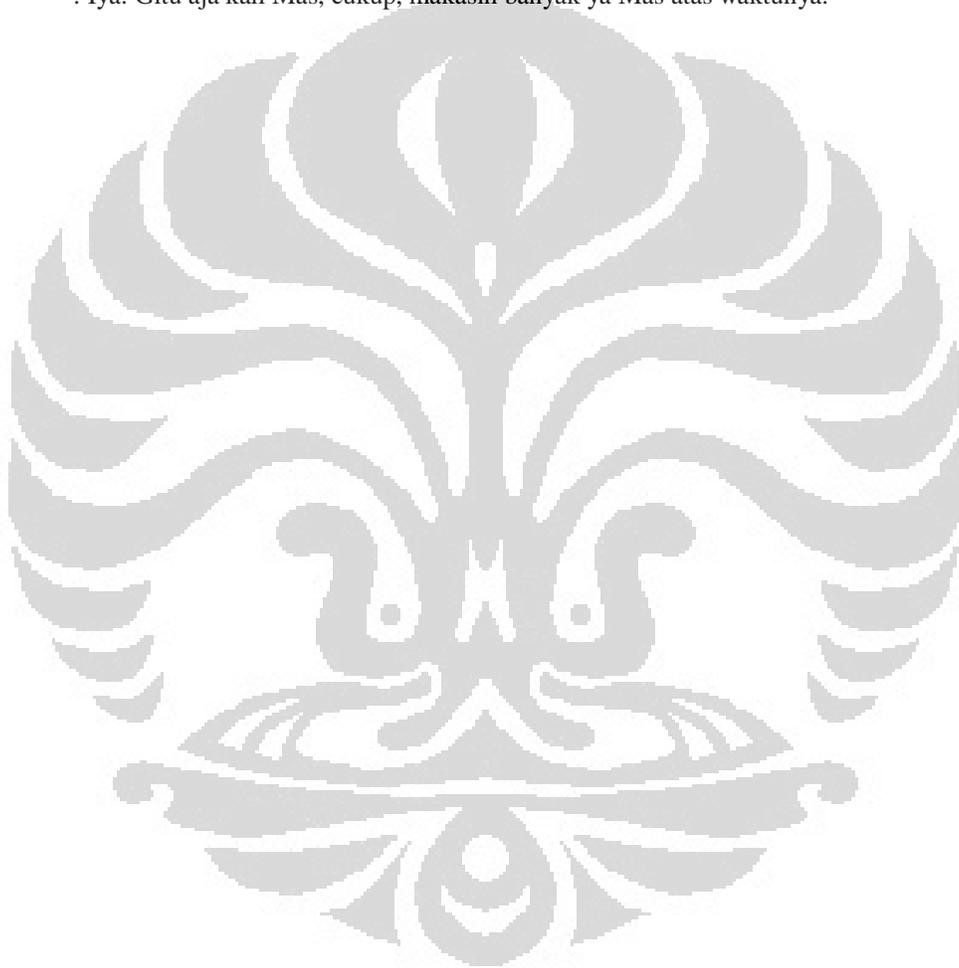
Lampiran 5 (Lanjutan)

- PD : Jadi yang perlu dipahami adalah eee dalam konteks pajak ketika saya tidak mengenakan PPN atas seluruh biaya yang dibayarkan oleh pengguna, eee dilakukan pemeriksaan oleh pihak pajak, pihak DJP dan ternyata persepsi DJP itu harusnya dikenakan seluruhnya siapa yang menanggung beban pajaknya? Si perusahaan *outsourcing* kan? Dan itu tidak hanya menanggung masalah PPN, masalah faktur pajak tidak diterbitkan, 2% x DPP.
- N : Oh ya.
- PD : Karena PPN nya tidak dibayar, berarti kita berbicara masalah bunga, 2 %. Kalau hanya masalah ini ga dipungut PPN, anda cuma ditagih PPN nya aja ga ada masalah ya. Cuma kalau berbicara masalah sanksi itu kan artinya *cost* nya itu akan lebih besar. Nah, sekarang pertanyaannya adalah perusahaan *outsourcing* akan memilih yang mana? Saya mengenakan PPN aja atau seluruhnya biar saya aman atau saya mengenakan PPN atas yang *management fee* -nya aja, cuma nanti kalau terjadi pemeriksaan itu potensi pajaknya, Nah itu yang dilihat.
- N : Kebetulan kan saya studi kasus Mas, setelah saya, apa, masuk ke mereka itu memang mereka menerapkannya ya itu tadi sesuai dengan SE DJP ini, jadi menurut mereka, *paying agent* itu seperti yang tadi Mas bilang, masuk kriteria dari jasa penyedia tenaga kerja yang dikecualikan. Lalu mereka itu, eee meminta tagihan kepada pihak pengguna itu sejumlah eee PPN itu sejumlah dari *management fee*-nya saja. Kebetulan mereka punya 2 (dua) jenis bisnis *outsourcing* itu dan melihat perbandingannya itu memang ada yang dengan total seluruhnya ada juga yang dengan jasa *management fee*-nya saja. Kemudian, eee pada saat eee ternyata dilakukan pemeriksaan tadi itu. Itu memang, eee apa, berpotensi untuk Kurang Bayarnya banyak sekali, namun ya itu tadi terikat juga dengan kontrak yang eee lalu – lalu, itu kan daluarsanya lama ya Mas. Nah, mereka kontraknya juga udah kadang udah putus, terus sementara mereka untuk meminta itu kembali pun ga bisa, jadi kalau menurut Mas Dikdik, siapa sih sebenarnya, maksudnya yang harus benar – benar bertanggung jawab ini?
- PD : Kalau itu dimasukkan ke jasa penyedia tenaga kerja, itu kan ga kena PPN kan, *full* kan. Iya kan, ga kena kan. Kena ga?
- N : Kalau yang mana?
- PD : Kalau jasa yang *paying agent* masuk ke jasa penyedia tenaga kerja
- N : Dikecualikan
- PD : Artinya ga dikenakan semua kan. Nah, sekarang faktanya yang perusahaan, yang diteliti sama Nina, itu dikenakan ga PPN-nya? Dikenakan ya, atas *management fee*- nya?
- N : Atas *management fee*-nya.
- PD : Harusnya kenapa ga? Harusnya malah ga kena.
- N : Oh gitu.
- PD : Iya.
- N : Harusnya malah ga kena seluruhnya ya?
- PD : Iya harusnya kan. Kalau mau dikunci di jasa penyedia tenaga kerja.
- N : Oh gitu.
- PD : Ya kan. Heeh. Nah, makanya *paying agent* itu yang harus dibedah lebih lanjut, ya kan. Penyedia tenaga kerja seperti apa sih, gitu kan dengan model ini.
- N : Dengan model ini.
- PD : Nah, kalau berbicara di Pasal 4 eee, itu kan disitu kan jasa penyediaan tenaga kerja itu menjadi bebas sepanjang dia tidak bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya kan. Artinya tidak *on going* proses, gitu kan. Artinya selesai-lah jual beli putus, intinya gitu. Nah, *paying agent* itu jual beli putus apa ga? Gitu kan? Nah, *paying agent* itu jual beli putus apa ga, misalkan nih saya punya, punya apa, punya contohlah misalkan ini eee kayak penyediaan pembantu. Apakah si yayasan itu bertanggung jawab langsung ga?
- N : Ga.
- PD : Ga kan.
- N : Selebihnya kan dengan pihak si pengguna itu.
- PD : Pengguna, ya dengan pengguna itu kan. Nah, itu kan yang termasuk jasa penyediaan tenaga kerja kan. Nah, *paying agent* itu ada ga tanggung jawab si jasa *outsourcing*?
- N : Yang saya tahu itu, eee memang tidak ada tanggung jawab dari pihak perusahaan *outsourcing* jadi itu mereka hanya tanggung jawab mereka tuh ya, itu melaksanakan tugas

Lampiran 5 (Lanjutan)

- mereka untuk menyalurkan tenaga kerja kemudian eee meminta tagihan, tagihan itu terus menyalurkan lagi gaji mereka.
- PD : Heeh. Menyalurkan gaji mereka. Nah, kalau saya melihat itu lebih ke jasa manajemen sebenarnya.
- N : Oh itu jasa manajemen?
- PD : Jasa manajemen. Jadi kalau pun dia mau dikenakan PPN kan itu jasa manajemen kan. Masuknya jasa manajemen. Penyedia tenaga kerja itu sudah jelas kok. Apa, apa saya menyediakan tenaga kerja itu harus dipahami secara komprehensif ya, apakah dia, eee apa misalkan eee bertanggung jawab, apakah di dalam prakteknya itu ada yang jasa yang menyediakan itu bertanggung jawab apa tidak bertanggung jawab, gitu kan, intinya kan begitu kan.
- N : Iya.
- PD : Nah, yang dimaksud dengan bertanggung jawab, oh termasuk jasa penyedia tenaga kerja itu kalau dia bertanggung jawab terus, berarti itu dinamakan jasa penyedia tenaga kerja, gitu kan. Kalau, bagaimana kalau nih saya sediakan pegawai, tapi nanti yang bayarin saya ya. Kalau itu sih bukan penyediaan tenaga kerja itu tapi udah lebih ke jasa manajemen. Manajemen membayarkan gaji kan. Iya kan? Karena yang saya pahami penyedia tenaga kerja itu bertanggung jawab loh, lebih ke bertanggung jawab kan, iya. Cuma dia lebih spesifik aja sebenarnya, apa yang dia sediakan. Oh yang dia sediakan adalah tenaga kerja.
- N : Berarti jasa manajemen atas tenaga kerja.
- PD : Iya betul. Iya. Tapi kalau Nina mau dikunci di jasa penyedia tenaga kerja, itu harusnya ga kena PPN kan seluruhnya.
- N : Kalau dia, walaupun dia nama dia *outsourcing*, Mas?
- PD : Iya, jadi kan. Eee karena hati-hati dengan eee PPN. PPN itu tidak mengikut ke subjek ya, misalnya perusahaan pelayaran, tapi saya menyewakan mobil.
- N : Iya.
- PD : Saya masuk ke jasa pelayaran apa sewa mobil?
- N : Sewa mobil juga.
- PD : Sewa mobil kan, bukan terikat dengan subjeknya. Saya perusahaan *outsourcing*, tapi substansi jasa apa yang saya berikan, kan yang dilihat itu. Oh ternyata yang saya berikan, saya cuma membayarkan gaji doang, gitu kan. Menyediakan tenaga kerjanya mana? Sudah selesai kan dulu. Nih saya sediakan tenaga kerja, setelah itu saya ga tanggung jawab, gitu kan. Tapi saya bayarkan ya gajinya. Jadi apa, kalau jasa manajemen itu pengertiannya adalah ada fungsi di perusahaan itu yang diambil alih. Nah, sekarang pertanyaannya, ada pegawai kerja di suatu perusahaan, kewajiban perusahaan itu apa? Bayar gaji kan. Jadi ada fungsi membayar gaji yang harusnya menjadi kewajiban perusahaan. Nah, sekarang fungsi itu diambil alih oleh orang lain. Jadi ada 1 (satu) fungsi manajemen yang diambil alih oleh perusahaan lain. Nah, kebetulan diambil alih oleh perusahaan *outsourcing*. Apa jasa, fungsi apa, fungsi membayarkan gaji ke karyawan, gitu.
- N : Oh. Gitu ya.
- PD : Iya, kalau saya sih melihatnya jasa penyediaan tenaga kerja itu, itu lebih jelek, *outsourcing* ya, *outsourcing* secara umum itu adalah *on going*. Bertanggung jawab terus, jadi dia, eee jadi asset dia tuh asset si perusahaan *outsourcing*. Nih saya punya orang, orangnya bagus. Saya tempatkan ya di perusahaan anda. Anda bayar ke saya. Itu yang lebih cenderung ke *full*.
- N : *Full agent*.
- PD : *Full agent*, gitu. Kalau *paying agent* bagaimana? *paying agent* yaudah nih saya sediakan orang, udah ya, itu udah tanggung jawab anda. Cuma karena eee saya mau, ya itu ga tau ya pertimbangan apa ya, tapi karena ini orangnya saya sediakan, gajinya lewat saya. Karena saya yang tau, gitu kan. Tapi anda jangan khawatir, gajinya tetap sama kok apa yang di-*state* di kontrak 5 juta (lima juta), anda bayar ke saya 5 juta (lima juta) itulah yang akan saya bayarkan, cuma atas kegiatan itu saya minta imbalan *fee*-nya dong, *fee*-nya berapa, intinya gitu.
- N : Jadi memang intinya itu bukan dari pengistilahan – pengistilahan itu ya Mas, tapi lebih ke substansinya.

PD : Substansinya, betul, iya. Itu sebenarnya.
N : Lebih ke substansi, itu ya. Ga peduli dia itu mau jasa *outsourcing* dengan model apa pun kalau memang dia masuk kategori kriteria dari jasa penyedia tenaga kerja itu dikecualikan.
PD : Itu dikecualikan, iya betul.
N : Oh gitu.
PD : Jadi kalau yang saya pahami itu kan, itu udah lebih jelas di-*state* di pasal 4A Undang – Undang (UU) itu kan, bahwa jasa penyedia tenaga kerja itu tidak bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, artinya eee istilahnya seperti jual orang kan sebenarnya kan, ini saya jual orang abis itu terserah deh anda mau ngapain, kayak gitu kan. Tapi saya jamin orang ini bisa, intinya kan begitu. Iya. Cuma kan masalahnya saya dapat apa dari situ kan? Yaudahlah apa ya yang saya bisa dapat, oh saya dapat ini aja deh bayarin gajinya aja, gitu. Iya. Heeh.
N : Iya. Gitu aja kali Mas, cukup, makasih banyak ya Mas atas waktunya.



VERBATIM HASIL WAWANCARA DENGAN PIHAK
KOPERASI KARYAWAN XYZ (STUDI KASUS)

Informan : Doddy Lukman
 Posisi Informan : Pengelola Harian di Koperasi Karyawan XYZ
 Hari dan Tanggal : Kamis, 24 Mei 2012
 Waktu : 10.13 – 10.49 WIB
 Lokasi : Kantor Koperasi Karyawan XYZ
 Jl. RS. Fatmawati
 Cilandak, Jakarta Selatan

- N : Selamat pagi, Pak. Saya Nina Muzaenah dari Administrasi Fiskal FISIP UI. Eee tujuan saya kesini untuk eee wawancara mendalam eee untuk memenuhi tugas skripsi saya yang berjudul Analisis Implementasi Kebijakan Perlakuan PPN atas Jasa *Outsourcing* dengan Model *Full Agent* atau *Full Outsourcing* dan Model *Paying Agent*. Kebetulan saya memilih, eee studi kasus di Koperasi Karyawan ini karena memang eee setelah membaca eee mengenai eee company profile, profile-nya itu eee Koperasi Karyawan ini eee menjalankan 2 (dua) bisnis usaha yaitu *full outsourcing* dan *paying agent* itu. Eee langsung aja ya Pak ke pertanyaannya. Eee yang pertama, apakah yang dimaksud dengan *outsourcing*?
- PD : *Outsourcing* ini eee adalah suatu aktivitas dari satu perusahaan dalam bidang jasa yang mana perusahaan tersebut menawarkan suatu pekerjaan tertentu kepada pengguna jasa, ya karena memang perkembangan eee perkembangan bisnis yang eee selama ini dilakukan adalah banyak sekali eee pelaku – pelaku bisnis, mereka tidak lagi eee terlalu memikirkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan – pekerjaan tertentu dengan eee menggunakan karyawan sendiri tapi menggunakan pihak lain untuk melaksanakan suatu aktivitas – aktivitas yang menunjang daripada proyek – proyek yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.
- N : Lalu, eee mengingat jumlah pengangguran yang semakin meningkat dan lapangan pekerjaan yang sangat terbatas saat ini, menurut Bapak, bagaimana perkembangan bisnis *outsourcing* saat ini di Indonesia?
- PD : Jadi, kalau melihat daripada perkembangan kegiatan usaha yang selama ini berjalan di negara kita, itu memang eee perkembangannya sangat pesat sekali. Tapi, di satu sisi perusahaan – perusahaan itu eee lebih *satisfy* untuk menggunakan jasa – jasa dari pihak ketiga, dengan harapan kerjasama antara satu pengguna jasa dengan penyedia jasa yang dalam hal ini perusahaan *outsourcing* itu eee lebih kepada hubungan bisnis secara profesional. Karena memang pengguna jasa itu tidak perlu lagi memikirkan semua aktivitas – aktivitas proyek yang harus dilakukan langsung oleh mereka tapi dia bekerja sama dengan eee penyedia jasa untuk melaksanakan proyek tersebut. Nah dalam kaitannya dengan pengangguran, tingkat, eee apa namanya, eee tenaga kerja ya, tenaga kerja yang semakin meningkat, jadi sebenarnya sangat membantu sekali salah satu contoh adalah di salah satu perusahaan pengguna jasa di bidang perbankan. Di bidang perbankan ini, mereka banyak sekali buka cabang, mereka banyak sekali buka eee, apa namanya, *outlet-outlet* yang mana harus menggunakan suatu sistem SDM yang benar – benar terkonsolidasi. Tapi mereka itu tidak lagi menggunakan eee tenaga – tenaga *core* yang dilakukan oleh perbankan. Jadi, tenaga – tenaga yang *non-core* itu di-*outsource*, seperti salah satu contoh untuk *security*, untuk *driver*, untuk *messenger*, untuk *data entry*, dan lain sebagainya itu lebih, mereka lebih menggunakan daripada tenaga – tenaga dari *outsourcing*. Sehingga lapangan pekerjaan itu walaupun eee dengan perkembangan bisnis dan perkembangan kegiatan usaha otomatis eee pihak penyedia tenaga jasa, dalam hal di sini perusahaan *outsourcing* itu akan banyak menampung tenaga – tenaga tersebut.

Lampiran 6 (Lanjutan)

- N : Eee, lalu Pak, di dalam istilah yang beredar sekarang ini, itu terdapat perbedaan antara jasa penyedia tenaga kerja dengan jasa *outsourcing*. Menurut Bapak, apakah perbedaan tersebut sudah relevan dengan kondisi yang sebenarnya saat ini?
- PD : Sebenarnya, kalau dikatakan perbedaan secara signifikan, itu sama sekali enggak ada. Penyedia jasa adalah suatu perusahaan yang melakukan suatu aktivitas untuk menyediakan jasa – jasa pekerjaan. Tapi, dari model, dari model itu bisa kita bedakan. Dari model, eee apa, implementasinya di dalam kita menyalurkan tenaga – tenaga kerja tersebut memang ada perbedaan. Kalau menurut pendapat kami adalah ada 2 (dua) model, ya, yang pertama adalah model yang namanya, ehmm, sebagai *agent*, *agent* tenaga kerja. Yang kedua adalah tenaga kerja yang *full outsourcing*. Yang *agent*, sebagai *agent* adalah kita hanya sebagai juru bayar, ya, *recruitment* dilakukan di sana, hanya penggajian dan juga eee, dari *recruitment* dan sebagainya dia salurkan lewat kita kemudian penggajian dan sebagainya walaupun tanggung jawabnya dari sana, tapi kita yang melakukan suatu pembayaran. Kita hanya menerima *fee* daripada eee aktivitas yang kita lakukan, ya, dan kita tidak mempunyai suatu kewajiban untuk melakukan *replacement*, kita tidak mempunyai suatu kewajiban untuk eee, untuk apa namanya, untuk *placement*, kita tidak mempunyai suatu kewajiban untuk rotasi dan sebagainya dan *performance appraisal* pun kita tidak punya suatu tanggung jawab secara langsung. Nah, itulah di, di, didalam tenaga yang eee sistem ataupun model *paying agent*, ya. Kemudian ada 1 (satu) model lagi yang namanya *full outsourcing*. *Full outsourcing* ini adalah suatu aktivitas yang di mana seluruh aktivitas dilakukan oleh si perusahaan penyedia jasa. Dialah yang akan melakukan suatu koordinasi, *performance appraisal*, *placement*, dan *re*, eee *replacement*, ya dia bertanggung jawab terhadap itu, ya. Nah ini eee sepenuhnya adalah menjadi tanggung jawab si perusahaan eee *outsourcing* tersebut, ya. Jadi, menurut kami, itu ada 2 (dua), dua model, *paying agent*, ya, kita sebagai *agent* aja, ya. Kita hanya menerima *fee* dari eee dari eee, apa namanya, jasa yang kita berikan, ya, dari jasa yang diberikan hanya menerima *fee*. Kemudian kalau ini *full outsourcing* kita juga menerima jasa dari itu cuma komponennya yang berbeda.
- N : Komponen apa yang dimaksud Pak?
- PD : Komponen di sini adalah kalau seandainya eee di dalam model *full outsourcing* kita hanya menerima *fee* – nya dari apa jasa – jasa yang telah dilakukan oleh perusahaan, perusahaan. Itu sudah ditentukan di awal, ya. Kemudian, kalau yang namanya *full outsourcing*, Walaupun komponen – komponen semua itu masuk, ya, tapi ada komponen – komponen yang lain, yang menjadi tanggung jawab, sudah masuk dalam komponen tagihan kita. Salah satu contoh adalah kita masukkan itu di dalam eee biaya pengobatan, ya, kemudian biaya seragam, biaya – biaya yang lain itu adalah masuk di dalam komponen tagihan kita kepada pihak mereka. Nah, kalau di *paying agent*, kita hanya menerima *fee* dari pembayaran gaji, semua seragam, semua yang berkaitan dengan, apa namanya, biaya pengobatan, kita tidak bertanggung jawab.
- N : Oh berarti, dengan kata lain, yang dimaksud dengan *fulloutsourcing* itu, eee, hampir mirip dengan mensubkontakan suatu pekerjaan ya Pak?
- PD : Iya. Betul. Jadi kita sebagai *subcontractor* daripada *project*. Jadi misalnya ada salah satu *project*, *project* untuk pengamanan, ya. Nah, kita tawarkan ini dalam bentuk satu paket, ya. Dalam 1 (satu) paket, di mana dalam penawaran kita itu sudah termasuk konten, eee komponen *cost* yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Baik itu mengenai seragamnya, baik itu mengenai eee kesehatannya, baik itu mengenai *over time* – nya, dan sebagai – sebagainya, ya.
- N : Jadi, eee *full outsourcing* itu eee hampir bisa dikatakan sebagai pemborongan pekerjaannya?
- PD : Iya.
- N : Sedangkan yang *paying agent* adalah eee prmborongan pekerja.
- PD : Pekerja. Jadi yang tadi pekerjaannya, *full outsourcing*. Ini hanya pekerjanya aja. Tenaganya aja.
- N : Sementara yang *full outsourcing* itu eee pihak dari eee perusahaan penyedia jasa yang mengelola semuanya?
- PD : Iya. Mulai dari *recruitment* sampai *placement* sampai dengan eee tanggung jawab – tanggung jawab penggantian, *replacement* dan sebagainya, tanggung jawab adalah di perusahaan *full*, perusahaan *outsourcing* itu.

Lampiran 6 (Lanjutan)

- N : Tapi kalau yang untuk *paying agent*, Pak? Apakah eee perusahaan penyedia jasa *outsourcing* ini, penyedia jasa tenaga kerja ini, eee bertanggung jawab dengan hasil kerja mereka?
- PD : Perusahaannya?
- N : Iya, perusahaan penyedia jasanya.
- PD : Perusahaan penyedia jasa.
- N : Yang dengan model *paying agent* itu, apakah eee bertanggung jawab dengan hasil kerja mereka?
- PD : Eee, secara langsung tidak tapi secara tidak langsung iya. Tetap kita bertanggung jawab, ya. Artinya begini, karena semuanya itu yang mengelola, yang mengkoordinasikan, yang melakukan penempatan, yang melakukan *suatu performance appraisal* dan sebagainya *direct* di perusahaan pengguna jasa. Kita hanya men-*support*, memberikan data – data, ya. Kita juga hanya eee men-*support* di dalam hal pemberian informasi apa yang sejauh kita tahu, ya. Karena pekerjaan tersebut semuanya sebenarnya dikoordinir dan juga dilaksanakan di pengguna jasa tadi.
- N : Eee berarti dapat dikatakan bahwa dengan model *paying agent* ini, sah – sah saja kalau perusahaan pengguna atau *user* eee mengadakan *complain – complain* ke perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Namun itu tidak menjadi tanggung jawab sepenuhnya dari perusahaan penyedia tenaga kerja.
- PD : Iya. Persis.
- N : OK. Kemudian Pak, selanjutnya bagaimana sistem *outsourcing* yang dilakukan dari eee Koperasi Karyawan ini sampai kepada pihak pengguna jasa?
- PD : Nah, sistem *outsourcing* ini, tadi kan ada 2 (dua). Ada yang namanya *paying agent* model yang di sini. Memang sih kalau kita baca literatur, kita eee, *searching* di internet dan sebagainya, ini ga lazim yang namanya *paying agent*, ya. Eee kita memulai aktivitas ini, itu sejak tahun 2000, 2000 atau 2001 lah ya yang *paying agent*. Ehem uhuk (suara batuk). Dan ini tidak lazim, ya. Hanya ada di sini, modelnya adalah awalnya karena kita membantu daripada pengguna jasa, pengguna jasa untuk eee, mengelola di dalam hal aktivitas eee kegiatan bisnisnya. Dia tidak mau direpotkan dengan aktivitas – aktivitas yang *non-core* seperti *security*, seperti apa namanya, *driver*, *messenger*, *data entry* dan sebagainya. Mereka yang sudah ada tenaganya di-*outsource* lewat kita. Jadi sebenarnya tenaga tersebut sudah ada lalu di-*outsource* lewat kita, ya, tenaga tersebut sudah ada di-*outsource* kita sebagai *vehicle* untuk melaksanakan pengelolaan di dalam hal administrasi penggajian, *over time* – nya, dan sebagai – sebagainya, ya. Nah, kita lah diminta bantuan untuk itu. Jadi mereka membayar gaji lewat kita secara bab, secara gabungan kemudian kita mendistribusikannya lagi kepada eee karyawan yang menjadi, apa namanya, *head account*, yang sebenarnya adalah *head account* kita. Tapi pekerjaannya, tenaganya adalah ada di sana, ya. Kemudian eee itu hanya peralihan sebenarnya, yang namanya *paying agent* itu peralihan tenaga – tenaga yang sudah ada, ya, dibayarkan lewat kita, gaji langsung kita distribusikan ke karyawan dan kita hanya menerima *fee*, ya. Tanggung jawab yang tadi saya jelaskan, mengenai tanggung jawab itu tidak ada sama sekali. Tidak ada. Kemudian model yang *full outsource* semua mulai dari *recruitment*, ya, kita *recruit*, kita juga melakukan suatu *interview* kemudian kita lakukan suatu pencatatan data daripada *personal file*, kemudian kita kirimkan kepada mereka terhadap pekerjaan – pekerjaan, *project* yang di, yang diminta oleh pengguna jasa.
- N : Maaf Pak, tadi Bapak bilang kalau eee dengan *paying agent* itu tenaga kerja sudah ada sebelumnya dari pihak pengguna jasa.
- PD : Heeh.
- N : Lalu, eee status hukumnya itu tenaga kerjanya itu sebagai tenaga kerja pengguna jasa atau tenaga kerja perusahaan *outsourcing*?
- PD : Ya, karena dialihkan, ya, jadi statusnya adalah tenaga kerja tersebut adalah tenaga kerja daripada perusahaan *outsourcing*, tapi tanggung jawab pekerjaannya adalah tetep mereka yang bertanggung jawab.

Lampiran 6 (Lanjutan)

- N : Apakah itu tidak menjadi masalah eee peralihan dari eee pegawai dari perusahaan pengguna jasa kemudian berubah menjadi perusahaan *outsourcing* yang notabene sekarang ini perusahaan *outsourcing* sedang lagi disorot karena eee banyak yang menyimpang dari aturan yang sebenarnya?
- PD : Benar. Tapi kita punya suatu komitmen, ya, kita punya suatu komitmen yang pertama adalah dengan dialihkan ke, dari pengguna jasa yang tadi kepada kita itu komitmen daripada pengguna jasa itu tetap dia akan memperhitungkan masa kerja. Dia akan tetap dibayarkan uang pensiun, dia akan tetap mendapatkan fasilitas – fasilitas seperti fasilitas – fasilitas sebelumnya yang sudah ada. Jadi tanggung jawabnya tetap ada. Sama sekali mereka tidak akan dirugikan, ya, secara legal itu tidak dirugikan karena apa, hak – hak nya mereka itu mulai dari kerja sampai dengan peralihan dan sebagainya itu tetap akan diperhitungkan sebagai hak – hak eee pensiun, hak – hak jamsostek, hak – hak eee pengobatan dan sebagainya tetap masih berlaku.
- N : Jadi intinya mereka hanya berubah status dari,
- PD : Berubah status dari tenaga kerja sana menjadi tenaga kerja di *outsourcing*.
- N : tapi untuk kewajiban – kewajiban dan hak – hak nya mereka tetap terpenuhi tanpa ada perubahan?
- PD : Tetap. Tetap. Tanpa ada perubahan, ya.
- N : Ehm, tadi kayaknya yang ini sudah ya Pak, yang jenis penyediaan tenaga kerja seperti apa yang diberikan oleh pihak KKC (Koperasi Karyawan XYZ) itu tadi yang *full outsourcing* dan model *paying agent*. Lalu terkait dengan 2 (dua) hal tersebut, apakah eee pihak Koperasi Karyawan ini juga memberikan jasa pelatihan tenaga kerja?
- PD : Iya.
- N : Jika iya, jasa pelatihan apa yang dimaksud?
- PD : Ok. Eee, karena lebih banyak yang kita kelola adalah tenaga – tenaga yang *non-core* daripada pengguna jasa, ada jasa *security*, kemudian *driver*, *messenger*, dan sebagainya, gitu ya, eee ini sebenarnya jasa – jasa pelatihan yang lebih kita fokus adalah tenaga – tenaga *security*, ya. Jadi kita eee secara berkala kita lakukan suatu aktivitas jasa pelatihan untuk eee meningkatkan suatu kewaspadaan atau kesiapan daripada tenaga *security* kita, tak lain adalah untuk eee melakukan pelatihan – pelatihan di lapangan untuk bagaimana cara pengamanan, bagaimana cara eee pemadam kebakaran, dan lain sebagai – sebagainya. Kita lakukan suatu, suatu aktivitas itu, kecuali untuk *messenger* dan *driver* karena memang tidak ada suatu yang lebih khusus tapi, itu tetap kita akan coba untuk bisa berikan *training – training*, walaupun bukan *training*, tapi motivasi – motivasi kepada mereka kita kumpulkan di suatu tempat, kemudian kita kasih motivasi, kita kasih eee mengenai eee *attitude*, mengenai eee moral, mengenai eee apa namanya, disiplin dan sebagainya tetap kita berikan. Walaupun secara tidak langsung mungkin dalam bentuk suatu *gathering*, dalam satu perkumpulan, dalam suatu, suatu eee apa namanya, *outbound* dan sebagai – sebagainya.
- N : Kayak semacam *team-building* itu juga ada ya Pak?
- PD : Iya.
- N : Jadi kalau eee di sini td dikatakan bahwa eee diberikan jasa pelatihan tenaga kerja, apakah eee biaya – biaya dari jasa pelatihan tenaga kerja ini eee dimasukkan ke dalam rincian dari total tagihan yang dimintakan kepada eee perusahaan pengguna jasa?
- PD : Tidak. Jadi ini tetap adalah beban daripada perusahaan *outsourcing*, ya, karena eee paling tidak, dari *fee* yang kita terima, ada bagian yang kita eee salurkan untuk keterampilan yang bersangkutan, ya, untuk memotivasi mereka, untuk memberikan suatu keterampilan dan sebagainya. Itu adalah dari *fee* yang kita terima, ya kita salurkan sebagian untuk eee secara eee walaupun tidak setiap bulan tapi *gradually* itu kita berikan, eee apa namanya, eee *training – training* seperti itu dengan bekerja sama dengan pihak – pihak yang terkait.
- N : Kalau dengan *training – training* itu yang di-*training*-kan itu adalah jasa – jasa tenaga kerja *outsourcing* yang memang eee jasa tenaga *outsourcing* itu sendiri. Tapi ada ga Pak kalau jasa pelatihan tenaga kerja yang eee hanya memberikan jasa pelatihannya saja, jadi kayak semacam jual beli putus, jadi ada tenaga kerja diberikan jasa pelatihan di sini selanjutnya ya terserah, terserah pihak pengguna itu di luar tanggung jawab eee perusahaan ini?

Lampiran 6 (Lanjutan)

- PD : Ga.
- N : Ga ada.
- PD : Ga ada sama sekali.
- N : Jadi ini pelatihan ini memang hanya , tanggung jawab karena memang tenaga kerja *outsourcing* itu merupakan eee tenaga kerja dari perusahaan *outsourcing*?
- PD : Tanggung jawab kita, Iya, bagian dari kita.
- N : Ok. Kemudian, eee saya ingin tahu Pak bagaimana gambaran manajemen dari Koperasi Karyawan ini?
- PD : Eee jadi gambaran manajemen, kita eee ada, kami yang namanya Koperasi itu ada struktur organisasi yang berkaitan dengan standar – standar koperasi, ya. Di dalam manajemen koperasi ini, ada yang namanya peng, eee ketua umum. Ketua umum adalah yang bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas, ya. Kemudian ada pengelola harian, pengelola harian bertanggung jawab terhadap aktivitas sehari – hari daripada perusahaan atau koperasi ini. Kemudian ada bendahara, ada sekretaris dan sebagainya, ya. Tapi tetap di dalam organisasi ini, kita tetap menggunakan suatu azas- azas kombinasi yang mana eee di dalam koperasi kita ini kita punya dewan pengawas kemudian kita juga punya *internal audit*, ya, di dalam organisasi itu kita cantumkan *internal audit*. Jadi lapisan – lapisan di dalam pengawasan pekerjaan, itu tetap kita laksanakan sesuai dengan norma – norma atau azas – azas profesionalisme kita termasuk untuk mencapai *good corporate governance*, ya. Jadi ada dewan pengawas, dia akan mengawasi seluruh aktivitas kita, ya. Kemudian ada eee apa *internal audit*, dia lah yang akan melakukan suatu eee pengawasan terhadap aktivitas – sehari – hari, ya di samping itu juga ada yang namanya akuntan publik, karena setiap eee dari sejak periode awal daripada koperasi ini kita menggunakan eee jasa akuntan publik. Untuk apa? Untuk eee agar apa yang menjadi eee, apa namanya, hasil usaha, apa yang menjadi *performance* kita itu benar – benar independen dilakukan oleh si akuntan publik. Di samping itu juga, ada kita menggunakan jasa – jasa lain seperti jasa – jasa untuk eee, apa namanya, eee perpajakan dan sebagainya, ya. Jadi kita menggunakan konsultan – konsultan ya, untuk eee supaya kenapa? Supaya perusahaan kita ini memang benar – benar eee bisa sesuai berjalan dengan eee harapan dan juga sesuai dengan keinginan daripada eee seluruh eee *stakeholder*, ya, seluruh *stakeholder* supaya mereka itu benar – benar kita ini terbuka, benar – benar ini mengikuti azas *good corporate governance*.
- N : jadi memang mengikuti SOP dari eee ketentuan perkoperasian juga ya Pak?
- PD : Selain daripada perkoperasian yang mungkin, kalau di perkoperasian itu *scope*-nya terlalu kecil sekali, tapi kita lebih kepada profesionalisme di ee suatu institusi ataupun perusahaan yang memang benar – benar menggunakan suatu azas – azas kontrol yang benar.
- N : Eee. Kemudian Pak, tadi kita sudah banyak berbicara mengenai eee perusahaan pengguna jasa. Kalau untuk dari Koperasi Karyawan ini eee pihak – pihak *user* eee seperti apa Pak, maksudnya eee bisa tolong di, lebih diperinci lagi *user*-nya itu bergerak di bidang apa atau?
- PD : Iya. Jadi, eee sebenarnya koperasi ini adalah Koperasi Karyawan Citra Niaga yang mana koperasi ini adalah dimiliki ole karyawan/karyawati Bank CIMB Niaga. Aktivitas yang paling besar, ya, yang menjadi *backbone* kita, *backbone* itu eee jadi tulang punggung kita adalah di PT. CIMB Niaga. Jadi 80-90% itu seluruhnya ada di sana, ya ada di sana. Kemudian eee, apa tuh, eee tadi?
- N : Kenapa Pak, *user*?
- PD : Heeh. *User* kenapa?
- N : Eee saya ingin lebih tahu aja eee kira – kira *user*-nya itu pihak – pihak yang seperti apa?
- PD : Heeh, heeh. *User*-nya itu adalah di perbankan, ya, jadi perbankan itu dia punya suatu dibolehkan untuk eee menggunakan jasa – jasa *outsourcing* untuk yang *non-core employee*, ya, yang *non-core employee*. *Non-core employee* itu ada *security*, *driver*, *messenger* dan sebagainya. Itu memang ada aturan perbankan yang membolehkan kecuali adalah yang *core-employee*, ya, *core employee* itu harus di-*recruit* oleh mereka, harus menjadi karyawan tetapnya mereka. Jadi lebih banyak di perbankan.
- N : Lebih banyak di perbankan. Termasuk CIMB Niaga Auto Finance Pak?

Lampiran 6 (Lanjutan)

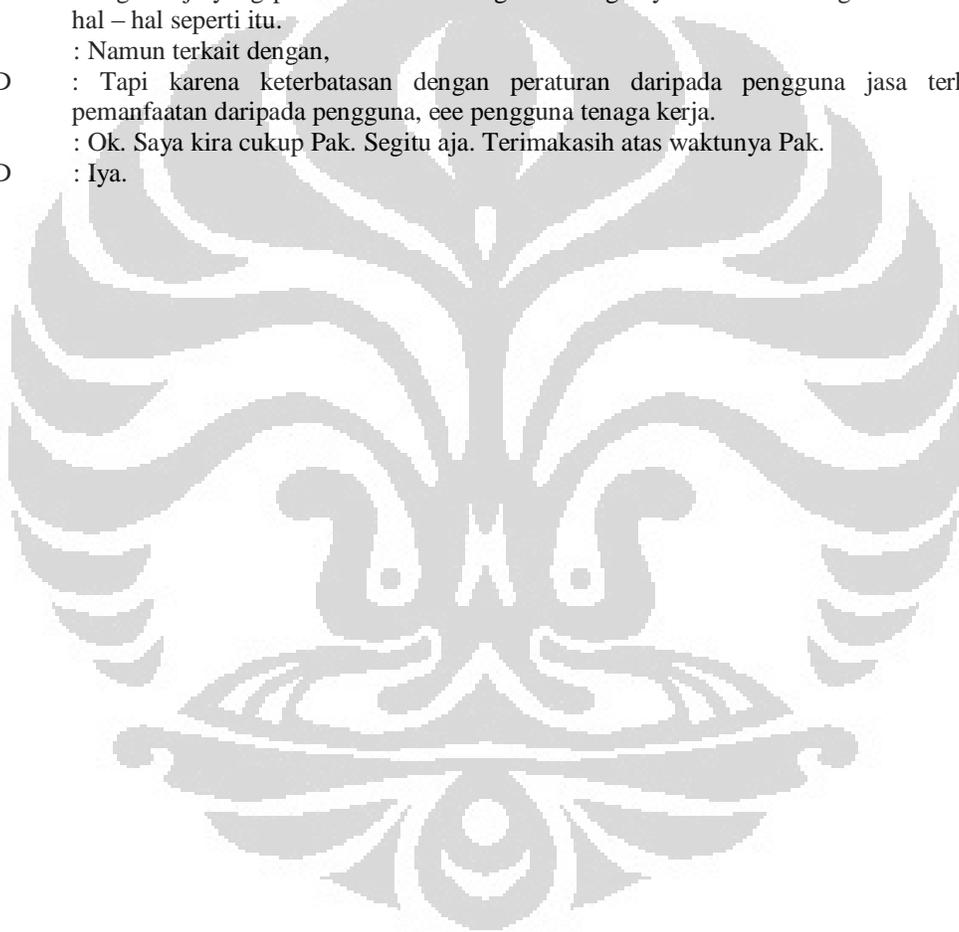
- PD : Eeee, termasuk CIMB Niaga Auto Finance, ya, itu memang CIMB Auto Finance itu perusahaan yang dimiliki oleh CIMB Niaga, tapi dia bergerak di bidang *leasing*. Nah ini berbeda dengan CIMB karena bergerak di bidang *leasing*, banyak *outlet – outlet*, nah kita-lah yang melakukan *outsourcing* terhadap tenaga – tenaga yang *non-core*, ya.
- N : Selanjutnya Pak, mengenai eee komponen – komponen gaji, dalam kontrak kerja dengan pihak pengguna jasa atau *user*, komponen apa saja yang terlihat dalam eee dalam rincian gaji itu Pak?
- PD : Iya. Mungkin sekilas saja saya sampaikan, nanti akan saya coba berikan komponen – komponen gaji di dalam penawaran kita ya. Nah nanti saya akan coba sampaikan mengenai *offering* kita. *Offering* kita, jadi tetap, tetap kita menggunakan suatu aturan – aturan yang memang berlaku secara umum, yang telah ditentukan oleh Depnaker, ya. Komponen gaji apa yang berhak dan juga dikombinasikan dengan yang ada di sana, si pengguna jasa. Yang pertama adalah komponen gaji, kemudian ada tunjangan, kemudian ada kesehatan, kemudian ada yang namanya *jamsostek*, kemudian ada lagi eee *over time*, ya. Itu komponen – komponen yang memang akan masuk. Kalau *over time* mungkin akan diperhitungkan terpisah gitu ya. Tapi ini adalah eee kita akan, akan tetap mengikuti daripada ketentuan yang dilakukan oleh Depnaker. Jadi komponen – komponen gaji, tunjangan, eee kemudian seragam, kemudian apa itu namanya, eee *jamsostek*, kesehatan dan sebagainya itu kita tawarkan kepada mereka.
- N : Lalu bagaimana dengan *management fee* – nya Pak? Apakah *management fee* perusahaan *outsourcing* ini sudah termasuk dalam komponen eee tagihan yang di, yang ditujukan kepada pihak pengguna jasa atau *user* itu?
- PD : Ya, jadi *management fee* itu pada saat kita tawarkan itu udah masuk di dalam 1 (satu) komponen. Jadi, yang untuk eee (ehem- suara batuk), yang *paying agent* itu komponen – komponen itu kemudian *fee* terhadap eee, apa namanya, jasa yang kita berikan, sudah termasuk.
- N : Sudah termasuk di dalam tagihannya ya
- PD : Di dalam tagihan itu.
- N : Eee, kalau boleh saya tahu, itu berapa besarnya *management fee* yang ditentukan oleh pihak Koperasi Karyawan ini, Pak?
- PD : Eee, rata – rata itu berkisaran antara 10-11%
- N : Dari?
- PD : Dari eee tagihan.
- N : Dari total tagihan atau dari total jumlah gajinya itu Pak?
- PD : Eee, dari, dari, eee tunggu dulu, tunggu dulu, eee dari gaji kalau ga salah ya. Gaji plus komponen ya. Iya. Ok. Kemudian, kalau yang *full outsourcing* karena tanggung jawab ada di kita, itu lebih besar *fee* yang kita minta, berkisaran antar 11-15%.
- N : Lalu eee kayaknya tadi ini juga sudah disebut ya Pak, apa saja yang menjadi komponen dari harga jasa yang ditawarkan?
- PD : Iya sudah.
- N : Itu, eee apakah harga jasa yang ditawarkan itu atau yang dari total tagihan itu sudah termasuk PPN atau belum Pak? Ok, ini akan saya tanyakan ke, eee mungkin ke *Finance manager*-nya ya Pak. Ehm, lalu untuk sistem pembayarannya Pak, bagaimana sistem pembayaran eee yang dilakukan oleh pihak pengguna jasa ke Koperasi Karyawan lalu Koperasi Karyawan sampai ke karyawan?
- PD : Iya. Jadi di kita ada yang namanya eee *cut of time*, ya, *cut of time*, karena ini perlu waktu supaya tanggal gajian daripada karyawan itu tepat sesuai dengan harapan dari pengguna jasa, ya. Yang pertama adalah kita akan meminta suatu data – data yang berkaitan dengan tagihan, berapa sih besarnya tagihan kita, itu di tanggal – tanggal tertentu kita sudah harus membuat suatu rekap, ya rekap. Contohnya tanggal 25 gajian kepada seluruh karyawan. Tanggal 20 kita sudah harus mengirimkan tagihan kita kepada mereka, ya, kemudia mereka melakukan suatu verifikasi, mereka di sini adalah pengguna jasa. Mereka melakukan suatu verifikasi, klarifikasi dan sebagai – sebagainya, kemudian pada tanggal 24 malam, ya, kalau itu sudah sesuai, ya, mereka akan kirimkan sejumlah dana kepada kita, ke rekening kita. Tanggal 25 kita akan rilis

Lampiran 6 (Lanjutan)

- lagi kepada karyawan masing – masing karyawan terhadap gaji – gaji tersebut. Jadi, eee kita sudah siapkan, ya, tagihan. Kemudian kita sudah siapkan *standing instruction* kepada bank, untuk, begitu dana tersebut masuk, *standing instruction* ini akan bisa dilaksanakan untuk kepada masing – masing karyawan.
- N : Lalu bagaimana jika kasusnya eee pada, itu melewati masa – masa yang tadi Bapak sebut “*cut of time*” itu, jadi tanggal 20 sudah ditagihkan ke pihak pengguna jasa namun eee terjadi keterlambatan, katakanlah sehari - dua hari, apakah eee karyawan atau tenaga kerja *outsourcing* itu eee juga akan,
- PD : Mundur?
- N : Mundur juga?
- PD : Oh ga, jadi gini makanya kita sedapat mungkin kita bekerja ini sesuai dengan target waktu, ya. Kalaupun terjadi sesuatu yang berkaitan dengan eee terjadinya mundur, itu adalah menjadi tanggung jawab kita. Menjadi tanggung jawab kita untuk membayarkan sesuai dengan tepat waktu kepada karyawan. Sebab kalau tidak dibayarkan tepat waktu mereka kan tidak mau tau, ya, sehingga eee dikhawatirkan akan terjadi suatu eee ya, apa namanya *clash* dan sebagai – sebagainya. Oleh karena itu kita tetap *stand by*, ya. Oleh karena itu kita, tim kita ini memonitor sampai dengan detik – detik terakhir apakah ada masalah atau tidak dan sebagai – sebagainya. Dia akan selalu memonitor dan mengejar, kalau seandainya tidak ada masalah eee dia akan eee tetap memberikan konfirmasi untuk bisa laksanakan. Sebab ini *standing instruction* tetap harus berjalan (ehem uhuk – suara batuk). Kalau seandainya dana tersebut tidak masuk, *standing instruction* ini harus berjalan, otomatis rekening kita di sini ini eee bisa 2 (dua) kemungkinan kalau kita tidak sediakan dana atau *over draft* dan sebagai – sebagainya. Oleh karena itu kita monitor, di satu sisi kita juga siapin, siapin pendanaan yang untuk eee *emergency*, kalau terjadi sesuatu tetap kita harus “*breezing*” terhadap dana – dana tersebut.
- N : Jadi memang ada beberapa alternatif untuk eee masalah penggajian itu ya Pak?
- PD : Ada. Kalau untuk *emergency* ya.
- N : Iya. Eee selanjutnya, proses pembayaran gaji bagi tenaga kerja *outsource* itu seperti apa Pak? Apakah melalui rekening langsung?
- PD : Melalui rekening langsung sebab tidak ada yang namanya *cash to cash basis* sekarang.
- N : Iya.
- PD : Jadi untuk memudahkannya adalah kita lakukan antar bank. Jadi seluruh karyawan pada saat di-*recruit* dia harus membuka rekening, itulah untuk pembayaran gaji mereka, ya. Eee dia harus buka rekening di mana rekening yang kita punya, ya, untuk bisa memudahkan pada saat terjadi *over booking* dari, eee transfer dari pengguna jasa, kepada kita, kita langsung buat suatu *standing instruction* untuk memudahkan kegiatan tersebut, karena apa? Kalau *cash to cash basis* itu agak, agak repot sekali, ya. Makan waktu lama dan juga makan apa namanya, kemungkinan – kemungkinan *human error* itu banyak sekali.
- N : Eee, eee selanjutnya Pak, eee apakah Koperasi Karyawan ini dengan pihak pengguna jasa yang rata – rata merupakan eee pengguna jasanya itu merupakan perusahaan induk dari koperasi ini, itu terdapat transparansi dalam pembayaran fee dan gaji pegawai?
- PD : Oh iya. Di awal, di awal itu kita selalu komit. Yang pertama adalah sampai ke komponen biaya seperti apa pun juga kita akan tawarkan kepada mereka. Nah mereka harus, begitu mereka *approve*, ya, mereka tetap dia akan komit membayarkan gaji sebab itu diikat dalam suatu *Memorandum of Understanding (MoU)* yang ditandatangani antara pihak kita dengan pengguna jasa, jadi transparansi ini tetap eee tetap akan eee tercantum di dalam *MoU* itu, ya. Jadi tidak akan ada penyimpangan – penyimpangan yang signifikan terhadap eee perjanjian yang udah kita laksanakan.
- N : Mungkin pertanyaan terakhir Pak, eee kira – kira berapa banyak jumlah tenaga kerja *outsourcing* yang ada di koperasi karyawan ini?
- PD : Karena kita se-Indonesia ya, kita se- Indonesia ya, Jakarta, ee kemudian di Jawa Tengah, ya, kemudian di Jawa Barat, kemudian di eee Sumatera dan sebagainya. Itu kalau di total, itu kurang lebih ada sekitar 1200-n karyawan.
- N : 1200-an tenaga *outsourcing* untuk yang *non-core business*.

Lampiran 6 (Lanjutan)

- PD : Iya. Tenaga. Yang *non-core business*. Kurang lebih seperti itu. Itulah gambarannya ya. Jawa Tengah, Jakarta, kemudian Jawa Barat, Sumatera, ya.
- N : Maaf Pak, ada 1 (satu) pertanyaan lagi, eee untuk eee *outsourcing* ini yang tadi disebutkan adalah untuk pekerjaan – pekerjaan *non-core business*. Apakah tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan *outsourcing* ini juga menyediakan tenaga kerja *outsourcing* untuk eee bagian pekerjaan di mana eee sedikit yang lebih profesional Pak, seperti akuntan atau apa? Apakah itu juga disediakan atau tidak?
- PD : Eee, jadi memang karena keterbatasan daripada peraturan si pengguna jasa untuk tidak diperbolehkan, ya, melakukan suatu eee kegiatan tenaga kerja *outsourcing* untuk tenaga – tenaga yang *core*, ya, yang profesional dan sebagainya. Sebenarnya kalau kita sih, boleh dikatakan kayak semacam *head hunter* juga gitu. Kita siap untuk bisa melakukan suatu kegiatan – kegiatan yang berkaitan dengan tenaga – tenaga kerja yang diminta. Apa baik itu tenaga kerja yang profesional dan sebagai – sebagainya. Kita eee mungkin bisa menyiapkan hal – hal seperti itu.
- N : Namun terkait dengan,
- PD : Tapi karena keterbatasan dengan peraturan daripada pengguna jasa terhadap eee pemanfaatan daripada pengguna, eee pengguna tenaga kerja.
- N : Ok. Saya kira cukup Pak. Segitu aja. Terimakasih atas waktunya Pak.
- PD : Iya.



VERBATIM HASIL WAWANCARA DENGAN PIHAK
KOPERASI KARYAWAN XYZ (STUDI KASUS)

Informan : Abdul Rozak
 Posisi Informan : Manajer Keuangan di Koperasi Karyawan XYZ
 Hari dan Tanggal : Kamis, 24 Mei 2012
 Waktu : 11.30 – 11.51 WIB
 Lokasi : Kantor Koperasi Karyawan XYZ
 Jl. RS. Fatmawati
 Cilandak, Jakarta Selatan

- N : Selamat siang, Pak. Eee, saya Nina Muzaenah dari Administrasi Fiskal FISIP UI, eee saya ingin mewawancarai Bapak, eee terkait mengenai eee pajak, ketentuan perpajakan yang eee diimplementasikan di Koperasi Karyawan ini. Judul skripsi saya Analisis Implementasi Kebijakan Perlakuan PPN atas Jasa *Outsourcing* dengan Model *FullAgent* atau *FullOutsourcing* dan *PayingAgent*. Eee, jadi langsung aja Pak ke pertanyaan pajaknya. Menurut Bapak, bagaimana kebijakan PPN atas jasa *outsourcing*?
- PR : Iya, jadi kami sebagai WP menganggap kebijakan PPN ini eee terpisah – pisah ya, maksudnya eee ada UU 4A (yang dimaksud adalah UU PPN), ada Undang – Undang PPN, ada Peraturan Pemerintah, ada SK Dirjen Pajak (yang dimaksud adalah SE DJP) yang enggak, enggak apa ya, eee sedikit – sedikit gitu, ga menyeluruh segala aspek mengenai PPN perusahaan *outsourcing*. Ya ke depannya kita sebagai WP yang bergerak di bidang jasa *outsourcing* ini, itu pengennya jadi 1 (satu) aja gitu ya.
- N : Jadi lebih spesifik ya Pak?
- PR : Spesifik, ya lengkap dan spesifik. Jadi lebih enak acuannya, itu menurut saya.
- N : Jadi, menurut Bapak kebijakan PPN atas jasa *outsourcing* ini masih belum jelas ya Pak?
- PR : Eee iya, ya kurang, kurang jelas ya. Jadi, seperti tadi saya bilang, sepotong – sepotong dan enggak, enggak menyeluruh memenuhi kebutuhan aspek hukum perpajakan pada perusahaan *outsourcing*.
- N : Jadi memang eee, apa, kebijakannya ini memang masih belum jelas dan masih banyak kerancuan – kerancuan jadi untuk tahap implementasinya juga jadi sulit ya Pak?
- PR : Iya, heeh. Betul, betul. Iya kesulitan kita.
- N : Lalu terkait dengan masalah perpajakan, peraturan – peraturan apa saja yang menjadi pedoman bagi Koperasi Karyawan untuk mengenakan PPN atas jasa *outsourcing* ini Pak?
- PR : Iya, ehem, ada ya, sebenarnya yang tadi 3 (tiga) hal tadi, walaupun saya bilang eee ga jelas dan terpisah – pisah tapi tetap kita mengacu pada itu, Undang – Undang PPN, Peraturan Pemerintah 144 Tahun 2000, dan Dirjen Pajak, SK, SE, SE Dirjen Pajak 005 tadi.
- N : Heemmh, ya, sejauh yang Bapak tau, adalagi ga Pak, eee, peraturan mengenai PPN yang secara khusus mengatur mengenai penyerahan jasa di bidang tenaga kerja atau *outsourcing* ini?
- PR : Eee, ga tau lagi kita apalagi selain 3 (tiga) itu.
- N : Gitu. Heeh. Eee kemudian, jasa *outsourcing* ini dibagi menjadi 2 (dua) model, yaitu *fulloutsourcing* atau *fullagent* dan *payingagent*. Apakah model *payingagent* ini dapat dikategorikan juga sebagai jasa penyedia tenaga kerja, Pak? Mengacu yang SE tadi.
- PR : Eee, saat ini sih menurut kita iya ya, termasuk juga karena kita melakukan eee sebagai penyedia tenaga kerja kita melakukan 2 (dua) hal tadi ya. Tapi memang kelihatannya ada kerancuan ya, mengenai *payingagent* itu, ya. Kerancuannya dalam hal eee membuat kita *dispute*-lah bukan kerancuan sebetulnya. Dimana di situ di (ehem) ini loh, eee, aaa ini, di SE Nomor 05 tahun 2003 Surat Edaran Dirjen Pajak, ketentuan – ketentuan mengenai yang tidak kena PPN itu, mbak.
- N : Iya.

Lampiran 7 (Lanjutan)

- PR : Nah, di situ dijelaskan bahwa eehhmm, pengusaha penyedia tidak, tenaga kerja yang tidak melakukan pembayaran gaji upah. Nah, ini kan susah dalam prakteknya, gimana dia eee ga melakukan pembayaran upah, ya kan. Maksudnya dalam hal ini administrasinya ya, walaupun dananya semua dari pengguna tenaga kerja.
- N : Pengguna.
- PR : Kalau dia tidak melakukan pekerjaan administrasi pembayaran upah lalu apa pekerjaan dia yang dibayar untuk itu, gitu. Itu aja yang bikin kita *dispute*. Nah, yang paling kita bikin eee agak ragu *dispute* itu yang itu mbak.
- N : Jadi yang, apa, yang dengan *outsourcing* dengan model *payingagent* itu sebenarnya masuk ke kategori jasa penyedia tenaga kerja itu ya Pak?
- PR : Iya.
- N : Yang memang dikecualikan.
- PR : Iya.
- N : Ok. Lalu, eee bagaimana implementasi perlakuan PPN atas jasa *outsourcing* dengan model *payingagent* apabila dibandingkan dengan model *fullagent* pada Koperasi Karyawan ini Pak?
- PR : Iya (ehem), memang kita perlakuannya seperti yang eee selama ini kita laksanakan, kalau perlakuan PPN atas *fulloutsourcing*, itu betul di, tarif, di apa, tarifnya 10% dari total biaya tenaga kerja.
- N : Iya.
- PR : Tapi untuk yang *payingagent*, kita hanya eee memungut, apa, 10% dari *fee*-nya saja, mbak. Gitu perlakuan.
- N : Hanya dari *fee*-nya saja ya Pak, kalau *payingagent* itu.
- PR : Iya. Itulah perlakuan yang selama ini dilaksanakan oleh Koperasi Karyawan.
- N : Koperasi Karyawan. Lalu mengenai DPP PPN-nya, Pak. Apakah sama antara jasa *outsourcingpayingagent* dan *fulloutsourcing*? Eeee jika beda, eee bisa minta tolong dijelaskan Pak perbedaannya dimana?
- PR : DPP apa itu mbak? Saya lupa.
- N : Eee, Dasar Pengenaan Pajaknya.
- PR : Eee, Dasar Pengenaan Pajak. Eee ya beda mbak ya, kalau Dasar Pengenaan Pajak kita kan tadi,
- N : Yang 10% tadi.
- PR : Yang 10% itu dari *fee* yang kita terima.
- N : Oh yang *payingagent* tadi.
- PR : Iya, yang *payingagent*. Sedangkan yang *fulloutsourcing*, itu dari total biaya.
- N : Oh iya. Eee, lalu Pak, eee seperti yang diketahui kalau pada saat tahap pembuatan kebijakan mengenai PPN itu, eee ada beberapa pihak yang dilibatkan yaitu pihak akademisi, praktisi, pihak pembuat kebijakan itu sendiri, asosiasi dan beberapa pihak lainnya yang memang memiliki kepentingan dalam hal tersebut. Lalu, apakah Koperasi Karyawan ini juga turut serta dalam tahap pembuatan kebijakan mengenai *outsourcing* itu, Pak?
- PR : Ga pernah tuh mbak. Ga pernah, ga pernah di, diundang, ga pernah dilibatkan, jadi kita ga tau.
- N : Eee, kan pada saat ini kebijakan tersebut sudah dijalankan atau diimplementasikan, lalu menurut Bapak, apakah kebijakan tersebut sudah mencapai sasaran dan tujuannya Pak?
- PR : Eee, bagi kita sih ga tau itu sesuai apa tidak ya mbak ya. Karena yang kita mau pengguna jasa, eee apa namanya, Wajib Pajak itu eee betul – betul yang kita anggap apa yang kita pungut dari pengguna jasa itulah yang kewajiban kita untuk membayar.
- N : Menyetorkan.
- PR : Menyetorkan pada kas negara, gitu.
- N : Eee, eee lalu Pak, adakah permasalahan – permasalahan yang muncul terkait dengan implementasi PPN atas jasa *outsourcing* ini baik dengan model *fullagent* ataupun *payingagent*? Kira – kira ada permasalahan – permasalahan gitu ga Pak?
- PR : Ya, masalahnya yang tadi, mengenai kriteria yang di dalam SE itu yang kita ga bisa implementasikan ya mbak ya.
- N : Iya.

Lampiran 7 (Lanjutan)

- PR : Misalnya mengenai eee tadi, mengenai pelaksanaan pembayaran gaji, ya. Dan 1 (satu) hal lagi yang, yang saya pernah tau mbak, itu peraturan eee antara kantor pajak satu daerah ga sama dengan daerah lainnya. Ga selalu sama gitu.
- N : Oh jadi kayak ga seragam gitu ya Pak?
- PR : Ga seragam, ya.
- N : Dalam eee?
- PR : Dalam implementasi dia me, apa namanya, melaksanakan eee ketentuan pajak pada Wajib Pajak.
- N : Oh berarti kalau misalnya ga sama gitu, berarti itu memang bisa menimbulkan masalah yang besar ya Pak?
- PR : Oh iya. Karena kita sebagai Wajib Pajak kan punya eee kantor pusat di sini tapi kantor cabangnya di mana – mana.
- N : Iya.
- PR : Nah, kalau ga sama gitu, mana yang mau kita pakai gitu. Kantor pusat eee peraturannya gini ikut kantor Jakarta, sedangkan cabang daerah misalnya Bandung gitu ya, kita punya cabang di sana, itu juga lain ketentuannya. Bingung kan kita jadi, jadi yang mana yang dipakai.
- N : Eee, jadi permasalahannya itu bisa dari eee pihak dari, pihak luarnya itu sendiri ya Pak, jadi maksud saya eee permasalahan itu datang dari eee eksternal dari Koperasi Karyawan ini, yaitu dari pihak eee pelayanan dari Direktorat Jenderal Pajak itu.
- PR : Iya,
- N : Eee, kalau untuk masalah internal ada, Pak? Permasalahan – permasalahan lainnya?
- PR : Sebenarnya ada lagi permasalahan eksternal ada lagi.
- N : Oh iya.
- PR : Kita mau Wajib Pajak itu dibina gitu oleh apa yang namanya sekarang itu, *AccountRepresentative* kantor pajak. Ini terus terang aja ya mbak ya, prakteknya dia ga pernah membina kita, jadi kita mau ngadep ke kantor pajak kita cari tau sendiri gitu mbak. Ya, mustinya kan idealnya dia sebagai, eee, apa namanya, *Representative* kita, dia mesti kasih tau nih peraturan yang baru loh. Ini ketentuannya udah berubah loh. Ini mestinya begini. Jadi kan kita lancar lah ke mereka.
- N : *Representative*. AR. Itu juga jadi masalah ya itu?
- PR : Jadi masalah itu memang.
- N : Karena memang apa, peraturan yang terus berubah tapi kita ga dikasih tau lebih lanjut lagi ya, Pak?
- PR : Walaupun sebetulnya si Wajib Pajak punya kewajiban untuk selalu *update* gitu tapi kan di dalam kenyataannya ga juga begitu. Dia udah sibuk dengan pekerjaan rutusnya dia, ya kan. Saya rasa semuanya juga Wajib Pajak ga semuanya ikutin secara *update*, masih butuh eee bimbingan dari AR itu mbak.
- N : Iya. Iya. Oh gitu. Eee, lalu Pak, untuk eee, tadi kita sudah membicarakan masalah permasalahan – permasalahan eksternal, kemudian eee ada ga sih Pak hambatan – hambatan yang eee memang dalam tahap implementasi ini, eee, dalam hal PPN atas jasa *outsourcing* dengan 2 (dua) model tersebut, kira – kira hambatannya apa aja Pak?
- PR : Hambatannya ya yang, yang pertama adalah terus terang yang tadi eee ketentuan – ketentuan yang membingungkan, ya kan. Kedua, ketentuan – ketentuan yang menjadi 1 (satu) secara eee, apa namanya ya, referensinya 1 (satu) itu aja, kayak misalnya mau dibuatkan 1 (satu) SE Dirjen Pajak yang lengkap, gitu. Dan khusus spesifik mengenai jasa tenaga kerja, gitu mbak. Kalau selama ini kan masih nyampur – nyampur tuh semuanya intinya, ya kan?
- N : Iya.
- PR : Ada yang di Peraturan pemerintah, ada yang Undang – Undang PPN, ada yang di SE Dirjen Pajak. Kita sih maunya, berharapnya 1 (satu) aja, ya. Jadi ga,
- N : Jadi ga menyulitkan WP
- PR : Jadi ga menyulitkan WP, betul.
- N : Eee memang juga, eee, apa, WP itu sendiri kan bukan eee bukan, gimana ya, bukan kegiatan utamanya juga kan untuk mengurus masalah pajak.

Lampiran 7 (Lanjutan)

- PR : Pajak, betul. Iya kan si WP kan usaha kan pikirannya, kan? Ga semuanya WP-lah yang benar – benar *concern* mengenai pajak, paling 1,2, ya ga banyaklah.
- N : Eee, lalu upaya – upaya apa Pak, mengenai permasalahan – permasalahan tadi? Kalau tadi Bapak bilang kantor pusat di Jakarta ee ikut peraturan apa, lalu di kantor cabang juga mengikuti peraturan yang memang berbeda-beda, namun untuk jasa yang sama, lalu eee kira – kira itu kan dapat dijadikan sebagai suatu hambatan juga kan Pak dalam proses bisnis *outsourcing* itu sendiri. Lalu upaya apa yang dilakukan oleh pihak Koperasi Karyawan ini dalam menangani masalah – masalah tersebut Pak?
- PR : Iya, kita juga bingung. Kita ga tau wadahnya itu ya mbak, ya mungkin diomongin difasilitasi dengan Dirjen Pajak yang kita mau. Apakah membuat suatu pertemuan antara WP sama Dirjen Pajak atau hal lain yang berkecimpung di situ ya, supaya masalah ini eee terpecahkan gitu. Karena itu perbedaan eee perlakuan itu kan eee wewenangnya si, terus terang wewenangnya si kantor pajak, kita tinggal ngikut gitu.
- N : Iya.
- PR : Mestinya kan ada, gitu. Pertemuanlah atau apa gitu yang bisa jadi ga ada perbedaan itu. Jadi si WP ga bingung.
- N : Eee, lalu Pak, eee upaya – upaya lainnya pak seperti misalnya konsultan pajak itu tetap digunakan atau?
- PR : Iya, ini upaya yang paling, paling inilah, paling sederhana diawali dengan kita ada beberapa karyawan di bidang eee pajak, mengikuti seminar, kursus pajak. Itu yang paling awal-lah.
- N : Oh iya.
- PR : Kadang – kadang kalau ada kesempatan, buka – buka internet mengenai pajak. Karena kalau sudah sampai masalah eee ada walaupun sesekali kita menghubungi orang kantor pajak, ya, yang sebetulnya kita maunya dari AR nya itu yang bantu kita. Dan kalau sampai suatu masalah lagi, kita menggunakan jasa konsultan pajak. Itu aja.
- N : Jasa konsultan pajak itu ya Pak.
- PR : Iya.
- N : Eee, lalu eee dengan tadi eee mengadakan seminar, mengikutsertakan tenaga kerja atau pegawai Koperasi Karyawan ini yang memang eee *aware* atau lebih, lebih memfokuskan diri di pajak itu, dengan brevet mungkin atau seminar, workshop, terus dengan konsultan pajak itu sendiri. Apakah itu dapat mengurangi hambatan – hambatan dalam implementasinya, Pak?
- PR : Oh iya. Iya. Terutama mengenai hal yang baru ya, paling ga, ga, ga, ga buta sama sekali-lah, mengikuti ya walaupun ga sempurna, paling ga, membantu.
- N : Eee, lalu Pak, eee apakah eee Koperasi Karyawan ini eee pernah mendapatkan suatu permasalahan yang memang eee sampai diterbitkannya eee Surat Ketetapan Pajak dari pihak DJP itu pak?
- PR : Iya, pernah. Iya, pernah. Ya kita sampai ada tahun pajak, tahun 2007 lah ya, kita sampai mendapat surat SKPKB atas PPN.
- N : Surat Ketetapan Pajak Kurang Bayar.
- PR : Iya.
- N : Eee, lalu eee apakah eee bapak setuju dengan SKPKB tersebut, Pak? Yang mengenai masalah permasalahan, katakanlah dengan model *payingagent* ini yang memang tadi disebutkan bahwa itu *dispute*, yang itu menjadi masalah, kemudian eee dengan adanya perbedaan persepsi antara pihak DJP dengan pihak WP itu, eee menurut Bapak, apakah Bapak setuju dengan diterbitkannya SKPKB tersebut? Apakah itu memang adil bagi WP?
- PR : Eee, biasanya dalam prakteknya kan sebelum SKPKB ada1 (satu) temuan dulu ya, yang dibicarakan, ya, belum menjadi suatu keputusan ya.
- N : Iya.
- PR : Nah, di awalnya eee kita ga setuju yang, yang ada dua hal nih. Ada di Jakarta dan di Bandung.
- N : Oh ya, sebelumnya itu ada pemeriksaan dulu ya Pak?
- PR : Iya, ada pemeriksaan. Pas diperiksa, kemudian didapat temuan dari petugas pemeriksa, ini, ini, ini, ini. Nah, itu dibicarakan dulu, nah sampai timbul-lah di situ mengenai persoalan *payingagent* tadi, PPN *payingagent*. Nah, akhirnya (ehem) yang jadi, apa ya, argumentasi ya,

Lampiran 7 (Lanjutan)

mengenai pengertian dari semua yang ada di surat ketetapan tadi, dan disetujui bahwa yang eee PPN untuk *payingagent*, disetujui 10% (sepuluh persen) dari *fee* dan memang kenyataannya itu yang kita tarik dari pengguna jasa, gitu. Jakarta disetujui, akhirnya SKPKB lah, timbul yang lain – lainnya kita setuju, jalan, tapi yang untuk khusus mengenai eee kurang bayar mengenai PPN atas *payingagent*, yang di awalnya dikenakan dari semua total tagihan, itu kita ga setuju, dan disetujui oleh pemeriksa bahwa mereka setuju dengan 10% (sepuluh persen) dari *fee* yang kita terima.

N : Berarti setelah *closingconference* yang tadi eee pertemuan antara pihak WP dengan pihak fiskus sebelum diterbitkannya SKPKB itu, berarti memang, memang itu sudah selesai ya Pak? Sudah disetujui?

PR : Iya.

N : Lalu, permasalahan apa yang eee yang tadi telah dijelaskan juga bahwa memang *payingagent* ini memang masih menjadi masalah Pak?

PR : Iya. Karena persoalannya bukan di Jakarta ini, di Bandung. Masalahnya Bandung ga memperlakukan seperti tadi. Bandung tetap memperlakukan bahwa 10% (sepuluh persen) nya dari total biaya gaji pegawai, dan di dalam prakteknya kita ke pengguna jasa ga melakukan itu, 10% (sepuluh persen)nya itu kita tagihkan dari *fee*-nya saja mbak. Permasalahannya sekarang eee sampailah ke, ke, sebenarnya proses ya. Proses kita mengajukan keberatan lalu ditolak, ada surat penolakan keberatan yang kita ajukan, kemudian sampailah kita menggunakan jasa konsultan untuk ikut banding.

N : Banding di Pengadilan Pajak.

PR : Iya. Dan sampai sekarang belum ada,

N : Putusan bandingnya.

PR : Putusan bandingnya, ya.

N : Lalu, eee, kemudian itu kalau menurut Bapak, kan tadi ada perbedaan persepsi antara fiskus dan WP.

PR : Iya.

N : Lalu dampaknya apa Pak, bagi Koperasi Karyawan secara keseluruhan baik dari kantor pusat maupun dari kantor cabang juga eee kalau menurut Bapak itu bagaimana? Dampaknya itu dengan adanya perbedaan peraturan itu, tentu itu akan mengganggu keberlangsungan aktivitas bisnis dari kantor pusat dan kantor cabang kan, Pak?

PR : Iya.

N : Nah, kalau menurut Bapak eee dampaknya seperti apa Pak?

PR : Oh itu sangat jelas dampaknya ya, terutama jadi, eee fokus kita jadi terganggu sama, fokus bisnis kita terganggu sama hal – hal itu kan?

N : Iya.

PR : Nah yang kedua, di lapangan jadi mau perlakuan yang mana nih, ya kan. Apakah yang Jakarta, apa yang Bandung, ya kan. Dan di, di, dalam hal eee yang lainnya kan si pengguna jasa sama ya kan, Jakarta adalah pengguna jasanya A, perusahaan A. Di Bandung pengguna jasanya perusahaan A itu tadi yang ada di cabang Bandung, gitu.

N : Oh.

PR : Nah, kalau itu ga sama, lalu bagaimana nih praktek perlakuannya nih kita dengan pengguna jasa tadi. Itu masalah. Sngat masalah.

N : Itu sangat masalah ya Pak?

PR : Sangat masalah. Padahal perlakuan bisnis kita mesti jalan terus, gitu.

N : Tapi Pak, kalau misalkan tadi kan ada juga disebutkan kalau misalnya eee cabangnya itu tidak hanya berada di Bandung, itu ada di Jawa Tengah, ada bagian Jawa Timur, terus ada, ada Sumatera juga.

PR : Iya.

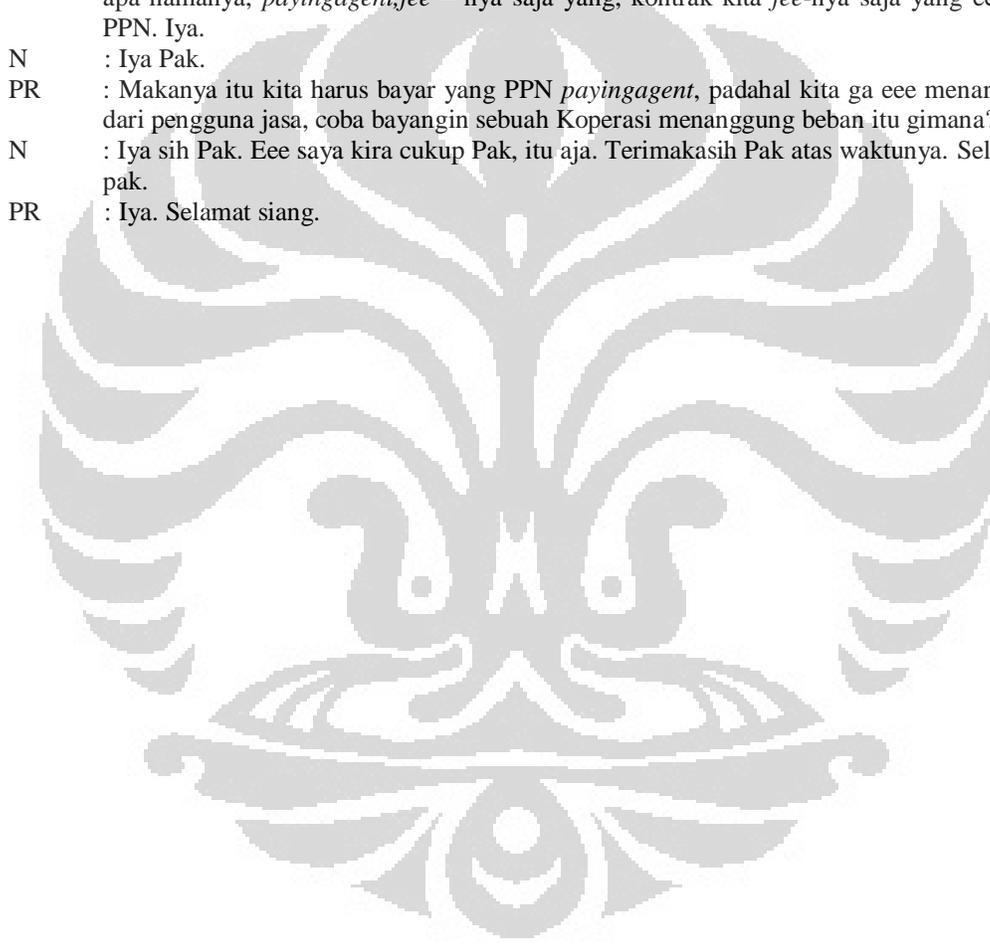
N : Apakah yang menjadi masalah hanya di cabang Bandung saja atau memang itu menjadi masalah sentral dari semuanya Pak?

PR : Iya, kebetulan, kebetulan yang diperiksa itu yang mempunyai NPWP sendiri ya mbak ya?

N : Iya.

Lampiran 7 (Lanjutan)

- PR : Iya, sekarang yang jadi masalah, kita punya cabang itu ya, yang di Bandung yang punya NPWP. Akan menjadi potensi masalah kalau cabang kita yang di mana – mana diperiksa juga gitu, ya kan.
- N : Iya Pak.
- PR : Walaupun sekarang ini yang di lain Bandung tadi, masih menginduk di Jakarta.
- N : Oh jadi PPN-nya masih sentral ya Pak?
- PR : Masih sentral. Hanya Bandung
- N : Kecuali Bandung yang terpisah.
- PR : Kecuali Bandung, iya.
- N : Oh. Lalu Pak, ada 1 (satu) pertanyaan yang tadi sempat *missing* juga, eee apakah harga jasa yang ditawarkan itu sudah termasuk PPN?
- PR : Kalau yang *fulloutsourcing*, itu sudah termasuk PPN, sudah dihitung. Tapi kalau yang, yang apa namanya, *payingagent,fee* – nya saja yang, kontrak kita *fee*-nya saja yang eee dihitung PPN. Iya.
- N : Iya Pak.
- PR : Makanya itu kita harus bayar yang PPN *payingagent*, padahal kita ga eee menarik PPN itu dari pengguna jasa, coba bayangin sebuah Koperasi menanggung beban itu gimana?
- N : Iya sih Pak. Eee saya kira cukup Pak, itu aja. Terimakasih Pak atas waktunya. Selamat siang pak.
- PR : Iya. Selamat siang.



VERBATIM HASIL WAWANCARA DENGAN PIHAK
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Informan : Hendri Alizar
 Posisi Informan : Subdit Perjanjian Kerja, Kasie PK II
 Hari dan Tanggal : Senin, 4 Juni 2012
 Waktu : 14.45 – 14.54 WIB
 Lokasi : Kantor Kementerian Tenaga Kerja dan
 Transmigrasi Lantai 8

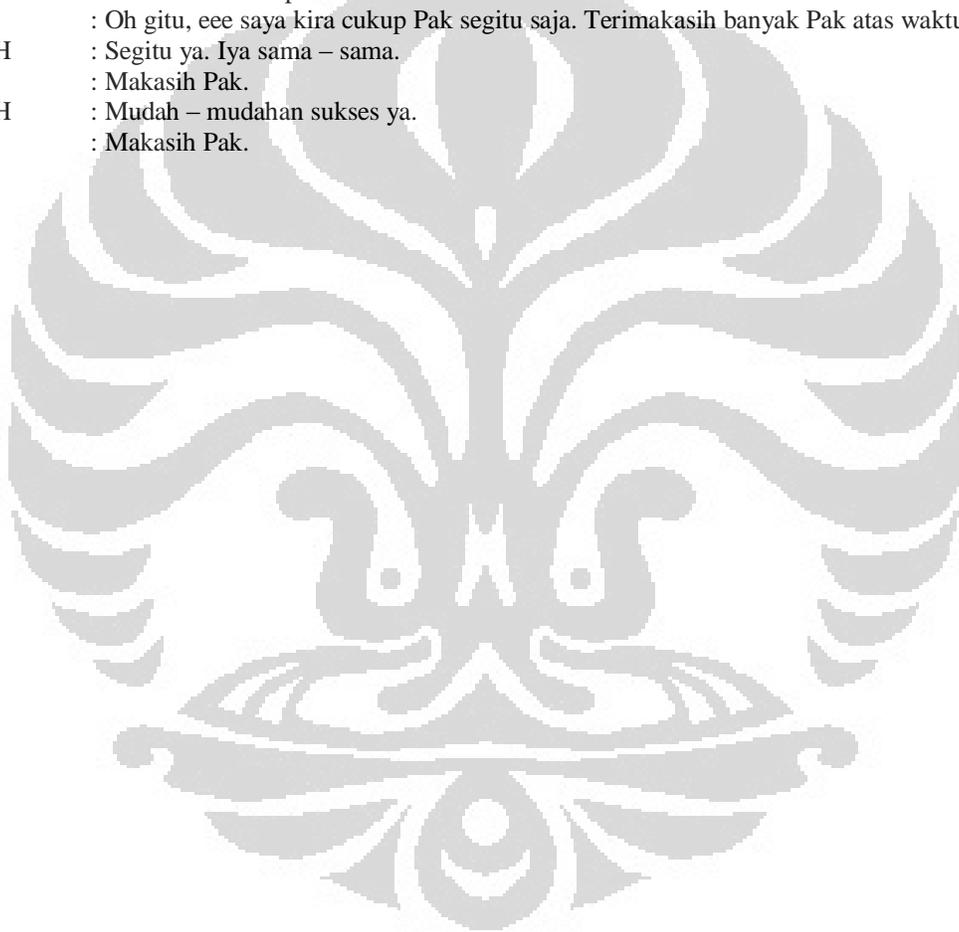
- N : Apa yang dimaksud dengan *outsourcing*? (namun karena terdapat kesalahan teknis, maka pada bagian ini tidak terekam)
- PH : Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain yang dilakukan melalui perjanjian pemborongan. Jadi pemborongan ini ada 2 (dua), perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa tenaga buruh, gitu.
- N : Gitu ya, Pak. Kalau, berarti eee *outsourcing* itu dibagi 2 (dua) itu penyediaan, kalau yang di istilah di pasar ada yang namanya *labor supply* dan *full outsourcing* ya Pak?
- PH : Ya, pemborongan pekerjaan.
- N : Pemborongan pekerjaan, tadi.
- PH : Kalau pemborongan pekerjaan itu kan, itu suatu perusahaan, apa, eee, kantin misalkan.
- N : Iya
- PH : Itu diborongkan lengkap, setelah kantin itu selesai itu diserahkan kepada perusahaan, pemberi pekerjaannya. Tapi kalau yang namanya penyedia jasa pekerja buruh, perusahaan pemberi pekerjaan itu, apa, menyerahkan sebagian pekerjaan yang termasuk dalam proses produksi kepada perusahaan penyedia jasa pekerja buruh atau *outsourcing*, ya. Nah, jadi pekerja dari *outsourcing* ini bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan, nah kan. Itu perintahnya itu bisa langsung dari perusahaan, eee perusahaan *outsourcing* bisa datangnya dari perusahaan pemberi pekerjaan tempat di mana buruh ini bekerja.
- N : Kalau menurut Bapak, implementasi dari *outsourcing* di Indonesia itu sendiri gimana Pak?
- PH : Kalau implementasinya memang belum begitu sesuai dengan harapan kita, ya. Karena memang masih banyak penyimpangan – penyimpangan, ya. Apalagi *outsourcing* ini memang sudah dipahami secara benar termasuk oleh pekerja buruh, ya. Sehingga, termasuk apa, eee di kalangan serikat pekerja buruh ada apa, eee penentang lah terhadap *outsourcing*, ya mereka apa, eee ada yang apa, meminta *outsourcing* ini di, apa, dibubarkan. Karena itu termasuk apa, perbudakan modern, gitu kan. Nah, terus ada juga yang ter-persepsi bahwa *outsourcing* ini eee hanya pekerja kontrak padahal sebetulnya *outsourcing* ini bisa pekerja kontrak bisa pekerja tetap (PKWTT), gitu kan.
- N : Jadi ga seluruhnya itu adalah pekerja kontrak ya Pak?
- PH : Tidak. Tidak. Jadi begini, dalam Undang – Undang eee 13, 2003, itu sudah diatur, pekerja *outsourcing* bisa pekerja PKWT atau pekerja kontrak, atau bisa PKWTT, ya kan. Nah, sekarang dengan dikeluarkannya putusan MK No. 27 Tahun 2011, ya, itu pertama putusannya diatur bahwa *outsourcing* ini pertama, harus umur kerjanya harus pada prinsipnya harus PKWTT. Nah, itu pertama putusan MK, ya. Sudah baca belum?
- N : Eee yang sedang ada *issue* sekarang ini ya Pak?
- PH : Iya.
- N : Iya.
- PH : Itu pertama putusannya. Yang kedua, hubungan kerjanya bisa PKWT atau kontrak apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerjaan itu memuat syarat semuanya perlindungan hak-nya buruh, gitu.
- N : Terus Pak, kalau eee pihak – pihak yang terkait dengan bisnis *outsourcing* ini, itu siapa saja Pak?

Lampiran 8 (Lanjutan)

- PH : Ya terutama perusahaan pemberi pekerjaan dan eee pekerja buruh.
- N : Lalu peran, peran dari Kemenakertrans sendiri Pak, dalam eee apa, dalam pengawasan dari eee dari bisnis *outsourcing* itu sendiri apa Pak?
- PH : Ya. Ada pengawasan dari pengawas kita yang mengawasi pelaksanaan daripada *outsourcing* ini. Nah, jadi perlu diketahui bahwa perusahaan *outsourcing* ini, itu pertama ya, dia harus mempunyai izin berbadan hukum, ya. Dia harus berbadan hukum, dia harus punya izin, ya. Yang kedua, kalau dia sudah mendapatkan eee pekerjaan *outsourcing* melalui perjanjian kerja yang bisa diberikan si pemberi pekerjaan ya. Perjanjian antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerjanya ini, ini harus didaftarkan, harus didaftarkan ke instansi ketenagakerjaan setempat. Jadi kalau misalnya pekerja lokasi pekerjaan itu hanya ada dalam 1 (satu) kabupaten, itu didaftarkan di dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota. Kalau lokasi pekerjaan yang didapat itu, maksudnya dalam 1 (satu) perusahaan itu lokasinya bisa lebih dari 1 (satu) kabupaten, itu perjanjiannya harus didaftarkan di propinsi. Nah kalau dia lokasi pekerjaan itu lebih dari 1 (satu) propinsi, itu didaftarkan di sini. Di Ditjen Phi dan Jamsostek.
- N : Di kantor pusat ya Pak?
- PH : Di kantor pusat. Kalau dia ketawan tidak mendaftarkan perjanjiannya, itu dia bisa dicabut izinnya, gitu, nah.
- N : Lalu Pak, eee keuntungan dari *outsourcing* itu menurut Bapak, apa saja Pak?
- PH : Sebenarnya apa, bukannya keuntungan ya, tapi mungkin alasan perusahaan untuk mengadakan *outsourcing* ini, ya. Kalau saya perhatikan itu sama, memang perusahaan ini eee, apa eee karena begitu banyak, apa, rentang tanggung jawabnya, jadi perusahaan ini ingin konsentrasi di *core business*-nya, gitu kan. Yang kedua itu juga mengurani rentang, apa, tanggung jawabnya kan. Nah yang kedua, eh yang ketiga itu ada juga unsur efisiensi, jadi perusahaan ingin efisiensi, tapi sebenarnya dengan *outsourcing* ini tidak selalu efisiensi malah lebih mahal biayanya gitu kan. Jadi dia harus mengeluarkan *fee* segala macam, gitu kan.
- N : Iya.
- PH : Gitu. Jadi, eee ya seperti itu-lah kira – kira adanya.
- N : Alasan ya Pak lebih tepatnya ya Pak? Bukan keuntungan.
- PH : Alasan. Bukan keuntungan.
- N : Eee, peraturan – peraturan terkaitnya Pak selain Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 itu adakah peraturan – peraturan lainnya Pak?
- PH : Iya. Sebenarnya selama ini ada Kepmen 101 tahun 2004, Kepmen 220 tahun 2004. Nah sekarang kedua Kepmen ini, itu akan disatukan dan akan disempurnakan, sekarang lagi dalam proses eee pembahasan. Dan pembahasan itu sangat alot sekali.
- N : Oh gitu ya Pak.
- PH : Iya. Karena banyak sekali di sini argumentasi – argumentasi yang memang eee terutama mengenai putusan MK ini, gitu. Jadi bagaimana, apa, implementasinya atas putusan MK ini.
- N : Kalau tadi kan kita sudah bicara mengenai implementasi bisnis *outsourcing* itu sendiri.
- PH : Heem.
- N : Kalau perkembangan bisnis *outsourcing* itu sendiri bagaimana Pak menurut Bapak sampai saat ini?
- PH : Ya, sebenarnya apa ya, karena izin dari perusahaan *outsourcing* ini sangat mudah sekali ya, pertumbuhan perusahaan *outsourcing* itu begitu pesat seperti kayak apa, eee cendawan tumbuh di musim hujan gitu, ya. Jadi apalagi dengan persyaratan yang begitu mudah. Jadi ke depan, dengan adanya putusan MK ini, maka tanggung jawab perusahaan *outsourcing* itu semakin kuat, ya. Sehingga perusahaan *outsourcing* dituntut eee persyaratannya itu harus lebih berat. Termasuk dia harus berbadan hukum, dia harus punya kantor tetap, kalau bisa ya harus ada bank garansi. Cuma ketika dia punya eee apa, menghadapi masalah, karena syarat pemindahan hak tadi kan nanti berujung pada pemberian eee apa, pesangon atau penghargaan. Kalau perusahaan *outsourcing* ini tidak menjamin kelangsungan kerja itu. Jadi dengan masalah pemindahan hak tadi.

Lampiran 8 (Lanjutan)

- N : Gitu ya Pak?
PH : Iya. Cuma dengan masalah pemindahan hak itu. Kita tuh sudah sepakat kalau pertama *outsourcing* ini harus bersedia menerima dari pekerja perusahaan *outsourcing* sebelumnya. Yang kedua dia harus menjamin kelangsungan kerja manakala perusahaan *outsourcing* ini nanti tidak mendapat kontrak lagi dari perusahaan pemberi kerja. Nah itu tanggung jawab besar. Ya nanti kalau begitu dia sudah memuat syarat itu, dia tidak bisa menjalankan kewajibannya, itu bisa berujung pada pesangon atau pemberian eee penghargaan, gitu.
- N : Tapi mengenai bank garansi itu sendiri sekarang sudah diterapkan ya Pak syarat itu?
PH : Eee, belum. Belum. Cuma mungkin ada 1 (satu) daerah mungkin yang sudah diterapkan.
N : Oh belum seragam ya Pak?
PH : Belum. Mungkin ada 1 (satu) daerah, yang saya tahu ada, ada satu daerah di karawang yang menerapkan itu. Tapi kalau ini kita akan usahakan untuk seperti itu kalau bisa tapi entah tahun berapa.
- N : Oh gitu, eee saya kira cukup Pak segitu saja. Terimakasih banyak Pak atas waktunya Pak.
PH : Segitu ya. Iya sama – sama.
N : Makasih Pak.
PH : Mudah – mudahan sukses ya.
N : Makasih Pak.



VERBATIM HASIL WAWANCARA DENGAN PIHAK
KONSULTAN PAJAK HB&P

Informan : Budi Pranowo A.N
 Posisi Informan : Konsultan Pajak
 Hari dan Tanggal : Rabu, 6 Juni 2012
 Waktu : 09.35 – 10.23 WIB
 Lokasi : Kantor Konsultan Pajak HB&P
 Gedung Wirausaha lantai 7
 Jl. HR. Rasuna Said Kav C-5 Jakarta 12940

PB : Kalau, kalau apa namanya yang setahu saya *outsourcing* itu, itu kalau bicara *paying agent* itu ber, berbeda dengan yang namanya *laborsupply*. Kalau *laborsupply* kan hanya eee ada perusahaan, tolong saya, saya cariin tenaga kerja dengan spesifikasinya seperti ini, *requirement*-nya kayak gini ini, jumlahnya sekian. Saya mencarikan nge-*press* dengan, dengan yang, yang, di,

N : Mereka mau.

PB : Mereka mau, ya. Ok itu apa, jasa itu yang dibayar. Jadi lepas, nanti penilaian atas hasil kerja karyawan atau status karyawannya tidak di saya, ya kan. Kalau, ini kalau yang *laborsupply*, jadi, jadi beda dengan yang *paying agent*. Kalau pendapat saya.

N : Oh, jadi *laborsupply* lebih ke jasa penyedia tenaga kerja ya?

PB : Ya. Jasa *recruitment*.

N : *Recruitment*.

PB : Cuma murni *recruitment*. Merekrut sesuai ini-nya. Nah, setelah itu lepas. Nah, kalau, kalau *full agent* proyek itu sebenarnya karyawan – karyawan saya dipekerjakan di sana. Mereka juga minta ada, ada persyaratan khusus gitu. Saya lebih setujuinya seperti ini, terhadap Nina misalkan 3 (tiga) bulan, tidak sesuai, kita harus mengganti dengan orang baru. Status karyawannya, karyawan saya. Karyawannya di, di perusahaan *outsourcing* gitu. Nah, kalau *paying agent* itu sebenarnya mereka jadi pabriknya lagi dari, dari itu. Mereka punya karyawan cuma murni hanya saya menyediakan jasa untuk membayar saja, gitu. Jadi, jadi sifatnya status ketenagaannya juga berbeda. Tenaga kerjanya, tenaga kerja mereka, kita hanya membayar saja. Jadi agak, agak berbeda ya kalau menurut saya kalau *labor*, dianggap *paying agent* itu *labor supply*.

N : *Paying agent* itu mirip jasa manajemen ga Pak?

PB : Eee, yaa, bisa sih masuk. Karena kalau jasa manajemen lebih artinya lebih luas ya.

N : Iya.

PB : Heeh, lebih, lebih luas. Jadi kalau, kalau ini *labor*, *labor supply* itu, bukan *labor supply* dia menyediakan tenaga kerja. *paying agent* itu bukan menyediakan tenaga kerja loh, berbeda. Kalau yang, yang di- *case* ini kan, ini kan *case* – nya di ini kan studi kasus ya.

N : Iya.

PB : Kasus di ini, yang diambil ini, ini bukan seperti itu. Dia murni, misalnya saya punya karyawan nih, punya karyawan banyak saya ga sempet, saya minta tolong mbak Nina tolong bayarin dong karyawan saya, karena saya ga mau, jadi mengalihkan sebagian tugas saya ke mbak Nina, gitu kan. Bahwa bukan, bukan *labor supply* ke saya enggak, karyawan, karyawan saya.

N : Karyawan sudah ada?

PB : Sudah ada. Sudah ada. Dan itu karyawan saya. Kalau, kalau karyawannya belum ada, lain ini ya, ok *labor supply*.

N : *Labor supply*.

Lampiran 9 (Lanjutan)

- PB : Ini karyawannya sudah ada. Nah, kita, kita boleh nyebut ini ya, boleh nyebut ke, ke yang di jadi apa, eee kasus ini ya. Nah,
- N : Boleh, tapi XYZ Pak.
- PB : Iya. Iya Ok. Tapi ini kan ga, ini kan kita untuk buat, buat pribadi aja kan?
- N : Eee buat daftar lampiran rekaman ini Pak, di skripsi nanti.
- PB : Oh ini dijadiin lampiran?
- N : Iya.
- PB : OK. Nah ini kalau *case* di sini, ini ini berbeda, kebetulan, kebetulan saya tahu gitu, kebetulan saya tahu di Koperasi ini, ini berbeda. Karena karyawannya sudah ada duluan.
- N : Jadi beda dengan *labor supply* itu ya Pak?
- PB : Berbeda.
- N : Kalau menurut Bapak, berarti itu dengan yang model *paying agent* itu ga bisa dimasukkan sebagai jasa penyedia tenaga kerja ya Pak?
- PB : Bukan. Bukan, bukan disebut, bukan tenaga kerja. Ya *outsourcing*, Cuma *outsourcing*-nya bukan penyedia tenaga kerja, penyedia jasa. Jasa pembayar, gitu. Ya apakah pembayar itu, apakah saya, saya kan jadi karyawannya si pemberi kerja.
- N : Iya.
- PB : Bukan penyedia jasa tenaga kerja, tapi penyedia jasa. Penyedia jasa.
- N : Bukan penyedia jasa tenaga kerja?
- PB : Bukan.
- N : Kan kalau eee balik lagi ke teori *outsourcing*-nya itu,
- PB : Ya kalau, kalau bicara tentang tenaga kerja, tenaga kerja membayar. Kayak tenaga jasa kasir, kasarnya gitu aja. Tenaga kasir, eee semuanya hitungannya misalnya saya sudah dapat data nih, misalkan si A eee gaji pokoknya sekian, lemburnya sekian, saya ngitungin aja. Jadi, mereka yang kirim data, oh si A ini eee hari ini ntar bulanan tuh, lemburnya sebulan berapa, kan gitu. Per jam lemburnya berapa, saya ngitung kirim ke mereka, mereka ok, ACC. Si pemberi tenaga kerja ini ACC, terus mereka bayar.
- N : Bayar.
- PB : Eee mereka kirim uang ke saya, saya membayarkan.
- N : Kalau menurut Bapak, itu masuk sebenarnya masuk jasa *outsourcing* yang seperti apa Pak?
- PB : Sebab kalau dibilang jasa *outsourcing* kan luas ya, tidak melulu harus tenaga kerja kan. *Outsource* itu kan dari, dari luar, kita – kita me, me apa, eee istilah sebetulnya ada menggunakan jasa orang lain *outsource*.
- N : Iya.
- PB : Iya kan *outsource* tidak harus, tidak harus tenaga kerja kan, gitu.
- N : Kebetulan kalau yang di eee apa, di Undang – Undang Ketenagakerjaan itu kan istilahnya juga memang bukan *outsourcing* ya Pak, tapi pemborongan pekerjaan dan pemborongan pekerja.
- PB : Ini, *outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu, yang diserahkan itu pekerjaannya, ya. Nah kemudian pengguna jasa tenaga kerja dengan tujuan membagi resiko, mengurangi beban perusahaan tersebut. Nah ini, *outsourcing* pengertian *outsourcing*. Nah ini makanya *outsourcing*, *outsourcing* apa, ini mesti diperjelas juga menurut saya.
- N : Oh gitu Pak.
- PB : Iya. *Outsourcing* tenaga kerja misalkan. Atau *outsourcing* jasa apa. Ini *outsourcing* ya harus diperjelas. Ini, ini kan.
- N : Iya.
- PB : *Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu. Pekerjaan tertentu ini.
- N : Bisa luas ya Pak?
- PB : Sangat luas, gitu loh. *Outsourcing* apa, ini kan tujuannya membagi resiko, mengurangi beban. Ini nih bener nih, berdasarkan perjanjian pemberi kerja (*principal*) sama perusahaan *outsourcing*. Ini nih makanya kalau lihat judulnya ini harus ada batasan, *outsourcing*-nya *outsourcing* apa, gitu. Mungkin di, di, di sini eee teori, latar belakang terus pokok per, maksudnya dibatasi ini di sini, ini biasanya masuk di mana ini?
- N : Batasan penelitiannya Pak?

Lampiran 9 (Lanjutan)

- PB : Heeh.
N : Itu ada di paling, 3.7 (tiga titik tujuh).
PB : Nah, batasan penelitian ini poin ke, harus ditaro *outsourcing* secara luas dulu. *Outsource* itu bisa, maklon juga bisa *outsource* itu.
N : Jasa maklon?
PB : Iya. Itu masuk *outsourcing*, ya kan.
N : Iya.
PB : Bahan dari kita, tolong kerjakan, ini *outsourcing* juga, gitu. Apakah itu tidak disebut eee tenaga kerja?
N : Bukan sih Pak sebenarnya.
PB : Nah, bukan kan. Nah ini nih, di, harus disepakati dulu. Misalkan saya punya pabrik garmen.
N : Iya.
PB : Eee, saya sudah punya model, saya siapin bahan – bahannya, dan tenaga kerjanya itu hanya kamu jahitin seperti ini, per potong nanti saya harga. Itu *outsourcing* juga, kan.
N : Iya.
PB : Itu ke tenaga kerja juga kan, mereka ragu, eee mereka menjahit kan tenaga kerja juga, gitu. Eh ini *paying agent* ini, juga membayarkan juga tenaga kerja juga sebetulnya. Ini harus diperjelas dulu ini ya.
N : Kalau menurut Bapak, itu lebih tepatnya kalau seperti kayak gimana Pak? Kayak apa maksudnya diperjelas itu dengan menggunakan kata tenaga kerja itu di antara sebelum *paying agent* itu ya?
PB : Heeh. Harus, harus, harus di, harus di, ok memang tidak untuk di judul ya tapi di penelitiannya ini apa sih yang mau diteliti, itu lebih kecil lagi, gitu loh.
N : Oh *scope*-nya lebih kecil lagi.
PB : Ya. *Scope*-nya lebih kecil lagi. Kayaknya terlalu luas. Kalau lihat judul ya.
N : Iya.
PB : *Outsourcing* ini kan, *outsourcing* apa, gitu. Begitu lihat modelnya, yang dimaksud *full agent* di sini gimana ini?
N : Kalau *full agent* itu kebetulan sudah sepakat juga dengan orang DJP kalau *full agent* itu jadi kayak eee kalau di istilah Undang – Undang Ketenagakerjaan itu pemborongan pekerjaan, Pak. Jadi, eee, jadi kayak sub-kontrakkan pekerjaan gitu. Misalnya saya pengen eee daerah A itu kebersihannya seperti apa, lalu perusahaan *outsourcing* itu menyediakan faktor produksinya, mengelola tenaga kerjanya, itu semuanya diatur dari eee perusahaan *outsourcing* dan perusahaan *outsourcing* itu bertanggung jawab penuh terhadap eee hasil kerja itu.
PB : Tenaga kerja. Ok. Sepakat berarti termasuk tanggung jawab hasil kerja itu berarti terkait dengan apa, status karyawan. Berarti ini kan, kita berbicara tenaga kerja kan.
N : Kalau menurut Bapak, kalau yang *paying agent* itu, perusahaan *outsourcing*-nya bertanggung jawab apa ga Pak, atas hasil kerjanya? Kan tadi katanya dia hanya membayarkan saja.
PB : Iya, kalau *paying agent* tidak, tidak bertanggung jawab.
N : Tidak bertanggung jawab atas hasil kerjanya.
PB : Tidak bertanggung jawab, jadi lepas. Kayak, kayak tadi hampir mirip dengan eee jasa *recruitment* tadi. Jadi ada perusahaan butuh, misalnya eee ini *outsourcing* ya, itu saya butuh 10 (sepuluh) orang, tolong cariin, maunya kayak gini - kayak gini. Beda, saya buka lowongan, buka di ini, banyak orang ini, saya nge-*test*, nih adanya kayak gini, mungkin mereka di, ada ini dari butuhnya 10 (sepuluh), sudah saya ini ada 20 (dua puluh), ok silakan dari 20 anda pilih. Itu jasa saya dibayar. Jasa *recruitment*, gitu.
N : Jasa *recruitment*.
PB : Ya. Jadi itu, kalau *paying agent* sudah ada karyawannya kan, cuma tinggal membayarkan saja.
N : Kalau yang *paying agent* itu, eee menurut Bapak itu, eee status karyawannya itu, tadi kan karyawannya sudah ada. Sudah ada di perusahaan pengguna jasa.
PB : Ya. Betul.

Lampiran 9 (Lanjutan)

- N : Heeh. Terus berarti kan si perusahaan *outsourcing* itu kan tidak eee menyediakan tenaga kerja lagi.
- PB : Menyediakan tenaga kerja pembayar, eee untuk menghitung, menghitung eee *payroll*-nya setiap bulan.
- N : Heeh.
- PB : Kalau membayarkan dan kasirnya, gitu.
- N : Oh itu masuk jasa tenaga kerja juga ya Pak?
- PB : Nah makanya ini yang tadi saya bilang disepakati dulu, ini *outsourcing*, apakah itu masuk *outsourcing*? Makanya saya lirikan ke maklon tadi. Maklon apa? *Outsourcing*.
- N : Berarti untuk jasa yang menghitung dan membayarkan itu juga termasuk jasa tenaga kerja ya Pak?
- PB : Iya. Makanya saya tanya. Saya analogikan kalau maklon itu masuk jasa *outsourcing* bukan?
- N : Iya. Berarti iya Pak, kalau kayak gitu.
- PB : Lah kalau iya, sama ini jasa *outsourcing*, gitu. Makanya, makanya ini harus di, saya bilang yang dimaksud *outsourcing* itu apa, kalau dia di sini batasannya hanya penyerahan pekerjaan tertentu. Ini pekerjaan belum tentu.
- N : Belum tentu tenaga kerja ya Pak?
- PB : Tidak di persempit hanya tenaga kerja loh ini, ini pekerjaan loh, nah pekerjaan pasti ada pekerjajanya kan, gitu loh. Boleh ini *outsourcing*. Menurut saya gitu, arahnya ke sana.
- N : Oh gitu ya Pak.
- PB : Heeh. Nah ini kan ada konsekuensinya. Menyerahkan pekerjaan, nah pekerjaan pasti pekerja, harus ada yang mengerjakan kan. Berarti ada orangnya kan.
- N : Iya.
- PB : Nah, kenapa tadi saya bicara ke analogikan dengan maklon itu arahnya kesana. *Paying agent* juga penyerahan pekerjaan, menyerahkan pekerjaan apa, jasa menghitung *payroll*-nya karyawan – karyawan saya, misalnya saya yang *principal*-nya. Sesuai dengan perusahaan, tolong nih hitung, saya cuma ada data absen, mereka kita kasih tahu gaji pokoknya sekian, lembur per jam nya sekian.
- N : Eh sebentar pak, kalau yang, saya masih sedikit bingung yang tadi jasa eee yang *paying agent* itu kan karyawannya sudah ada di perusahaan pengguna, lalu status hubungan eee status hubungan kepegawaian itu masih tetap di pengguna atau di ini Pak?
- PB : Di pengguna dong. Status pegawainya ya di pengguna dong.
- N : Tetap di pengguna.
- PB : Pengguna.
- N : Berarti dengan yang seperti itu seharusnya tidak terutang PPN ya Pak?
- PB : Terutang, tetap terutang. Cuma, cuma kan per, gini mbak, sorry coba saya gambarin ini ya. Penghapusnya ga da ini. Di sini, PP 144.
- N : Iya Pak.
- PB : Jasa tenaga kerja, terus jasa yang diserahkan oleh tenaga kerja kepada pengguna jasa dengan menerima imbalan berupa ini, tenaga kerja bertanggung jawab langsung kepada pengguna jasa. Ini jasa tenaga kerja. Nah ini, ini kan beda lagi dengan jasa penyediaan tenaga kerja.
- N : *Labor supply* tadi ya Pak?
- PB : Nah ini, kalau ini *labor supply*. Jasa yang disediakan oleh perusahaan kepada pengguna jasa tenaga kerja. Dimana perusahaan ini hanya menyerahkan jasa menyediakan, menyediakan tenaga kerja aja. Tidak terkait dengan pemberian jasa ini. Ini menyediakan tenaga kerja saja.
- N : Kayak jual beli putus gitu ya Pak?
- PB : Ga juga. Kita menyediakan dengan spesifikasi tertentu, bukan beli putus. Ya boleh dibilang kayak gitu, tapi ada benarnya misalnya 3 bulan wah ini dari 10 orang ini yang masuk cuma 8 ini. Yang 2 saya minta ganti dong.
- N : Oh.
- PB : Gitu. Itu jasa penyediaan tenaga kerja. kalau, kalau ini jasa tenaga kerja ini yang menyerahkan siapa, tenaga kerjanya langsung ini. Jasa tenaga kerja tidak dikenakan PPN, merupakan jasa penyediaan tenaga kerja oleh pengusaha, di mana pengusaha penyedia tidak melakukan pembayaran gaji.

Lampiran 9 (Lanjutan)

- N : Berarti kalau yang *paying agent* itu tidak termasuk jasa penyedia tenaga kerja ya Pak, kalau dilihat dari kriteria yang di SE ini?
- PB : Ya. Kriteria yang di SE ini. Ini tidak termasuk. Ini ada lagi jasa penyelenggara pelatihan. *Outsourcing* adalah, nah nah ini ada cuma berbeda dengan tadi ya.
- N : Iya.
- PB : Kegiatan memberikan jasa dalam suatu bidang usaha yang dilakukan oleh tenaga kerja pemberi kerja dengan eee, kalau ini masuk ini kalau secara ini. Tenaga kerja, pemberi kerja dengan disertai hubungan langsung dalam pelaksanaannya itu. Nih, yang tidak termasuk penyerahan jasa penyediaan tenaga kerja, yang tidak termasuk, ok, *outsourcing* adalah kegiatan memberikan jasa dalam suatu bidang usaha dalam bidang tertentu yang dilakukan oleh tenaga kerja pemberi jasa. Tenaga kerja pemberi jasa itu kan berarti tenaga kerja suatu perusahaan dengan disertai keterlibatan langsung dalam pelaksanaannya. Ini *outsourcing* merupakan penyerahan JKP yang tidak termasuk penyerahan jasa penyediaan tenaga kerja. *Outsourcing* tidak termasuk, Nah ini nih, ini beda ini. *Outsourcing* itu bukan, di luar ini.
- N : Di luar, yang 2 itu ya Pak?
- PB : Di luar yang 2 ini, Nah ini harus lebih jeli lihatnya ya.
- N : Iya.
- PB : Jadi itu ada bedanya?
- N : Ada, ada punya saya ada Pak.
- PB : Ini, ini berbeda ini. *Outsourcing* itu berbeda dengan jasa penyediaan tenaga kerja loh. Beda dengan jasa tenaga kerja.
- N : Apapun modelnya?
- PB : Heeh. Kalau lihat ini kan, dasar pengenaan pajak yang dimaksud dalam poin 2 ini seluruh tagihan diminta termasuk tagihan atas gaji tenaga kerja yang dibayarkan. Nah ini karena status tenaga kerjanya ini tenaga kerja saya kan.
- N : Iya.
- PB : Gitu.
- N : Itu kalau yang?
- PB : *Outsourcing*.
- N : *Outsourcing*.
- PB : Berarti, kalau menurut ini *paying agent* termasuk *outsourcing*.
- N : Tapi kan tadi kita udah sepakat kalau yang *paying agent* tadi itu kan, pe, yang di eee, *case study* ini studi kasus ini kan, tenaga kerjanya itu struktur hubungan kepegawaiannya ada di pengguna jasa Pak?
- PB : Sebentar, tenaga kerja yang mana? Tenaga kerja yang dibayar atau tenaga kerja yang menghitung?
- N : Tenaga kerja yang dibayar.
- PB : Kalau tenaga kerja yang dibayar, iya.
- N : Mereka kan hubungannya dengan pengguna jasa.
- PB : Gini, gini, kita jangan terjebak *paying agent*, *paying agent* itu sama aja agen membayar gaji, bisa agen membayar, membayarkan hutang.
- N : Iya.
- PB : Itu misalkan eee ini jangan terjebak itu maksud saya.

Kemudian Pak Budi menelepon salah satu staf nya dan meminta untuk dibawakan penghapus whiteboard.

- PB : Kalau yang di, yang di apa, Koperasi ini, dia hanya
- N : Membayar.
- PB : Membayar gaji, gaji.
- N : Iya.

Lampiran 9 (Lanjutan)

- PB : Tapi *paying agent* itu bisa bentuknya bisa macem-macam. Agen pembayar itu bisa macam-macam, kalau eee setiap bulan anda jadi *paying agent* untuk pembayaran hutang – hutang saya, bisa kan. *Outsourcing* juga kan ini, gitu loh.
- N : Iya.
- PB : jadi jangan terjebak, tadi kan pertanyaanya tenaga kerjanya itu tenaga kerja yang mana kalau, kalau kita bicara gaji, iya tenaga kerjanya, atau tenaga kerjanya penghitung gaji, ya karyawannya si perusahaan *outsourcing*, gitu.
- N : Iya Pak.
- PB : Jadi pertanyaanya, status ketenagaannya tenaga kerja siapa, tenaga kerja pemberi kerja untuk tenaga kerja penghitung ini ya. Tapi kalau untuk status tenaga kerja dibayar itu tenaga kerjanya si pengguna.
- N : Pengguna. Kalau yang untuk tenaga kerjanya pengguna itu berarti terutang PPN atau tidak Pak?
- PB : Ya tidak dong.
- N : Tidak terutang PPN berarti yang terutang PPN hanya tenaga kerja yang tadi atas penyerahan jasa untuk menghitung tadi itu? Jadi sama saja dengan imbalannya si perusahaan *outsourcing* itu?
- PB : Iya.
- N : Berarti yang dikenakan PPN hanya dari *fee* dari, *fee* atau imbalan dari itu?
- PB : Iya. Jadi gini mbak, kita bicara PPN kan harus dilihat dulu pertama eee subjeknya.
- N : Iya.
- PB : Ya. Subjeknya harus PKP kan?
- N : Iya.
- PB : Kemudian objeknya. Objek PPN itu yang terutang apa sih, ya, terutang penyerahan. Penyerahan apa? JKP atau BKP, itu harus, harus di bedah lagi kan. Nah kan kalau udah aja objek, kita baru bicara DPP ya,
- N : Iya.
- PB : Dasar Pengenaan PPN itu apa, itu di, di apa, landasan teorinya mesti di ini, nah ini konsep PPN nya ada ga. Nah ini, 30.
- Kemudian staf Pak Budi datang untuk memberikan penghapus whiteboard.*
- PB : Kita harus bicaranya ke sana, gitu loh. Nah ini kan, nilai tambah yang timbul pada setiap transaksi, ya kan dasarnya, ya kan.
- N : Oh berarti yang *paying agent* itu yang eee dia menyediakan tenaga kerja untuk menghitung, maka yang dikenakan pajak adalah,
- PB : Iya. Ya tunggu. Belum tentu untuk menghitung saja loh. Kan misalnya mengirimkan, melakukan pembayaran, kan bisa jadi menghitungnya bukan buat dia, makanya di sini, ini ini *soft case*-nya ini harus *detail*, gitu. Yang diteliti itu harus, harus, patokannya harus jelas. Ini kan koperasi ya, kita bicara koperasi, ya.
- N : Iya.
- PB : Ini pengguna, ya kan
- N : Iya.
- PB : Pengguna ini maunya mau, mau butuh jasanya apa sih, jasa pembayar, ya kan. Di sini kan jasa pembayar ini. *Payin agent* itu sebenarnya jasa pembayar kan.
- N : Iya.
- PB : Nah membayar apa? Gitu. Kan dia memperoleh jasa, jasa penggajian diserahkan kepada ini jasa membayarkan. Kita bicara *payin agent* membayar apa, misalnya membayar gaji, misalnya. Membayar gaji karyawan. Nah untuk menghitung ini bisa jadi yang hitung gajinya udah dari dia kemudian koperasi hanya membayar.
- N : Membayarkan.
- PB : Dia kan ngitungnya global misalnya.
- N : Iya.

Lampiran 9 (Lanjutan)

- PB : Ini menyerahkan jasa pembayaran bisa melalui *transfer* kek atau eee, ini harus dipakai, apakah ini *outsourcing*? Nah kan tadi, ini kan masuk *outsourcing* bukan jasa penyedia tenaga kerja, tapi *outsourcing*. Penyerahan pekerjaan, kan.
- N : Iya.
- PB : Sebagian pekerjaan. Nah ini, ini yang mesti di, di apa, tadi kalau cerita, cerita pertanyaannya kan tadi ada menghitung, ya kan. Kalau dalam koperasi kan yang menghitung dia, ya sebelum melakukan pembayaran harus menghitung, sebelum melakukan jasa pembayaran harus berhitung dulu kan. Menghitung gaji karyawannya ini. Ini karyawannya siapa? Ini kan karyawannya sini.
- N : Pengguna.
- PB : Iya kan. Tapi yang menghitung, tadi melakukan pekerjaan menghitung kan, kan tadi harus ada, ada penghitungnya dong.
- N : Iya.
- PB : Penghitungnya kan karyawannya si ini, gitu loh. Yang membayar siapa? Karyawan yang melakukan pembayaran, kegiatan membayar. Karyawan – karyawannya sini itu ga, gitu. Tapi karena, karena di sini ada karyawan ya, karyawan, jangan, jangan rancu di sini, gitu kan. Ini di sini bicara, bukan bicara ini ya, bicara subjek objek juga ya?
- N : Oh enggak Pak, langsung ke PPN nya aja.
- PB : Heem.
- N : Tapi Pak kalau menurut Bapak, itu bagaimana sih Pak kebijakan PPN atas jasa *outsourcing*?
- PB : Kebijakan *outsourcing*-nya, oh ini BKP juga ini ya, di sini ada kekurangan, kenapa malah *ndak* disebut jasanya. Ini konsep penyerahan BKP, konsep penyerahan JKP itu sendiri ga dimasukkan. Kalau kia berbicara ini justru JKP kan?
- N : Iya Pak.
- PB : Ini kenapa ga di ini-in. Ini kenapa malah justru BKP?
- N : Oh tu belum direvisi Pak.
- PB : Iya maksud saya ini kan jasa.
- N : Harusnya JKP.
- PB : Iya. Lebih disoroti JKP- nya. Konsepnya penyerahan JKP iu gimana, gitu. Ini di sini BKP kan.
- N : Heeh.
- PB : Ini kalau pendapat saya ya, kalau pendapat saya, saya katakan ini mau bicara *outsourcing*, tadi pertanyaannya apa?
- N : Bagaimana kebijakan PPN atas jasa *outsourcing* Pak?
- PB : Bagaimana kebijakan PPN.
- N : Kebijakan PPN.
- PB : Ya selama itu, itu JKP ya harus terutang PPN. Kan kembali lagi kesana. Makanya kenapa, makanya saya usulkan di sini juga bicara subjek, objek dan itu ga bisa lepas kalau bicara PPN. Karena penyerahan JKP yang dilakukan oleh yang bukan subjek PPN apakah terutang? Ga terutang, gitu. Kalau menurut saya di sini, di sini kalau, kalau mungkin saya boleh, boleh menambahkan di sini.
- N : Iya.
- PB : Ini konsep PPN. Terus ini konsep penyerahan sebelum konsep penyerahan eee ini dalam JKP eee dalam BKP tapi JKP.
- N : JKP.
- PB : Harus bicara subjek, objek, itu harus. Baru bicara ojek kan objek, objek PPN kan,
- N : BKP dan JKP.
- PB : BKP dan JKP. Baru ita bicara JKP nya, konsep penyerahan JKP, gitu. Ini menurut saya masih ada kurang ya,
- N : Kurang, iya.
- PB : Nah ini untuk, untuk tadi alasannya kita harus bedah ini lebih kecil lagi, gitu loh. Gitu, bicara ini, ini kan *outsourcing* juga kan?
- N : Iya.

Lampiran 9 (Lanjutan)

- PB : Iya kan *outsourcing* kan kegiatan memberikan jasa, kalau di sini sebetulnya memberikan pekerjaan, penyerahan pekerjaan tertentu, sebagian yang dari, dari kegiatan diberikan ke orang lain, ini *outsourcing*. Masuk kan? Gitu. Jadi kalau pertanyaannya bagaimana kebijakan perpajakan, ya itu tadi semua ya harus dilihat, *outsourcing* ini seperti apa dulu, ada ga objeknya? JKP bukan? Kalau yang menyerahkan meskipun dia PKP tapi itu misalkan jasa yang dikecualikan atau tidak terutang PPN artinya tidak terutang, gitu.
- N : Heeh.
- PB : Konsepnya harus, harus ini.
- N : Harus jelas juga ya Pak?
- PB : Harus jelas. Intinya harus ada penyerahan dulu, ya, penyerahan oleh siapa? Oleh, oleh PKP. Nah yang diserahkan itu BKP atau JKP bukan? Pertanyaan selanjutnya, oh itu JKP.
- N : JKP – nya dikecualikan atau bukan.karena negative list juga.
- PB : Nah JKP atau BKP – nya ini dapat fasilitas atau tidak? Nah kan, fasilitas itu kan bisa dikecualikan, bisa banyak macam, gitu. Kalau bicara lebih jauh, itu kan tidak jasa dikecualikan atau terutang, tidak terutang. *Outsourcing* tadi juga itu jadi mesti apa, landasan teorinya harus itu dulu.
- N : Diper, diperkecil dulu ya Pak?
- PB : Heeh. Heeh. Jadi kalau lihat, saya ga baca ini, kalau lihat ini nya, di sini harus ada di apa, di sininya. Kerangka pemikiran, nih habis PPN kita bicara *outsourcing*, lalu bicara subjek, objek, terus lalu termasuk DPP, Dasar Pengenaan Pajaknya apa. Ini juga harus tercantum ini, baru konsep penyerahan JKP, ya kan.
- N : JKP.
- PB : Ini kan di sini kan, sebenarnya dikatakan DPP nya, ini sepakat ya, nah kita kembali ke sini, misalkan ini gaji karyawannya setiap bulan 100 juta, ini 100 juta. Ini *fee* atas pemberian jasa cuma 10 juta, nah kemudian nge-*bill* nya kemudian gaji karyawan kamu tanggung dulu deh, nanti kamu talangin dulu, nalangin oleh koperasi ini, kan. Kan dia nge-*bill* nya 110 juta kan, *invoice*, *invoice*-nya kan ngeluarin *invoice* nih, ya kan, *invoice*-nya kan berapa?
- N : 110.
- PB : 110 kan?
- N : Iya.
- PB : Nah, kita harus dari sini bicara DPP PPN kan?
- N : Heeh.
- PB : Nah, ini sudah tidak termasuk dari jasa tenaga itu tadi, ini kalau menurut Nina mana? DPP PPN-nya?
- N : Atas *fee* yang 10 juta itu.
- PB : Nah jadi ini aja kan.
- N : Karena itu kan termasuk tadi kan yang Bapak bilang tadi itu kan karyawan yang untuk eee memberikan jasa itu.
- PB : Iya. Ini kan sebenarnya yang telah dihitung ini, ini kan untuk ke sini kan. Nah kecuali ini jasanya, jasa penyedia tenaga kerja.
- N : Iya, itu lain berarti.
- PB : Nih ya karyawan saya kan, saya menagihnya 110 sekarang nah nanti yang 100 juta ini ga ke karyawan semua kan pasti akan ke *fee* saya kan, gitu loh. Ini kan kalau *fee* 25 juta, nge-*bill*-nya 100 juta.
- N : Ini atas semuanya.
- PB : Ini bukan jasa penyedia tenaga kerja ya, bukan. Makanya tadi definisi terminologi *outsourcing* harus diperjelas juga,
- N : Yang tadi,
- PB : Jangan orang ber, oh kalau *outsourcing* itu pasti penyedia tenaga kerja, bukan. Nah ini nanti di *thesis*-nya harus ini harus di, jelas. Makanya tadi *outsourcing* itu apa, objek yang mau, mau diteliti kan.
- N : Iya Pak.

Lampiran 9 (Lanjutan)

Telepon di ruangan Pak Budi berdering, lalu Pak Budi mengangkat telepon tersebut.

PB : Gitu, jadi kaitannya dengan ini.

Lalu, pintu di ruangan Pak Budi terbuka, dan Pak Ricky sebagai Managing Partner di HB&P konsultan, masuk ke dalam ruangan.

PR : Nina ya?

N : Iya Pak.

PB : Pak Ricky ini.

N : Oh. Iya Pak.

PR : Anaknya Pak Dody ya?

N : Iya Pak.

PR : Iya teruskan. Hehaha. Ntar kalau ada perlu, sama saya ya.

N : Iya, makasih ya Pak.

PR : Saya anak buahnya Bapak ini.

PB : Ish, ini Bos saya. Ini nanti paling tinggal dikit bro, tinggal, ini kan aku ini dari sistematika ini-nya.

PR : Heehm.

PB : Pembahasannya, kira- kira apa yang mesti ditambahkan. Landasan teorinya.

PR : Udah paling, paling pas tuh sama Pak Budi.

N : Iya Pak.

PR : Dosen, dosen.

PB : Dosen. Hehehehe.

PR : Dosen S2 dia.

PB : Hehehe.

PR : Teruskan ya.

N : Iya Pak. Makasih Pak.

PR : Eh, kok ga minum?

N : Udah Pak.

PR : Sudah. OK.

Kemudian wawancara skripsi ini dilanjutkan kembali.

PB : Gitu, jadi terminologi apa itu, *outsourcing*, apa itu PPN ya harus jelas dulu.

N : Berarti ga pasti *outsourcing* itu tenaga kerja ya Pak sebenarnya?

PB : Nah belum tentu. Nah itu,

N : Itu harus diperjelas juga ya Pak?

PB : Diperjelas. *Outsourcing* itu banyak macamnya. Namanya *outsorce*, sumbernya dari luar, nah apa aja bisa tenaga kerja, *financial outsourcing* bisa ga? Bisa kan? Nah.

N : Iya.

PB : Gitu.

N : Lalu Pak, kalau untuk masalah perpajakannya itu peraturan – peraturan apa sih Pak, apa aja yang terkait untuk PPN atas jasa *outsourcing* ini?

PB : Lah ini,

N : Selain SE ini Pak maksudnya?

PB : Ada, ada kan PP intinya kita pertama mengacu Undang – undang.

N : Undang – Undang.

PB : Kedua PP, PP yang terbaru ini yang 2000, 144. Yang terbaru PP berapa, PP,

N : PP 1, 2012 ya Pak?

PB : Iya, gitu. Dilihat di situ PP lalu baru turunannya. Turunannya itu nanti akan ada PMK, ada.

Lampiran 9 (Lanjutan)

- N : Tapi Pak, kalau yang eee kebetulan saya juga sudah wawancara dengan BK eee BKF, itu PP 1, 2012 itu ee sudah keluar tapi perangkat – perangkat pengikutnya itu banyak yang belum. Saya masih relevan ga Pak kalau pakai PP 144 tahun 2000 ini?
- PB : Masih. Masih bisa.
- N : Bukan berarti itu menggantikan kan Pak?
- PB : Bukan, tidak. Selama di situ tidak mengatur khusus atau bertentangan eee masih dipakai, gitu.
- N : Iya Pak. Eee, kalau menurut Bapak, sebenarnya implementasi dari eee perlakuan PPN atas jasa *outsourcing* yang tadi model *paying agent* itu sama *full agent* itu bagaimana Pak? Kalau yang menurut Bapak implementasinya?
- PB : Ya tadi, yang tadi saya bilang, kalau *payment agent*, DPP nya hanya ini, ya. DPP nya hanya ini. Kalau *full agent* ini kembali lagi, kita kan eee *outsourcing* itu ok lah kalau kita katakan tidak kena, ya. Eee pembayar misalkan eee apa ya, kalau yang dimaksud *full, full agent* itu kan berarti kan karyawannya adalah karyawan saya.
- N : Iya.
- PB : Nah itu tadi, DPP – nya berbeda di sini. Tergantung jasa apa sih yang, yang yang diberikan oleh, oleh si, siapa namanya,
- N : Perusahaan *outsourcing*.
- PB : Perusahaan *outsourcing*.
- N : Jadi sebenarnya memang seharusnya seperti itu ya Pak?
- PB : Iya. Ini, ini saya kasih analogi yang lain ya, mungkin Nina pernah dapat.
- N : Iya.
- PB : Pernah dapat, eee tapi ini dipahami ya.
- N : Iya.
- PB : OK. Saya ada analogi yang, yang lebih mungkin agak, agak lebih komprehensif, begini. Pernah tau jasa *forwarder*? *Freight Forwarder*?
- N : Ehm. Belum tau Pak.
- PB : Nah, misalkan ini ada MR.X misalnya orang, orang bule. Ini ada perusahaan *forwarder*.
- N : Perusahaan *forwarder* itu apa sih Pak?
- PB : *Forwarder* itu pengiriman.
- N : Oh Cargo, gitu.
- PB : Nah, Cargo. Ini MR.X pergi di Bali kemudian Jakarta beli barang – barang. Ini dia beli barang kan. Ada barang. Dia belanja barang dari Bali sama dari Jakarta. Nah, barang ini dia ke cargo, tolong dong ini barang – barang saya ini, kirim ke negara saya, ya kan. Kamu ambil deh itu di Sarinah atau di Jakarta, misalnya di Bali nanti ada di Nusa dua deh. Lalu tanya aja ke tokonya. Dia datang ke sana, dia melakukan eee *packing* dulu, ok. Ya kan.
- N : Heeh.
- PB : Setelah *packing*, di-*pack*, dia bawain tuh ke satu tempat ke, eee ke ini nya dia, ke *warehouse*-nya dia, ada jasa *trucking*. Kemudian, jasa *packing*, *trucking*, dia eee jasa pengurusan surat, ya kan, dia harus melengkapi segala macam,
- N : Persyaratan.
- PB : PEB, segala macam *freight* dokumen, dokumentasi ya.
- N : Iya.
- PB : Nah setelah dokumentasi kan dia harus dikirimkan butuh *freight* kan, eee butuh entah itu darat atau laut, bisa *sea freight*, bisa *air freight*. Nah, ini masing – masing ini bisa jadi dia membutuhkan tenaga kerja dari luar.
- N : Heeh.
- PB : Ini karena dia kan nagihnya sebenarnya jasa – jasa yang diberikan dia ke pembeli barang. Nah sekarang mana dari, dari ini yang terutang PPN. Ini bisa jadi 2 hal. Ini *freight* ini kalau ke Luar Negeri terutang PPN ga? Ga kan.
- N : Terutang 0%.
- PB : Ya. Prinsipnya *detination principle*, ya.
- N : Oh iya.
- PB : Iya kan.

Lampiran 9 (Lanjutan)

- N : Iya.
PB : Ini kan PPN ekspor, ini kan semacam ekspor. Tapi kan ini bisa dikenakan dari DPP ya, disini kita bicara DPP. Misalnya ini eee *packing* 5, *trucking* 5, dokumentasi 5, ininya 10. Kan 25. Dia ee nge-*bill* nya, *invoice*-nya, *invoice* berapa, 25 kan.
- N : 25
PB : 25. Padahal jasa *air freight*-nya ini ke perusahaan penerbangan itu ga 10, dia bayar Cuma 7, jadi sebenarnya disini ada margin. Nah ini bisa sekarang DPP nya, DPP-nya berapa?
N : DPP dari semuanya.
PB : 25 ini. Bisa jadi tidak 25 kalau, kalau ini yang *real* misalkan ini atas nama ini, 7 ini.
N : Heemm.
PB : Jadi si penggunaanya me- *refer* yang di luar negeri tapi dia harus nagihnya ini. Eee 15 + 7 berarti 22. *Invoice* ya, *invoice* 22, DPP, DPP-nya hanya 15.
- N : Yang 7-nya tadi ga ya Pak?
PB : Yang 7 tadi enggak, karena dia apa, sifatnya *reimbursement*, nalangi aja. Nah kayak tadi pembayaran gaji, itu sebenarnya *reimbursement*, gitu. Karena *reimbursement*, *reimbursement* kan ga ada, ga ada, ga ada penambahan nilainya, ga ada VAT-nya kan.
- N : Iya.
PB : Ga ada penambahan nilai tambahnya, gitu.
N : Jadi kalau yang Bapak tau itu kalau di koperasi yang tempat saya studi kasus itu eee itu masuknya ke *reimbursement* ya Pak?
PB : *Reimbursement*.
N : Karena dia yang nalangin dulu.
PB : Iya. Kalaupun ga nalangin kan, misalkan, misalkan perusahaan *freight*, barang – barang tolong kirimin ke sana, biaya *air freight*- nya berapa sih? 7 dollar. Sudah nih 7 dollar, dibayar dulu, berarti nanti yang dia lakukan hanya pekerjaan *packing*, *trucking*, sama dokumentasi aja.
- N : Oh.
PB : Sudah, itu yang namanya dibayar pengguna jasa ke dia.
N : Heem.
PB : Nah ini nih analogi dengan tadi, kalau tadi yang masalah koperasi sebenarnya jasa apa, jasa pembayar, penghitung, penghitung kalau yang di *paying agent* itu hanya pembayar gaji ya.
N : Iya.
PB : Gitu loh. Kalau ini, ini analoginya, ini karena ya ini sebenarnya ke luar negeri, *reimbursement* ke luar negeri, gitu. Kalau sifatnya *reimbursement*, di PPN itu bukan objek PPN, coba cari nanti di aturan – aturan. Kalau kita nyari *reimbursement* itu tidak ada nilai, nilai tambah. Nina, nina ga hanya sebatas ini kok, nanti gini aja ketemu diskusi boleh, next time eee lagi, ini dibicarakan sama dosennya dulu.
- N : Oh gitu. Iya Pak.
PB : Heehmm. Ya itu tadi usul perbaikan saya ini masalah, masalah *outsourcing*-nya diperjelas batasan – batasannya terus kemudian landasan teorinya harus ada subjeknya ini, karena ga bisa lepas, subjeknya harus PKP kan. Dia PKP bukan? Ya kan. Kalau jasa tenaga kerja misalkan dia ini jasa tenaga kerja bukan *outsourcing*, kalau yang menyerahkan orang pribadi kan tidak terutang PPN, orang dia jadi karyawan. Bukan objek PPN, gitu. Ini kaitannya dengan jasanya tadi apa. Makanya harus subjek, bicara objek, bicara DPP juga, baru bicara konsep penyerahan JKP itu bagaimana. Jadi, ini kan JKP kan, *outsourcing* untuk jasa kan. Untuk jasa *outsourcing* diperdalam di konsep jasa JKP-nya.
- N : JKP- nya.
PB : sebenarnya ini usulan – usulan ini, Nina. Jadi metode ini mungkin bisa tanya sama dosennya lah.
N : Iya iya Pak.
PB : Kalau ada yang perlu dibetulin, gitu.
N : Jadi,
PB : Mungkin nanti kalau pernah diskusi sama dosennya, kembali ke sini gapapa. Kontak – kontak aja.

Lampiran 9 (Lanjutan)

- N : Iya Pak.
PB : Ya kita diskusi lah, diskusi juga sambil di-ini, gitu ya.
N : Sedikit ini juga sih pak, sedikit eee diperjelas juga tadi, tadi yang apa, sebelumnya saya wawancara – wawancara dengan pihak – pihak lain itu memang ya dari pihak – pihak apa, fiskus segala macam gitu, itu memang *outsourcing* ya tenaga kerja. Jadi kayak, kayak ke kunci *outsourcing* ya tenaga kerja.
PB : Nah, itu be, be, belum ini. Belum tentu. Yang di-*outsource* itu apa. Nah makanya dikatakan tadi, mau diteliti ini apa, gitu. *Outsourcing*. Ya *outsourcing* itu pekerjaan.
N : Heeh.
PB : Belum tentu tenaga kerja. Nah ini kan kadang orang salah, gitu. Yang diserahkan apa, sesuatu hal yang berbeda. Ya kan? Di sini kan jasa *outsourcing* kan bahwa bukan melulu tenaga kerja. ya kan?
N : Iya.
PB : Mengalih, me, mengalihkan, memberikan suatu pekerjaan. Nah pekerjaan itu pasti ada pekerjajanya dong, ya kan?
N : Iya.
PB : Nah, jangan lihat pekerjajanya, ini pekerjaannya yang di- ini, gitu. Substansinya sampai langkah ini harus diperjelas dulu, gitu.
N : Saya kira cukup sih Pak, gitu aja.
PB : Hemm, boleh nanti, nanti coba kapan mau ketemu dosennya nanti coba diskusi sama pembimbingnya.
N : Iya Pak.
PB : Iya ini eee kita diskusi ya mungkin, mungkin Nina bisa diskusi dengan, dengan eee pihak DJP atau pihak manapun ada, ya coba kita sharing lagi aja. Oh pandangan orang ini apa lagi, informasinya DJP terang – terangan, kalau *outsourcing* tidak melulu tenaga kerja.
N : Iya.
PB : Iya itu kita bicara lebih sempit lagi.
N : Heem.
PB : Penyedia jasa tenaga kerja, gitu ya.
N : Iya. Terimakasih Pak.
PB : Sama – sama. Pokoknya Nina ga usah, ga usah ini lah ga usah sungkan.

KWITANSI

Kepada Yth :
 Ibu Lisna Ariyani, AVP
 Recruitment Mgmt Div. Head - HRBP
 PT. Bank CIMB Niaga Tbk
 Jl. Cut Mutia II, Sektor VII
 Bintaro, Tangerang

<i>Tanggal Tagihan :</i>	10 Desember 2009
<i>Nomor Tagihan :</i>	2466/PHC/LSD/KKCN/DES 2009
<i>Jatuh Tempo Tagihan :</i>	15 Desember 2009
<i>Periode Tagihan :</i>	Bulan Desember 2009

Rincian Tagihan Bulan Desember 2009 :

No.	Keterangan Tagihan		Jumlah Tagihan
1	Gaji Bruto Karyawan Paying KKCEN - PHC	Rp	109,533,820
2	Fee Management KKCEN 10%	Rp	10,953,382
3	PPN 10% dari Fee	Rp	1,095,337
TOTAL TAGIHAN			Rp 121,582,539

Terbilang :

Seratus dua puluh satu juta lima ratus delapan puluh dua ribu lima ratus tiga puluh sembilan rupiah

Transfer Ke Rekening PT. Bank CIMB Niaga
 Atas Nama **Koperasi Karyawan Citra Niaga**
 No. Rekg : **008-01-63029-00-8**
 Mohon dicantumkan Nomor Tagihan

Hormat Kami,
 Koperasi Karyawan Citra Niaga
 Labor Supply Division

Mujayadi, SM
 Payroll Head

ra

Universitas Indonesia

Lampiran 10 (Lanjutan)

KWITANSI

Kepada Yth :
Ibu Lisna Ariyani, AVP
Recruitment Mgmt Div. Head - HRBP
PT. Bank CIMB Niaga Tbk
Jl. Cut Mutia II, Sektor VII
Bintaro, Tangerang

<i>Tanggal Tagihan :</i>	10 Desember 2009
<i>Nomor Tagihan :</i>	2465/PNC/LSD/KKCN/DES 2009
<i>Jatuh Tempo Tagihan :</i>	15 Desember 2009
<i>Periode Tagihan :</i>	Bulan Desember 2009

Rincian Tagihan Bulan Desember 2009 :

No.	Keterangan Tagihan	Jumlah Tagihan	
1	Gaji Bruto Karyawan Paying KKCEN - Non Clerk	Rp	639,974,859
2	Fee Management KKCEN 10%	Rp	63,997,486
3	PPN 10% dari Fee	Rp	6,399,748
TOTAL TAGIHAN		Rp	710,372,093

Terbilang :

Tujuh ratus sepuluh juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu sembilan puluh tiga rupiah

Transfer Ke Rekening PT. Bank CIMB Niaga
Atas Nama **Koperasi Karyawan Citra Niaga**
No. Rekg : **008-01-63029-00-8**
Mohon dicantumkan Nomor Tagihan

Hormat Kami,
Koperasi Karyawan Citra Niaga
Labor Supply Division

Mujayadi, SM
Payroll Head

□ ra

Universitas Indonesia

Universitas Indonesia

KWITANSI

Kepada Yth,
 Ibu Lisna Ariyani, AVP
 Recruitment Mgmt Div. Head - HRBP
 PT. Bank CIMB Niaga Tbk
 Jl. Cut Mutia II, Sektor VII
 Bintaro, Tangerang

<i>Tanggal Tagihan :</i>	10 Desember 2009
<i>Nomor Tagihan :</i>	2463/FO/LSD/KKCN/DES 2009
<i>Jatuh Tempo Tagihan :</i>	15 Desember 2009
<i>Periode Tagihan :</i>	Bulan Desember 2009

Rincian Tagihan :

No.	Keterangan Tagihan	Jumlah Tagihan	
1	Jasa Tenaga FO Messenger Desember 2009	Rp	202,982,612
2	Jasa Tenaga FO Security Desember 2009	Rp	5,153,604
3	Jasa Tenaga FO Driver Desember 2009	Rp	46,811,880
4	Jasa Tenaga FO Admin Desember 2009	Rp	137,115,292
5	Rapel Jasa Tenaga FO Admin November 2009	Rp	3,200,000
	TOTAL	Rp	395,263,388
6	Fee Management KKCEN 15%	Rp	59,289,508
	JUMLAH	Rp	454,552,896
7	PPN 10%	Rp	45,455,290
	TOTAL TAGIHAN	Rp	500,008,186

Terbilang :

Lima ratus juta delapan ribu seartus delapan puluh enam rupiah

Transfer Ke Rekening PT. Bank CIMB Niaga
 Atas Nama **Koperasi Karyawan Citra Niaga**
 No. Rekg : **008-01-63029-00-8**

Mohon dicantumkan Nomor Tagihan

Hormat Kami,
 Koperasi Karyawan Citra Niaga
 Labor Supply Division

Mujayadi, SM
 Payroll Head

Universitas Indonesia

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nina Muzaenah

Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 21 Mei 1990

Alamat : Komp. Bank Niaga Jl. Niaga No.27 Rt 011
Rw 03 Pejaten Barat – Pasar Minggu
Jakarta Selatan 12510

Nomor telepon, surat elektronik : 021- 7972550
08159561632
nina.muzaenah@gmail.com
nina.muzaenah@yahoo.com

Nama Orang Tua : Ayah : Doddy Lukman. S.E
Ibu : Riyadhah

Riwayat Pendidikan Formal:

SD : SDN PEJATEN BARAT 06 PAGI

SMP : SMPN 107 JAKARTA

SMA : SMAN 38 JAKARTA

S1 : Universitas Indonesia, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Departemen Ilmu Administrasi, Program Studi Ilmu Administrasi
Fiskal (2008 – Sekarang).