

Edisi No. 10, 2017

Oleh:

Tim Konsultan Pajak Russell Bedford SBR

PAJAK ATAS USAHA JASA KONSTRUKSI

Diantara berbagai industri yang saat ini berkembang pesat di Indonesia adalah industri jasa konstruksi. Kemajuan pesat ini terutama dipicu dengan banyaknya kegiatan pembangunan sarana fisik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, seperti pembangunan gedung, jalan, jembatan, pabrik-pabrik, dan sebagainya. Dari aspek perpajakan, industri jasa konstruksi ini memiliki kekhususan, antara lain mencakup klasifikasi kegiatan jasa konstruksi, tarif, tata cara pembayaran PPh yang bersifat final, dan sebagainya. Dibawah ini adalah uraian singkat mengenai aspek perpajakan jasa konstruksi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2008 sebagaimana telah diubah terakhir kali dengan Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2009, pajak atas usaha jasa konstruksi dibedakan menjadi tiga jenis kegiatan yaitu :

1. Perencanaan Konstruksi :

“Pemberian jasa oleh orang pribadi atau badan yang dinyatakan ahli yang profesional di bidang perencanaan jasa konstruksi yang mampu mewujudkan pekerjaan dalam bentuk dokumen perencanaan bangunan fisik lain.”

2. Pelaksanaan Konstruksi :

“Pemberian jasa oleh orang pribadi atau badan yang dinyatakan ahli yang profesional di bidang pelaksanaan jasa konstruksi yang mampu menyelenggarakan kegiatannya untuk mewujudkan suatu hasil perencanaan menjadi bentuk bangunan atau bentuk fisik lain, termasuk di dalamnya pekerjaan konstruksi terintegrasi yaitu penggabungan fungsi layanan dalam model penggabungan perencanaan, pengadaan, dan pembangunan (*engineering, procurement and construction*) serta model penggabungan perencanaan dan pembangunan (*design and build*).

3. Pengawasan Konstruksi :

“Pemberian jasa oleh orang pribadi atau badan yang dinyatakan ahli yang profesional di bidang pengawasan jasa konstruksi, yang mampu melaksanakan pekerjaan pengawasan sejak awal pelaksanaan pekerjaan konstruksi sampai selesai dan diserahkan.”

Besaran tarif PPh yang harus dibayarkan oleh wajib pajak pada masing-masing jenis kegiatan tersebut dipengaruhi oleh sertifikasi dan kualifikasi, yaitu sebagai berikut :

- A. Non Kualifikasi/Sertifikasi Usaha
 - 1) Pelaksanaan Konstruksi >>> 4%
 - 2) Perencanaan dan Pengawasan >>> 6%

- B. Kualifikasi/Sertifikasi Usaha
 - 1) Pelaksanaan Konstruksi
 - i. Kecil >>> 2%
 - ii. Menengah dan Besar >>> 3%

 - 2) Perencanaan dan Pengawasan
 - i. Kecil, Menengah dan Besar >>> 4%

PPh tersebut diatas dihitung dari nilai penjualan bruto sebelum ppn, dan bersifat final.

Terkait dengan klasifikasi pada bidang pelaksanaan konstruksi, menurut Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Nomor 11 Tahun 2006 klasifikasi tersebut didasari pada kemampuan dari kontraktor, pengelompokan itu disebut *grade*, adapun rinciannya sebagai berikut :

- A. Kecil
 - 1) Kelompok K3 (Grade 1) kompetensi>>> 0 – Rp 100 juta
 - 2) Kelompok K2 (Grade 2) kompetensi>>> Rp 100 juta – Rp 300 juta
 - 3) Kelompok K1 (Grade 3) kompetensi>>> Rp 300 juta – Rp 600 juta
 - 4) (Grade 4) kompetensi>>> Rp 600 juta – Rp 1 miliar

Kelompok ini diperuntukan untuk pengusaha perorangan dan badan usaha

- B. Menengah
 - 1) Kelompok M (Grade 5) kompetensi>>> Rp 1 miliar – Rp 10 miliar

Kelompok ini diperuntukan untuk badan usaha

- C. Besar
 - 1) Kelompok B2 (Grade 6) kompetensi>>> Rp 1 miliar – Rp 25 miliar
 - 2) Kelompok B1 (Grade 7) kompetensi>>> Rp 1 miliar – tak terbatas

Kelompok ini diperuntukan untuk badan usaha, khusus untuk grade 7 juga diperuntukan untuk badan asing

Pajak yang terutang didapatkan setelah dipotong oleh pengguna jasa pada saat terjadinya pembayaran, jika pengguna jasa adalah badan pemerintahan, subjek pajak badan dalam negeri, bentuk usaha tetap atau Wajib Pajak dalam negeri yang ditunjuk oleh Direktorat Jendral Pajak, dipotong pada saat pembayaran uang muka dan termin. Penyetoran atau pembayaran pajak akhirnya disetor melalui bank persepsi atau kantor pos paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya untuk pengguna jasa, dan tanggal 15 bulan berikutnya untuk penyedia jasa yang melakukan penyetoran sendiri. Adapun pelaporan SPT masa PPh Final paling lambat tanggal 20 bulan berikutnya***

IMBALAN PASKA KERJA - PSAK 24

PSAK 24 mensyaratkan perusahaan untuk mengakui liabilitas ketika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan. Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan sebagai pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk penyelesaian kontrak pekerja. Imbalan kerja mencakup imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang, dan pesangon.

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja yang jatuh temponya kurang dari 12 bulan. Contoh dari imbalan kerja jangka pendek adalah, upah, gaji, iuran jaminan sosial, bagi laba, bonus, dan imbalan nonmoneter. Imbalan nonmoneter mencakup pelayanan kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan cuma-cuma atau melalui subsidi untuk pekerja yang ada saat ini. Dan juga cuti berbayar dalam bentuk cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar.

Perusahaan mengakui cuti berbayar dalam dua bentuk. Diakumulasi dan tidak diakumulasi. Cuti berbayar diakumulasi adalah cuti yang dapat digunakan pada periode mendatang jika hak cuti pada periode berjalan tidak digunakan seluruhnya. Cuti berbayar tidak diakumulasi hanya berlaku pada saat periode berjalan, dan dapat bersifat *vesting* (pekerja berhak memperoleh pembayaran kas untuk hak cuti yang tidak digunakan) atau *nonvesting* (pekerja tidak berhak memperoleh pembayaran kas untuk hak cuti yang tidak digunakan).

Contoh ilustrasi cuti berbayar:

PT. Ghibli memiliki 100 pekerja, masing-masing memiliki hak cuti sakit berbayar sebanyak lima hari setiap tahun. Cuti sakit yang belum digunakan hanya dapat digunakan pada satu tahun berikutnya. Pada 31 Desember 2016, rata-rata hak cuti belum digunakan dua hari per pekerja. Berdasarkan pengalaman, perusahaan memperkirakan 92 pekerja mengambil cuti sakit berbayar tidak lebih dari lima hari pada tahun 2017 dan delapan pekerja lain masing-masing mengambil rata-rata 6,5 hari.

Perusahaan memperkirakan akan membayar imbalan tambahan untuk 12 hari cuti sakit berbayar sebagai akumulasi hak yang belum digunakan pada 31 desember 2016 (sebanyak 8 pekerja masing-masing berhak rata-rata 1,5 hari). Oleh Karena itu, perusahaan mengakui liabilitas sebesar 12 hari cuti sakit berbayar.

Imbalan pasca kerja diterima oleh pekerja setelah tidak lagi aktif bekerja. Program imbalan pasca kerja diklasifikasikan sebagai program iuran pasti atau program imbalan pasti. Dalam program iuran pasti, kewajiban perusahaan terbatas pada jumlah yang disepakati sebagai iuran yang dikumpulkan untuk dana pasca kerja atau yang umumnya disebut dana pensiun. Dengan demikian, jumlah imbalan pasca kerja yang diterima pekerja ditentukan berdasarkan jumlah iuran yang dibayarkan perusahaan (dan mungkin juga oleh pekerja) kepada program imbalan pascakerja atau perusahaan asuransi, ditambah dengan hasil investasi dari iuran tersebut. Akibatnya, resiko aktuarial (imbalan lebih kecil dari yang diharapkan) dan resiko investasi (aset yang diinvestasikan tidak cukup untuk memenuhi imbalan yang diharapkan) ditanggung oleh pekerja. Sedangkan dalam program imbalan pasti, kewajiban perusahaan adalah menyediakan imbalan kerja yang dijanjikan oleh perusahaan kepada pekerja yang ada saat ini maupun mantan pekerja, maka resiko aktuarial (biaya untuk imbalan lebih besar dari yang diperkirakan) dan resiko investasi secara substansi ditanggung perusahaan.

Dalam menentukan total biaya penyediaan imbalan pasca kerja, perusahaan menggunakan asumsi aktuarial yang tidak boleh bias dan harus selaras dengan yang lain. Asumsi aktuarial dikatakan tidak bias jika asumsi tersebut tidak terlalu agresif namun juga tidak terlalu konservatif. Asumsi aktuarial yang selaras satu dengan yang lain jika dapat menggambarkan hubungan ekonomik antar berbagai faktor, seperti tingkat inflasi, tingkat kenaikan gaji, tingkat imbal hasil aset program, dan tingkat diskonto.

PSAK 24 membahas pesangon secara terpisah dari imbalan kerja lain Karena kejadian yang menimbulkan kewajiban ini adalah pemutusan kontrak kerja, bukan jasa yang diberikan pekerja. Pesangon dihasilkan baik dari keputusan perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja atau keputusan pekerja untuk menerima tawaran imbalan dari perusahaan atas selesainya kontrak kerja.

Contoh ilustrasi pesangon:

PT. Ghibli berencana untuk menutup pabrik dalam waktu sepuluh bulan, maka saat penutupan PT. Ghibli harus melakukan pemberhentian kontrak kerja dengan seluruh pekerja pabrik. Ada 120 pekerja di pabrik yang masing-masing akan mendapat pesangon Rp10.000.000.

Oleh Karena itu, perusahaan mengakui kewajiban Rp1.200.000.000 (120 pekerja x Rp10.000.000) untuk pesangon yang diberikan sesuai dengan program imbalan kerja pada waktu di antara ketika rencana penutupan pabrik diumumkan dan ketika perusahaan mengakui restrukturisasi biaya terkait dengan penutupan pabrik.