

## Analisis Perhitungan PPh Pasal 21 Terhadap Karyawan Penerima Bonus Dengan Metode SAW Guna Menentukan PPh Terutang

**Aura Nisa Azzaroh**

Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri

**Bebby Hilda Agustin**

Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri

**Agus Athori**

Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri

Korespondensi penulis: [azzahraura.19@gmail.com](mailto:azzahraura.19@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to analyze the calculation of PPh Article 21 on bonuses in determining the PPh payable to employees. In determining bonuses, this often causes dissatisfaction among employees because the bonus amounts are unequal. So a method is needed to determine the bonus, the SAW method is the approach used because this approach ranks employees based on their assessment and weighting of criteria with the results in the form of a ranking. The results of this ranking will later determine the employee's bonus. The sampling technique used purposive sampling, and research data was collected through documentation and interviews. The results show that the use of the SAW method provides employee assessments for calculating bonuses in accordance with existing assessments and criteria, and the results are different from before. so that the tax income owed by employees will depend on the amount of bonus received by each employee after using the SAW method and the applicable PPh Article 21 rates.*

**Keywords:** SAW Method, Income Tax, , Bonus, Income Tax Payable.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perhitungan PPh Pasal 21 atas bonus dalam menentukan PPh terutang karyawan. Dalam penentuan bonus yang sering menimbulkan ketidakpuasan dikalangan karyawan karena besaran bonus yang tidak merata. Maka diperlukan suatu metode dalam penentuan bonusnya, metode SAW adalah pendekatan yang digunakan karena pendekatan ini memberi peringkat pada karyawan berdasarkan penilaian dan pembobotan kriteria mereka dengan hasil berupa perankingan. Hasil perankingan tersebut yang nantinya akan menentukan bonus karyawan tersebut. Teknik pengambilan sampel digunakan purposive sampling, dan data penelitian dikumpulkan melalui dokumentasi dan wawancara. Hasil menunjukkan bahwa penggunaan metode SAW memberikan penilaian karyawan untuk penghitungan bonus sesuai dengan penilaian dan kriteria yang telah ada, dan hasilnya berbeda dari sebelumnya. sehingga pajak penghasilan terutang yang ditanggung karyawan akan bergantung pada jumlah bonus yang diterima oleh setiap karyawan setelah menggunakan metode SAW dan tarif PPh Pasal 21 yang berlaku.

**Kata kunci:** Metode SAW, PPh Pasal 21, Bonus, PPh terutang

## **LATAR BELAKANG**

Pemotongan pajak atas gaji, upah, honor, tunjangan, dan pembayaran lainnya yang dilakukan atas nama apa pun dan dalam bentuk apa pun sehubungan dengan pekerjaan, jabatan, jasa, dan kegiatan seseorang diperbolehkan atas penerimaan pajak penghasilan orang pribadi. Bonus adalah sumber uang tambahan yang sering diperoleh karyawan. Bonus biasanya diberikan untuk mencapai tujuan atau melampaui target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun, dalam penentuan besarnya bonus karyawan yang belum memiliki perhitungan baku, seringkali menimbulkan ketidakpuasan dikalangan karyawan karena besaran bonus yang tidak merata. Diperlukan suatu metode yang dapat membantu pihak manajemen perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dengan cepat, tepat dan transparan terutama dalam mengatasi masalah pemberian bonus karyawan di perusahaan ialah dengan menggunakan metode Sistem Pendukung Keputusan.

Sistem pengambilan keputusan ini menggunakan teknik Simple Additive Weighting (SAW). Metode ini dipilih karena menghasilkan penilaian yang lebih akurat dengan mendasarkan pada nilai dan bobot kriteria yang telah ditentukan. Menemukan jumlah terbobot dari peringkat kinerja masing-masing alternatif adalah tujuan dari metode SAW, yang juga dikenal sebagai pendekatan jumlah tertimbang. Untuk membandingkan pendekatan SAW dengan pemeringkatan alternatif lain yang digunakan, matriks keputusan (X) perlu dinormalisasi.

Berdasarkan dari penjelasan tersebut, tujuan dari peneltiian ini adalah untuk menerapkan sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode SAW dalam penentuan bonus karyawan. Dalam mengatasi masalah penentuan bonus karyawan, metode SAW bekerja lebih baik dengan melakukan penilaian lebih tepat, cepat dan transparant karena didasarkan pada penilaian kriteria dan bobot yang sudah ditentukan (gaji, masa kerja, absensi, disiplin). Sehingga dapat membantu perusahaan dalam menentukan bonus yang diterima karyawan dan meratanya pemberian bonus setiap karyawan. Hasil akhir dari metode ini berupa perankingan yang kemudian digunakan sebagai pengambilan keputusan dan pengambil keputusan dapat mengambil beberapa nilai tertinggi dari karyawan.

Karena bonus termasuk objek PPh Pasal 21, sehingga bonus yang diterima karyawan juga berdampak pada jumlah PPh Pasal 21 terutang. Dalam hail ini, pajak yang wajib dibayarkan oleh karyawan atas bonus harus dihitung sesuai dengan PPh Pasal 21. Besarnya PPh yang terutang akan ditentukan dengan menggunakan tarif PPh Pasal 21 dan besaran bonus yang diterima setiap karyawan setelah menerapkan metode SAW.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pajak Penghasilan Pasal 21**

Penghasilan adalah setiap tambahan kapasitas ekonomi yang diterima atau diperoleh wajib pajak, baik yang berasal dari dalam maupun luar Indonesia, dan dapat digunakan dengan cara apapun dengan nama dan bentuk apapun untuk konsumsi atau menambah kekayaannya. Sedangkan menurut Mardiasmo (2019:201), Pajak Penghasilan 21 adalah pajak atas penghasilan yang diterima dalam nama apapun dan dalam bentuk apapun sehubungan dengan pekerjaan, jabatan, jasa, dan kegiatan yang dilakukan oleh orang pribadi, termasuk gaji, upah, honorarium, tunjangan, dan pembayaran lainnya. Subyek Pajak Dalam Negeri, sebagaimana dimaksud dalam UU Pajak Penghasilan Pasal 21.

### **Bonus**

Bonus merupakan salah satu penghasilan lain yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Diberikan sebagai bentuk imbalan atas pencapaian suatu ujuan bisnis dalam periode tertentu. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan memuat ketentuan yang mengatur tentang pembayaran bonus karyawan. Isinya memperjelas bahwa:

“ Bonus bukanlah bagian dari komponen upah. Melainkan pembayaran yang dihasilkan dari keuntungan perusahaan atau karena kinerja karyawan tersebut. Terkial besaran bonus itu sendiri ditetapkan atas dasar kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan yang biasanya dicantukan dalam perjanjian kerja “.

Bonus tahunan karyawan dianggap sama dengan tunjangan dan bonus lainnya karena merupakan reward. Oleh karena itu, pajak juga akan dikenakan atas bonus karyawan. Dasar kebijakan tersebut adalah Peraturan DJP Nomor PER-16/PJ/2016 yang mengatur bahwa pemotongan bonus dan tunjangan dilakukan sesuai aturan yang berlaku karena merupakan objek PPh Pasal 21 dan menyatakan bahwa, “ Bonus dan tunjangan menjadi objek PPh Pasal 21 sehingga akan dipotong sesuai dengan peraturan yang berlaku “.

### **Metode *Simple Additive Weighting* (SAW)**

Metode penjumlahan berbobot merupakan nama lain dari pendekatan Simple Additive Weighting (SAW). Konsep mendasar dibalik metode Simple Additive Weighting (SAW) menurut Nofriansyah (2017:11) adalah untuk menentukan penjumlahan terbobot untuk setiap alterntif pada seluruh atribut. Matriks keputusan (X) harus dinormalisasi agar pembobotan dapat berfungsi dan dapat dibandingkan dengan semua pemeringkatan lain yang saat ini digunakan. Dua atribut diidentifikasi dengan metode SAW ada atribut benefit dan cost,

pemilihan kriteria dalam proses pengambilan keputusan merupakan pembeda dari kedua kriteria tersebut. Tahap penyelesaian dengan metode SAW adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan kriteria (Ci) yang akan digunakan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Menetapkan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria. Sebelum penyusunan rating kecocokan dilakukan penilaian di setiap alternatif dari kriteria yang ada. Lalu dimasukkan kedalam rating kecocokan yang telah disesuaikan.
3. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria (Ci), selanjutnya dilakukan normalisasi matriks menggunakan persamaan yang sesuai dengan jenis atribut (atribut benefit atau cost ) sehingga diperoleh matriks R yang ternormalisasi. Untuk melakukan normalisasi tersebut digunakan rumus berikut :

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\text{Max}_i(x_{ij})} \\ \frac{\text{Min}_i(x_{ij})}{x_{ij}} \end{cases}$$

Keterangan:

$r_{ij}$  = rating kinerja ternormalisasi

$x_{ij}$  = nilai atribut yang dimiliki dari setiap kriteria

$\text{Max}_i$  = nilai maksimum dari setiap baris dan kolom (nilai terbesar dari setiap kriteria )

$\text{Min}_i$  = nilai minimum dari setiap baris dan kolom (nilai terkecil dari setiap kriteria)

4. Setelah prosedur pemeringkatan, nilai terbesar yang terpilih sebagai alternatif terbaik (Ai) diperoleh dengan menjumlahkan perkalian matriks ternormalisasi R dengan vektor bobot. Dengan rumus adalah :

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij}$$

Keterangan:

$V_i$  = Nilai akhir dari alternatif

$w_j$  = Bobot yang telah ditentukan

$r_{ij}$  = Normalisasi matriks

Alternatif yang lebih banyak di[ilih akan ditunjukkan dengan nilai preferensi yang lebih tinggi. Setelah itu akan ditentukan hasil pemeringkatan, pilihan dengan nilai preferensi tertinggi akan diberik peringkat tertinggi.

### **Pajak Penghasilan Terutang**

Pajak Penghasilan Pasal 21 terbagi menjadi dua golongan pada saat terutangnya pajak penghasilan yaitu penerima penghasilan dan pemotong penghasilan. Inilah saat ya dilakukannya pembayaran atau jatuh tempo penghasilan yang dikeluarkan bagi yang menerimanya. Sedangkan akhir bulan pembayaran dilakukan atau akhir bulan terutangnya penghasilan yang bersangkutan untuk keperluan pemotongan pajak penghasilan berdasarkan Pasal 21.

Menurut Undang-Undang Nomor 28 tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (KUP) “Pajak yang terutang adalah pajak yang harus dibayar setiap saat, pada Masa Pajak, pada Tahun Pajak, atau pada Bagian Tahun Pajak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

### **METODE PENELITIAN**

Teknik Purposive Sampling digunakan untuk memilih sampel sebanyak 25 orang karyawan. Teknik ini mempertimbangkan kenyataan bahwa tidak semua sampel memenuhi kriteria yang perlu diteliti. Dengan kriteria yang diambil yaitu Karyawan tetap, Karyawan tetap yang mendapatkan gaji diatas Rp 4.000.000, Karyawan tetap yang bekerja diatas 2 tahun, Karyawan tetap yang mendapatkan bonus. Metode penelitian deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Menggunakan metode pengumpulan data primer, seperti wawancara dan dokumentasi dengan sumber pihak pertama.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Perhitungan Metode Simple Additive Weighting (SAW)**

Pendekatan metode SAW digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung bonus karyawan. Pendekatan ini harus melakukan perhitungan, kecocokan kriteria dan keputusan penilaian. Seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. Kriteria dan Bobot**

<b>Kode</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Bobot</b>	<b>Atribut</b>
C1	Gaji	30	Benefit
C2	Masa Kerja	35	Benefit
C3	Absensi	15	Cost
C4	Disiplin	20	Benefit

Sampel alternatif yang akan ditentukan dengan pendekatan Simple Additive Weighting (SAW) berjumlah 25 karyawan. Tabel berikut mencantumkan kriteria yang digunakan untuk penilaian alternatif :

**Tabel 2. Hasil Penilaian Karyawan**

Alternatif	Kriteria			
	Gaji	Masa Kerja	Absensi	Disiplin
A1	Rp9.650.000	>10 Tahun	B	B
A2	Rp9.400.000	>10 Tahun	SB	SB
A3	Rp9.280.000	>10 Tahun	B	SB
A4	Rp8.389.660	>10 Tahun	SB	B
A5	Rp8.739.000	>5 Tahun	B	SB
A6	Rp6.000.000	>5 Tahun	C	B
A7	Rp7.000.000	>5 Tahun	B	SB
A8	Rp8.500.000	>10 Tahun	SB	B
A9	Rp5.500.000	>5 Tahun	C	SB
A10	Rp5.000.000	>3 Tahun	SB	C
A11	Rp8.402.000	>5 Tahun	C	B
A12	Rp7.468.000	>5 Tahun	B	SB
A13	Rp7.587.000	>3 Tahun	B	B
A14	Rp6.629.000	>5 Tahun	SB	SB
A15	Rp7.765.000	>5 Tahun	C	B
A16	Rp4.000.000	>5 Tahun	B	B
A17	Rp4.435.359	>5 Tahun	B	SB
A18	Rp4.500.000	>3 Tahun	SB	SB
A19	Rp5.500.000	>5 Tahun	B	B
A20	Rp5.500.000	>3 Tahun	SB	SB
A21	Rp7.803.000	>5 Tahun	B	SB
A22	Rp6.629.793	>10 Tahun	SB	C
A23	Rp4.329.350	>5 Tahun	B	B
A24	Rp4.600.000	>5 Tahun	C	B
A25	Rp4.600.000	>5 Tahun	C	SB

Sumber : Data diolah, 2023

Setelah penilaian dilakukan, kemudian mengubah nilai dan melakukan rating kecocokan sesuai bobot setiap kriteria pada tabel penilaian karyawan, Kepentingan kriteria atau bobot kriteria diberikan nilai dari 1 hingga 5, sehingga diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 3. Rating Kecocokan**

Alternatif	Kriteria			
	Gaji	Masa Kerja	Absensi	Disiplin
A1	4	5	2	4
A2	4	5	5	5
A3	4	5	2	5
A4	4	5	5	4
A5	4	4	4	5
A6	3	4	3	4
A7	3	4	2	5
A8	4	5	5	4
A9	3	4	3	5
A10	2	3	5	3
A11	4	4	3	4
A12	4	4	2	5
A13	4	3	2	4
A14	3	4	5	5
A15	4	4	3	4
A16	2	4	2	4
A17	2	4	2	5
A18	2	3	5	5
A19	3	4	2	4
A20	3	3	5	5
A21	4	4	2	5
A22	3	5	5	3
A23	2	4	2	4
A24	2	4	3	4
A25	2	4	3	5

Sumber : Data diolah, 2023

Selanjutnya adalah menggunakan perhitungan benefit dan cost dari teknik metode SAW sesuai dengan kriteria untuk menghitung matriks ternormalisasi dari rating kecocokan. Proses perhitungan matriks ternormalisasi seperti berikut :

**Tabel 4. Matriks Ternormalisasi**

Alternatif	Kriteria			
	Gaji	Masa Kerja	Absensi	Disiplin
	<i>Benefit</i>	<i>Benefit</i>	<i>Cost</i>	<i>Benefit</i>
A-1	0,6	1	1	0,8
A-2	0,6	1	0,4	1
A-3	0,6	1	1	1
A-4	0,6	1	0,4	0,8
A-5	0,75	1	0,5	1
A-6	0,75	0,75	0,6666667	0,8
A-7	0,75	0,75	1	1
A-8	0,6	1	0,4	0,8
A-9	0,75	0,75	0,6666667	1
A-10	1	0,5	0,4	0,6
A-11	0,75	1	0,6666667	0,8
A-12	0,75	1	1	1
A-13	1	1	1	0,8
A-14	0,75	0,75	0,4	1
A-15	0,75	1	0,6666667	0,8
A-16	0,75	0,5	1	0,8
A-17	0,75	0,5	1	1
A-18	1	0,5	0,4	1
A-19	0,75	0,75	1	0,8
A-20	1	0,75	0,4	1
A-21	0,75	1	1	1
A-22	0,6	0,75	0,4	0,6
A-23	0,75	0,5	1	0,8
A-24	0,75	0,5	0,6666667	0,8
A-25	0,75	0,5	0,6666667	1

Sumber : Data diolah, 2023

Langkah selanjutnya adalah menghitung bobot preferensi. Cara memperoleh nilai preferensi ( $V_i$ ) adalah dengan mengalikan hasil alternatif yang dinormalisasi dengan nilai bobot yang sebelumnya, sebagai berikut:

**Table 5. Perkalian Nilai Prefensi**

Alternatif	Kriteria				Jumlah Preferensi
	Gaji	Masa Kerja	Absensi	Disiplin	
BOBOT	30	35	15	20	
A1	$0,6*(30) = 18$	$1*(35) = 35$	$1*(15) = 15$	$0,8*(20) = 16$	84
A2	$0,6*(30) = 18$	$1*(35) = 35$	$0,4*(15) = 6$	$1*(20) = 20$	79
A3	$0,6*(30) = 18$	$1*(35) = 35$	$1*(15) = 15$	$1*(20) = 20$	88
A4	$0,6*(30) = 18$	$1*(35) = 35$	$0,4*(15) = 6$	$0,8*(20) = 16$	75
A5	$0,75*(30) = 22,5$	$1*(35) = 35$	$0,5*(15) = 7,5$	$1*(20) = 20$	85
A6	$0,75*(30) = 22,5$	$0,75*(35) = 26,25$	$0,6666667*(15) = 10$	$0,8*(20) = 16$	74,75
A7	$0,75*(30) = 22,5$	$0,75*(35) = 26,25$	$1*(15) = 15$	$1*(20) = 20$	83,75
A8	$0,6*(30) = 18$	$1*(35) = 35$	$0,4*(15) = 6$	$0,8*(20) = 16$	75
A9	$0,75*(30) = 22,5$	$0,75*(35) = 26,25$	$0,6666667*(15) = 10$	$1*(20) = 20$	78,75
A10	$30*1 = 30$	$0,5*(35) = 17,5$	$0,4*(15) = 6$	$0,6*(20) = 12$	65,5
A11	$0,75*(30) = 22,5$	$1*(35) = 35$	$0,6666667*(15) = 10$	$0,8*(20) = 16$	83,5
A12	$0,75*(30) = 22,5$	$1*(35) = 35$	$1*(15) = 15$	$1*(20) = 20$	92,5
A13	$30*1 = 30$	$1*(35) = 35$	$1*(15) = 15$	$0,8*(20) = 16$	96
A14	$0,75*(30) = 22,5$	$0,75*(35) = 26,25$	$0,4*(15) = 6$	$1*(20) = 20$	74,75
A15	$0,75*(30) = 22,5$	$1*(35) = 35$	$0,6666667*(15) = 10$	$0,8*(20) = 16$	83,5
A16	$0,75*(30) = 22,5$	$0,5*(35) = 17,5$	$1*(15) = 15$	$0,8*(20) = 16$	71
A17	$0,75*(30) = 22,5$	$0,5*(35) = 17,5$	$1*(15) = 15$	$1*(20) = 20$	75
A18	$30*1 = 30$	$0,5*(35) = 17,5$	$0,4*(15) = 6$	$1*(20) = 20$	73,5
A19	$0,75*(30) = 22,5$	$0,75*(35) = 26,25$	$1*(15) = 15$	$0,8*(20) = 16$	79,75
A20	$30*1 = 30$	$0,75*(35) = 26,25$	$0,4*(15) = 6$	$1*(20) = 20$	82,25
A21	$0,75*(30) = 22,5$	$0,75*(35) = 35$	$1*(15) = 15$	$1*(20) = 20$	92,5
A22	$0,6*(30) = 18$	$0,75*(35) = 26,25$	$0,4*(15) = 6$	$0,6*(20) = 12$	62,25
A23	$0,75*(30) = 22,5$	$0,5*(35) = 17,5$	$1*(15) = 15$	$0,8*(20) = 16$	71
A24	$0,75*(30) = 22,5$	$0,5*(35) = 17,5$	$0,6666667*(15) = 10$	$0,8*(20) = 16$	66
A25	$0,75*(30) = 22,5$	$0,5*(35) = 17,5$	$0,6666667*(15) = 10$	$1*(20) = 20$	70

Sumber : Data diolah, 2023

Setelah perhitungan diatas selesai, jumlah preferensi diketahui dan bonus karyawan dapat diurutkan dengan urutan sebagai berikut hingga jumlah total bonus yang diterima karyawan :

**Tabel 6. Perankingan**

Alternatif	Nilai Preferensi	Ranking	Bonus
A1	84	6	Rp3.500.000
A2	79	12	Rp3.000.000
A3	88	4	Rp3.665.000
A4	75	14	Rp2.820.000
A5	85	5	Rp3.665.000
A6	74,75	17	Rp2.500.000
A7	83,75	7	Rp3.350.000
A8	75	15	Rp2.688.000
A9	78,75	13	Rp2.820.000
A10	65,5	24	Rp2.000.000
A11	83,5	8	Rp3.350.000
A12	92,5	3	Rp4.447.000
A13	96	1	Rp4.593.000
A14	74,75	18	Rp2.500.000
A15	83,5	9	Rp3.000.000
A16	71	20	Rp2.250.000
A17	75	16	Rp2.500.000
A18	73,5	19	Rp2.350.000
A19	79,75	11	Rp3.000.000
A20	82,25	10	Rp3.000.000
A21	92,5	2	Rp4.447.000
A22	62,25	25	Rp2.000.000
A23	71	21	Rp2.250.000
A24	66	23	Rp2.000.000
A25	70	22	Rp2.000.000

Proses perhitungan bonus karyawan dengan teknik metode SAW dan berdasarkan kriteria penilaian, dilakukan perankingan karyawan yang akan mendapatkan bonus. Dari jumlah nilai preferensi keputusan untuk pemilihan dari alternatif yaitu dipilih dari nilai tertinggi, jumlah bonus disesuaikan dengan ranking dan kebijakan perusahaan.

### **Perhitungan PPh Pasal 21 Atas Bonus Setelah Menggunakan Metode SAW**

Selanjutnya dilakukan perhitungan PPh Pasal 21 atas bonus dengan melakukan tiga (3) tahapan dalam tabel berikut :

**Tahap 1 :** Menghitung PPh Pasal 21 penghasilan tetap dan tidak tetap dalam bentuk bonus setiap tahun.

**Tabel 7. Perhitungan PPh Pasal 21 atas Gaji dan Bonus**

<b>Keterangan</b>	<b>Sampel A-1</b>	<b>Sampel A-2</b>	<b>Sampel A-3</b>	<b>Sampel A-4</b>	<b>Sampel A-5</b>
Gaji	Rp9.650.000	Rp9.400.000	Rp9.280.000	Rp8.389.660	Rp8.739.000
Bonus	Rp3.500.000	Rp3.000.000	Rp3.665.000	Rp2.820.000	Rp3.665.000
Tunjangan Transportasi	Rp130.000	Rp130.000	Rp102.340	Rp102.340	Rp130.000
Tunjangan Listrik	Rp200.000	Rp200.000	Rp200.000	Rp170.499	Rp170.499
Tunjangan Sewa	Rp220.000	Rp220.000	Rp220.000	Rp150.000	Rp150.000
Jaminan Kematian (0,3%)	Rp28.950	Rp28.200	Rp27.840	Rp25.169	Rp26.217
Jaminan Kesehatan (0,89%)	Rp85.885	Rp83.660	Rp82.592	Rp74.668	Rp77.777
<b>penghasilan bruto sebulan</b>	Rp13.814.835	Rp13.061.860	Rp13.577.772	Rp11.732.336	Rp12.958.493
<b>penghasilan bruto setahun</b>	Rp165.778.020	Rp156.742.320	Rp162.933.264	Rp140.788.032	Rp155.501.916
<b>pengurangan :</b>					
biaya jabatan (5%)	Rp500.000	Rp500.000	Rp500.000	Rp500.000	Rp500.000
iuran pensiun 2%	Rp276.297	Rp261.237	Rp271.555	Rp234.647	Rp259.170
<b>Total pengurang</b>	Rp776.297	Rp761.237	Rp771.555	Rp734.647	Rp759.170
<b>Penghasilan netto sebulan</b>	Rp13.038.538	Rp12.300.623	Rp12.806.217	Rp10.997.689	Rp12.199.323
<b>Penghasilan Netto Setahun</b>	Rp156.462.460	Rp147.607.474	Rp153.674.599	Rp131.972.271	Rp146.391.878
<b>PTKP Setahun</b>	Rp72.000.000	Rp58.500.000	Rp58.500.000	Rp63.000.000	Rp63.000.000
<b>PKP Setahun</b>	Rp84.462.460	Rp89.107.474	Rp95.174.599	Rp68.972.271	Rp83.391.878
<b>PPh Pasal 21 Terutang</b>	Rp6.669.369	Rp7.366.121	Rp8.276.190	Rp4.345.841	Rp6.508.782
<b>PPh pasal 21 Sebulan</b>	Rp555.781	Rp613.843	Rp689.683	Rp362.153	Rp542.399

Sumber : Data diolah, 2023

**Tahap ke – 2 :** Menghitung PPh Pasal 21 atas penghasilan teratur yang disetahunkan tanpa bonus.

**Tabel 8. Perhitungan PPh Pasal 21 Atas Gaji**

Keterangan	Sampel A1	Sampel A2	Sampel A3	Sampel A4	Sampel A5
Gaji	Rp9.650.000	Rp9.400.000	Rp9.280.000	Rp8.389.660	Rp8.739.000
Tunjangan Transportasi	Rp130.000	Rp130.000	Rp102.340	Rp102.340	Rp130.000
Tunjangan Listrik	Rp200.000	Rp200.000	Rp200.000	Rp170.499	Rp170.499
Tunjangan Sewa	Rp220.000	Rp220.000	Rp220.000	Rp150.000	Rp150.000
Jaminan Kematian (0,3%)	Rp28.950	Rp28.200	Rp27.840	Rp25.169	Rp26.217
Jaminan Kesehatan (0,89%)	Rp85.885	Rp83.660	Rp82.592	Rp74.668	Rp77.777
<b>penghasilan bruto sebulan</b>	Rp10.314.835	Rp10.061.860	Rp9.912.772	Rp8.912.336	Rp9.293.493
<b>penghasilan bruto setahun</b>	Rp123.778.020	Rp120.742.320	Rp118.953.264	Rp106.948.032	Rp111.521.916
<b>pengurangan :</b>					
biaya jabatan(5%)	Rp500.000	Rp500.000	Rp500.000	Rp500.000	Rp500.000
iuran pensiun(2%)	Rp206.297	Rp201.237	Rp198.255	Rp178.247	Rp185.870
<b>Total pengurang</b>	Rp706.297	Rp701.237	Rp698.255	Rp678.247	Rp685.870
<b>Penghasilan netto sebulan</b>	Rp9.608.538	Rp9.360.623	Rp9.214.517	Rp8.234.089	Rp8.607.623
<b>Penghasilan Netto Setahun</b>	Rp115.302.460	Rp112.327.474	Rp110.574.199	Rp98.809.071	Rp103.291.478
<b>PTKP Setahun</b>	Rp72.000.000	Rp58.500.000	Rp58.500.000	Rp63.000.000	Rp63.000.000
<b>PKP Setahun</b>	Rp43.302.460	Rp53.827.474	Rp52.074.199	Rp35.809.071	Rp40.291.478
<b>PPh Pasal 21 Terutang</b>	Rp2.165.123	Rp2.691.374	Rp2.603.710	Rp1.790.454	Rp2.014.574
<b>PPh pasal 21 Sebulan</b>	Rp180.427	Rp224.281	Rp216.976	Rp149.204	Rp167.881

Sumber : Data diolah, 2023

**Tahap ke – 3 :** Tabel berikut menunjukkan selisih antara PPh pasal 21 yang dihitung untuk tahap 1 dan tahap 2 dengan PPh Pasal 21 atas bonus :

**Tabel 9. Perhitungan PPh Pasal 21 atas Bonus**

Keterangan	PPh Pasal 21 atas Gaji dan Bonus	PPh Pasal 21 atas Gaji Setahun	PPh Pasal 21 atas Bonus
Sampel A1	Rp6.669.369	Rp2.165.123	Rp4.504.246
Sampel A2	Rp7.366.121	Rp2.691.374	Rp4.674.747
Sampel A3	Rp8.276.190	Rp2.606.327	Rp5.669.863
Sampel A4	Rp4.345.841	Rp1.823.083	Rp2.522.758
Sampel A5	Rp6.508.782	Rp2.035.769	Rp4.473.013

Sumber : Data diolah, 2023

Dari perhitungan tabel 14 tersebut, untuk mengetahui PPh Pasal 21 atas bonus diperoleh dari selisih atau pengurangan antara hasil dari PPh Pasal 21 atas Gaji dan Bonus (tabel 12) dengan PPh Pasal 21 atas Gaji Setahun (tabel 13). Berdasarkan perhitungan yang sudah dilakukan (tabel 14) pajak bonus yang diterima sampel A1 sebesar Rp4.504.246, sampel A2 sebesar Rp4.674.747, sampel A3 sebesar Rp5.669.863, sampel A4 Rp2.522.758, sampel A5 sebesar Rp4.473.013.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan bobot kriteria yang telah ditetapkan dan penilaian karyawan, maka sistem pendukung keputusan penentuan bonus karyawan dengan metode SAW dapat membantu penentuan bonus secara akurat, cepat, dan transparan. Dari metode tersebut menghasilkan nilai perankingan alternatif karyawan dari hasil perhitungan bobot dengan proses penilaian karyawan melalui empat kategori yaitu gaji, masa kerja, absensi, disiplin kemudian dihitung menggunakan metode SAW. Hasil keputusan yang diperoleh jika nilai karyawan  $>96$  maka akan mendapatkan bonus yang tertinggi, jika nilai karyawan  $<96$  maka akan mendapatkan bonus yang rendah.

Sehingga didapat nilai terbesar ranking pertama ada pada sampel A13 dengan nilai preferensi 96 dan mendapatkan bonus sebesar Rp4.593.000 dengan PPh Terutang sebesar Rp3.731.823. Sebelumnya bonus awal sebesar Rp 2.820.000 dengan PPh Terutang sebesar Rp 1.600.194. Sehingga pajak penghasilan terutang yang ditanggung karyawan sesuai dengan penghasilan yang diterima karyawan tersebut setelah metode SAW.

Adapun saran yang dapat diberikan agar penerapan metode SAW dalam penentuan bonus karyawan pada suatu perusahaan dapat digunakan dengan baik karena dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan dengan memberikan bonus sesuai dengan penilaian karyawan dan bobot kriteria yang ada. Selain itu, perusahaan juga dapat menentukan semakin banyak pilihan dan semakin spesifik kriteria yang digunakan, semakin akurat metode SAW dalam menentukan nilai proses seleksinya.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Agustin, B. H., Isnaniati, S., Rhahena, E. B., & Ayun, P. H. Q. (2022). *Pengaruh Insentif Pajak dan Tarif Pajak PPh Terbaru Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Selama Pandemi Covid-19 (Wajib Pajak Orang Pribadi Peternak Ayam Layer di Desa Gedang Sewu)*. SEIKO: Journal of Management & Business, 5(2), 572–578. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.4346>.
- Arikunto, Suharsimi. (2017) *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Charolina, Y. (2016). *Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Pemberian Bonus Tahunan Menggunakan Metode Fuzzy Logic Tipe Mamdani (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Sunhope Indonesia Di Jakarta)*. Jurnal Teknologi Informasi, 12, 42–53. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/teknologi-informasi/article/view/365>
- Hidayat, A. Y., Surachman, A., Hukum, P. M., & Pascasarjana, S. (2020). *Bonus Atlet Profesional Di Indonesia Juridical Review Of Collecting Tax Income For Professional Athletes Who Receive Bonus In Indonesia Undang-Undang Keadilan Substantif Memangkas Rantai*. 96–106.
- Isnaniati, S., Agustin, B. H., Aditya, D. I., & Sandi, F. A. (2023). *Efektivitas Tax Amnesty Dan Program Pengungkapan Sukarela Serta Peluang Keberhasilannya*. SEIKO: Journal of Management & Business, 6(1), 634–643. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3701>.
- Karyadi, N., Yoga, M. P., & Rashidah, F. R. (2021). *Analisa Perhitungan, Penyetoran, Dan Pelaporan Pph 21 Atas Pemotongan PPh 21 Pada Pt. Yellowfit Group Indonesia*. Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Perbankan, 02, 65–71.
- Mardiasmo, Prof. Dr. (2018). *Perpajakan Edisi Revisi Tahun 2018*. Yogyakarta: CV Andi offset
- Mardiasmo, Prof. Dr. (2019). *Perpajakan Edisi Tahun 2019*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Mayana, N., Tarigan, B., & Yunita, L. (2021). *Buku Ajar Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode Simple Additive Weighting*.
- Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor : Per - 16/Pj/2016 Tentang *Pedoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 Dan/Atau Pajak Penghasilan Pasal 26 Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa, Dan Kegiatan Orang Pribadi*. (2016). 4(1), 64–75.
- Resmi, Siti. 2017. *Perpajakan Teori dan Kasus* (Edisi ke 10 Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Waluyo. 2016. *Akuntansi Pajak Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulisman, Y., & Wahyuni, R. (2021). *Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Bonus Karyawan Dengan Metode SAW Pada PT. Delima Makmur Aceh Singkil*. JTIM : Jurnal Teknologi Informasi Dan Multimedia, 3(2), 78–90. <https://doi.org/10.35746/jtim.v3i2.154>