

**PELAKSANAAN PEMUNGUTAN PAJAK PENGHASILAN (PPh)
PASAL 23 ATAS BIAYA PERBAIKAN ELEMEN RADIATOR
PADA PT. KERETA API (PERSERO) DAOP IX JEMBER**

LAPORAN HASIL PRAKTEK KERJA NYATA

**Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Ahli Madya (A.Md) Perpajakan
Program Studi Diploma III Perpajakan
Jurusan Ilmu Administrasi
Pada
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

**Oleh
Elok Esta Buana
NIM. 020903101144**

**Dosen Pembimbing
Drs. H. Fadholi Sa'id, SU
NIP. 131 239 041**

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI DIPLOMA III PERPAJAKAN
2005**

ABSTRAKSI

(Tanggapan Karyawan terhadap Mutasi dan Kinerja Pada Perseroan Terbatas (PT) Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Blitar 66100,

Wahyu Purwaningsih, Pembimbing Fadholi Said dan Dwi Windradini BP,
p 68, 2005, Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Jember)

Penelitian dengan tujuan ingin mengetahui apakah mutasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Blitar 66100.. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah mutasi dengan menggunakan indikator *Versitivity Transfer* dan *Temporary Transfer*, sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan menggunakan populasi seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Blitar 66100. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu karyawan yang melayani pelanggan secara langsung, berjumlah 30 orang yang terdiri dari karyawan bagian pelayanan dalam sebanyak 5 orang pengolahan pos (operasional) 10 orang, peralatan kantor 1 orang, keuangan 2 orang, Sumber Daya Manusia dan Sarana sebanyak 2 orang, pemasaran 3 orang, pelayanan luar 3 orang, dan bagian pensiunan 4 orang. Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan tabel silang antara *Versitivity Transfer* dengan kinerja karyawan dan tabel silang antara *Temporary Transfer* dengan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Blitar 66100. Analisis data tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel mutasi dengan variabel kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Persembahan	iv
Halaman Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi

Daftar Lampiran	xii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Pengambilan Judul	1
1.2 Tujuan dan Kegunaan Praktek Kerja Nyata	3
1.2.1 Tujuan Praktek Kerja Nyata	3
1.2.2 Kegunaan Praktek Kerja Nyata	3
II. GAMBARAN UMUM	4
2.1 Sejarah Singkat PT. Kereta Api.....	4
2.2 Struktur Organisasi PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember.....	5
2.3 Lokasi dan Luas Wilayah PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember	14
2.3.1 Lokasi PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember	14
2.3.2 Luas Wilayah PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember	14
2.4 Personalia	17
2.5 Uraian Tugas Sumber Data Utama	17
III. PELAKSANAAN PRAKTEK KERJA NYATA	21
3.1 Deskripsi Pelaksanaan Praktek Kerja Nyata	21
3.1.1 Sistem Perpajakan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember.....	23
3.1.2 Pelaksanaan Pemotongan Pajak Penghasilan (PPh) pasal 23 pada PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember.....	25
3.1.3 Penghitungan PPh pasal 23 Atas Jasa Pemeliharaan dan atau Perawatan Kereta Api pada PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember.....	31
3.1.4 Prosedur Pengisian dan Pelaporan SPT Masa Pajak Penghasilan (PPh) pasal 23 atas jasa perawatan dan pemeliharaan kereta api	32
3.2 Penilaian Terhadap Kegiatan Lembaga Tempat Kerja Praktek Nyata Dalam Melaksanakan Kewajiban Perpajakan	33
IV. PENUTUP	35

DAFTAR PUSTAKA	36
LAMPIRAN-LAMPIRAN	37

IV. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam karya ilmiah ini merupakan tahapan terakhir yang mengajukan pernyataan mengenai hasil penelitian dan kajian yang telah dilakukan oleh peneliti. Sesuai dengan metode penelitian yang dipergunakan, kesimpulan dibawa menuju kepada pendekatan deduktif dengan mengarahkan hasil penelitian berupa pernyataan-pernyataan khusus yaitu teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah penelitian ini menuju ke pernyataan-pernyataan yang bersifat khusus yaitu kenyataan yang terjadi di tempat penelitian. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diperoleh :

- a. Hasil dari tabel silang antara *Versitivity Transfer* dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja yang tinggi karena sudah sesuai dengan adanya *Versitivity Transfer* yaitu mutasi yang bertujuan agar karyawan menguasai berbagai lapangan pekerjaan. *Versitivity Transfer* dapat menekan rasa bosan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat mendorong terciptanya semangat kerja yang baru. Bagi karyawan yang kinerjanya sedang menganggap bahwa *Versitivity Transfer* dapat juga untuk meningkatkan kinerja tetapi hanya berperan sebagian kecil saja, dengan kata lain mereka tidak begitu mempersoalkan dengan adanya *Versitivity Transfer*. Sedangkan karyawan yang kinerjanya rendah menganggap bahwa *Versitivity Transfer* bukanlah cara untuk dapat meningkatkan kinerjanya, bisa

juga mereka termasuk orang-orang yang tidak senang dengan adanya perpindahan bagian pekerjaan, karena sudah cocok dengan pekerjaan yang dijabat sekarang. Mereka tidak suka *Versitility Transfer* karena harus melakukan penyesuaian diri lagi.

- b. Hasil tabel silang antara *Temporary Transfer* dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar responden juga memiliki kinerja yang tinggi karena sudah sesuai dengan adanya *Temporary Transfer* yaitu mutasi yang bertujuan untuk menggantikan pekerjaan karyawan yang berhalangan hadir atau mutasi yang bersifat sementara. Para karyawan tersebut telah memiliki *job description* yang baik sehingga mereka dapat dengan cepat memahami dan menyesuaikan diri dengan tugas-tugas karyawan yang digantikannya. Bagi mereka yang kinerjanya termasuk sedang, merasa bahwa saat menggantikan karyawan lain mereka mendapat sedikit kesulitan sehingga memerlukan penyesuaian yang agak lama, sedang karyawan yang kinerjanya rendah menganggap bahwa *Temporary Transfer* tidak sesuai karena memerlukan penyesuaian dan pemahaman yang lama terhadap tugas-tugas dari karyawan yang digantikannya.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian mengenai “Tanggapan Karyawan Terhadap Mutasi dan Kinerja Pada Perseroan Terbatas (PT) Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Blitar 66100” adalah ada hubungan antara mutasi dengan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Blitar 66100. Adanya mutasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mutasi dapat mengurangi rasa bosan dari karyawan yang telah lama menjabat satu pekerjaan, dengan dimutasikan ke pekerjaan yang baru dapat pula memotivasi karyawannya untuk dapat meningkatkan

semangat kerjanya, sehingga kinerja karyawan juga meningkat. Selain itu dengan mutasi kemacetan kerja akibat adanya karyawan yang tidak hadir dapat dihindari dengan digantikan oleh karyawan lain. Mutasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Blitar 66100 sudah dapat memberikan motivasi secara maksimal terhadap kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji dan Sri Suryanti. 1995. *Psikologi Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Effendi, Sofyan (ed). 1995. *Unsur-unsur Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Emory, C.W dan Donald, R.C. 1997. *Metode Penelitian Bisnis Jilid 1&2*. Jakarta: Erlangga
- Gaspersz, Vincent. 1997. *Manajemen Kualitas dalam Industri jasa, Strategi untuk Memenangkan Persaingan Global*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Gozali. 1980. *Tata Laksana Produksi*. Yogyakarta: BPFE
- Hadi, Sutrisno. 1995. *Metodologi Reasech I*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T.Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, S.P, Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jalil, Aria dkk. 1997. *Metode Penelitian Buku 2 Modul 4*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Koentjoroningrat. 1997. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Martoyo, Susilo SE. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Marzuki. 1983. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE UII
- Moekijat. 1999. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

- Moenir.1983.*Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Pegawai*.Jakarta: Gunung agung
- Narbuko,Cholid dan Ahmadi.2001.*Metodologi Penelitian*.Jakarta: Bumi aksara
- Nazir.1999.*Metode Penelitian*.Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito.1997.*Manajemen Personalialia*.Jakarta:Ghalia Indonesia
- Pramono.1998.*Pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Sekertaris Daerah Tk II Jember*
- Prawirosentono,Suyadi.1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*.Yogyakarta:BPFE
- Rangkuti,F.1997.*Riset Pemasaran*.Jakarta:Gramedia Pustaka Utama
- Ruky,Achmad S.2004. *Sistem Manajemen Kinerja*:Jakarta:Gramedia
- Saydam,Gouzali.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro(dalam tanya jawab)*.Jakarta:Djambatan
- Siagian,Sondang.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara
- Simamora,Henry.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:STIE YKPM
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan.1995. *Metode Penelitian Survai* .Jakarta:LP3S
- Sugiyono.2002.*Metode Penelitian Adminitrasi*.Bandung:Alfa Beta
- Stoner,James.1996.*Manajemen jilid II*.Jakarta:Erlangga
- Syamsuri.dkk.1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jember:Unej
- Tim Universitas Jember.1998.*Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*.Jember:Badan Penerbitan Universitas Jember
- Tjiptono, Andy.1997.*Prinsip-prinsip Total Quality Service (TQS)*. Yogyakarta:Andi Offset
- Umar, Husein.2003.*Metode Penelitian unruk Skripsi dan Tesis bisnis*.Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Yusuf,Sofyan.Drs.1991.*Kamus BBI*.Jakarta: Balai Pustaka

