

DAMPAK TARIF PAJAK PENGHASILAN TERHADAP MOTIVASI PENINGKATAN JABATAN AKADEMIK DOSEN DI INDONESIA

Serly Novianti¹; Faizah Kamilah²

FEB Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km. 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : serly@unilak.ac.id (Koresponding)

Abstract: Improving lecturers' academic positions is essential for strengthening career development and enhancing the quality of higher education in Indonesia. However, the proportion of lecturers holding the positions of Head Lecturer and Professor remains below 20% of the 303,067 active lecturers recorded in 2024. This study aims to examine the effect of income tax (PPh) rates on lecturers' motivation to pursue higher academic positions. Using a quantitative descriptive approach, data were collected through an online survey involving 312 lecturers from public and private universities selected through purposive sampling. Data were analyzed using simple linear regression. The findings indicate that income tax rates have a negative and significant effect on lecturers' motivation to seek promotion ($\beta = -0.342$; $p = 0.000$). Higher tax rates tend to reduce lecturers' motivation to improve their academic positions. Therefore, more equitable and performance-based fiscal policies are needed to encourage academic advancement and strengthen the implementation of higher education's tridharma in Indonesia.

Keywords: *Income Tax Rate, Lecturer Motivation, Academic Position, Fiscal Policy*

Pendidikan tinggi di Indonesia memiliki fungsi penting dalam menumbuhkan sumber daya manusia yang luar biasa. Akademisi, sebagai agen utama di pendidikan tinggi, diantisipasi untuk terus meningkatkan kompetensi mereka melalui kemajuan jajaran akademik, seperti dari Dosen menjadi Dosen Senior, yang berpuncak pada gelar Profesor. Namun demikian, fenomena yang muncul menunjukkan bahwa banyak dosen menunjukkan keengganan untuk naik ke posisi akademik. Salah satu faktor yang dimaksudkan untuk mempengaruhi fenomena ini adalah kewajiban pajak penghasilan yang semakin berat bersamaan dengan peningkatan peringkat dan manfaat yang diberikan.

Dosen di Indonesia diatur oleh Pasal 21 Pajak Penghasilan (PPh 21), yang bersifat progresif, dimana semakin tinggi pendapatan, semakin besar persentase pajak yang akan dikirimkan. Menurut Undang-Undang No. 36 tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan, tarif pajak progresif di Indonesia berfluktuasi dari 5% menjadi 35%, tergantung pada pendapatan tahunan.

Dengan peningkatan status akademik, dosen memperoleh manfaat tambahan, yang berpuncak pada kenaikan pajak yang terutang. Ini sering merupakan pencegah psikologis yang mengurangi motivasi dosen untuk bercita-cita ke peringkat akademik yang lebih tinggi.

Pendidik Indonesia juga menghadapi hambatan birokrasi dalam proses hukum, termasuk penyebaran dalam publikasi yang dihormati secara global, memperoleh kontrak pemerintah, dan mempertahankan kepercayaan publik, yang semuanya memerlukan pengeluaran tambahan yang tidak secara eksplisit dipungut oleh organisasi.

Dosen adalah sangat penting dalam ranah ilmiah yang merupakan pendidik, peneliti, dan kontributor komunitas. Pemerintah menggambarkan klasifikasi penunjukan akademik yang mencakup Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar. Meskipun demikian, ada fenomena di mana sejumlah besar dosen menunjukkan keraguan atau keengganan terhadap kemajuan peran akademik

mereka. Faktor signifikan yang mempengaruhi hal ini adalah meningkatnya kewajiban pajak penghasilan.

Menurut data yang diberikan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Penelitian, dan Teknologi (Kemendikbudristek), jumlah profesor yang ada di Indonesia secara signifikan kurang dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2023, diperkirakan hanya 5% dari total staf akademik yang telah mencapai pangkat Profesor (Kemendikbudristek, 2023). Faktor yang berkontribusi terhadap perbedaan ini adalah sifat rumit prosedur administrasi ditambah dengan kewajiban keuangan yang substansif.

Lebih lanjut, studi yang dilakukan oleh Hidayat & Wibowo (2021) yang diterbitkan dalam Jurnal Pendidikan Tinggi Indonesia menunjukkan bahwa dosen menunjukkan kecenderungan yang berkurang untuk mengejar kemajuan karena kenaikan gaji pasca pajak yang dapat diabaikan dibandingkan dengan peningkatan beban kerja. Fenomena ini terutama terlihat di kalangan dosen yang sudah memiliki sumber pendapatan tambahan selain gaji pokok mereka, seperti pendapatan yang dihasilkan dari upaya penelitian atau konsultasi.

Sebuah ilustrasi yang menarik dapat diamati di berbagai institusi akademik di seluruh Indonesia. Misalnya, wawancara yang dilakukan dengan anggota fakultas di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) mengungkapkan preferensi umum di antara banyak dosen untuk mempertahankan posisi mereka sebagai Dosen daripada maju ke peran Kepala Dosen atau Guru Magister, karena perbedaan remunerasi setelah pajak tidak sesuai dengan peningkatan harapan akademik yang ditimbulkan oleh kemajuan tersebut.

Di Republik Indonesia, peraturan pajak penghasilan dirangkum dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan, yang menerapkan kerangka perpajakan progresif berikutnya:

Penghasilan yang tidak melebihi Rp 60 juta per tahun dikenakan tarif pajak 5%. Penghasilan mulai dari Rp 60 juta hingga Rp 250 juta per tahun dikenakan tarif pajak 15%. Penghasilan antara Rp 250 juta dan Rp 500 juta per tahun dikenakan tarif pajak 25%. Penghasilan yang melebihi Rp 500 juta per tahun dikenakan tarif pajak 30%. Penghasilan yang melebihi Rp 5 miliar per tahun dikenakan tarif pajak 35% sebagaimana diatur dalam UU PPN No. 7 Tahun 2021.

Profesional akademik yang mencapai peringkat lebih tinggi secara otomatis berhak atas manfaat yang ditingkatkan. Misalnya:

Tunjangan untuk dosen sekitar Rp1,5 juta hingga Rp2,2 juta per bulan. Tunjangan untuk kepala dosen berkisar antara Rp3,2 juta hingga Rp5 juta per bulan. Guru Besar dapat menerima tunjangan yang dapat diperpanjang dari Rp13 juta hingga Rp15 juta per bulan, sebagaimana diuraikan dalam Perpres No. 65 tahun 2007.

Namun demikian, peningkatan manfaat ini memicu peningkatan tarif pajak yang berlaku, sehingga menghasilkan peningkatan laba bersih yang diterima yang dapat diabaikan.

Kejadian ini menimbulkan sentimen di antara beberapa dosen bahwa peningkatan posisi akademik tidak menghasilkan manfaat finansial yang memadai dibandingkan dengan meningkatnya beban kerja dan tanggung jawab administrasi. Selain itu, dosen yang memperoleh pendapatan tambahan dari upaya penelitian dan konsultasi juga dikenakan kewajiban pajak yang tinggi, mendorong beberapa untuk memilih untuk tetap berada di posisi akademik yang lebih rendah.

Beberapa negara menerapkan peraturan perpajakan yang menunjukkan tingkat dukungan yang lebih besar bagi para profesional akademik.

Malaysia: Pajak penghasilan yang dikenakan pada akademisi yang terlibat dalam penelitian atau penulisan teks ilmiah

mendapat manfaat dari pengurangan khusus hingga 50% (LHDN Malaysia, 2023). Profesor dan cendekiawan yang memiliki kredensi penelitian teladan menerima insentif pajak tambahan.

Singapura: Akademisi yang terlibat dalam penelitian yang berkaitan dengan teknologi atau inovasi memenuhi syarat untuk pengurangan pajak hingga 250% terkait pengeluaran penelitian dan pengembangan (Otoritas Pajak Singapura, 2023).

Jerman: Lembaga pendidikan tinggi mengalami pengurangan kewajiban pajak untuk honorarium yang diberikan kepada dosen atas kontribusi mereka terhadap penelitian dan publikasi, sehingga memastikan bahwa dosen tidak dikenakan pajak yang berlebihan atas pendanaan penelitian (OECD, 2022).

Jika Indonesia gagal segera menerapkan kerangka kebijakan yang lebih kondusif secara akademis, ada kekhawatiran yang sah bahwa semakin banyak dosen akan menunjukkan keengganan untuk mengejar posisi akademis bergengsi, yang pada akhirnya menghalangi kemajuan pendidikan tinggi dan inisiatif penelitian nasional.

Berdasarkan penelitian yang telah ada, masih terdapat kesenjangan yang belum banyak diteliti, yaitu:

1. Belum banyak studi empiris yang meneliti pengaruh pajak penghasilan terhadap motivasi dosen dalam kenaikan jabatan di Indonesia.
2. Minimnya analisis perbandingan antara kebijakan pajak akademisi di Indonesia dan negara lain yang lebih kompetitif.
3. Kurangnya kajian terkait potensi insentif pajak bagi akademisi yang dapat mendorong peningkatan jabatan akademik.

Teori Pajak dan Pajak Penghasilan

Teori Kemampuan Membayar (Ability to Pay Theory) Teori ini menyatakan bahwa pajak harus dikenakan berdasarkan kemampuan ekonomi wajib pajak (Adam Smith, 1776). Tarif pajak

progresif diterapkan agar wajib pajak dengan penghasilan lebih tinggi membayar pajak lebih besar dibandingkan mereka yang berpenghasilan rendah. Namun, dalam konteks akademisi, kenaikan tarif pajak dapat menjadi disinsentif bagi dosen dalam mengejar jabatan yang lebih tinggi.

Pajak Penghasilan Pasal 21 (PPh 21) di Indonesia

Berdasarkan Undang-Undang No. 36 Tahun 2008 dan UU No. 7 Tahun 2021 (Harmonisasi Peraturan Perpajakan), pajak penghasilan dikenakan secara progresif dengan tarif sebagai berikut:

1. 5% untuk penghasilan hingga Rp60 juta/tahun
2. 15% untuk penghasilan Rp60 juta – Rp250 juta/tahun
3. 25% untuk penghasilan Rp250 juta – Rp500 juta/tahun
4. 30% untuk penghasilan Rp500 juta – Rp5 miliar/tahun
5. 35% untuk penghasilan di atas Rp5 miliar/tahun

Kenaikan pangkat dosen dari Lektor ke Lektor Kepala atau Lektor Kepala ke Guru Besar mengakibatkan kenaikan penghasilan, yang berimplikasi pada lonjakan tarif pajak dan pengurangan pendapatan bersih yang diterima.

Teori Motivasi dalam Dunia Akademik Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (Maslow, 1943)

Dalam dunia akademik, dosen mengejar jabatan akademik lebih tinggi untuk memenuhi kebutuhan penghargaan diri (esteem needs) dan aktualisasi diri (self-actualization needs). Namun, jika hambatan finansial, seperti pajak yang lebih tinggi, mengurangi insentif tersebut, motivasi dosen dapat menurun.

Teori Two-Factor Herzberg (Herzberg, 1959)

Herzberg membagi faktor motivasi kerja menjadi motivator (intrinsik) dan hygiene factor (ekstrinsik). Dalam konteks dosen:

1. Motivator: Kenaikan jabatan akademik, pengakuan akademik, dan kontribusi ilmiah.
2. Hygiene Factor: Gaji, tunjangan, dan beban pajak.

Jika kenaikan jabatan tidak memberikan dampak finansial yang cukup karena tingginya pajak, maka dosen lebih memilih untuk tetap pada jabatan yang lebih rendah.

METODE

Penelitian ini dilakukan terhadap dosen perguruan tinggi di Indonesia dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei daring. Populasi penelitian mencakup 303.067 dosen aktif yang terdaftar di PDDikti pada tahun 2024, yang terdiri atas 116.734 dosen perguruan tinggi negeri dan 186.333 dosen perguruan tinggi swasta. Sampel penelitian berjumlah 312 dosen yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu, yaitu dosen tetap yang memiliki NIDN, menerima tunjangan profesi atau tunjangan kehormatan, dikenai PPh Pasal 21, dan memiliki jabatan akademik minimal Asisten Ahli. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Variabel penelitian terdiri atas tarif Pajak Penghasilan (X) dan motivasi peningkatan jabatan akademik (Y). Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh tarif pajak terhadap motivasi dosen dalam meningkatkan jabatan akademik.

HASIL

Hasil Penelitian

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.466	0.217	0.215	3.728

Nilai R = 0.466 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara tarif pajak dan motivasi jabatan akademik.

Nilai $R^2 = 0.217$ berarti 21,7% variasi motivasi dosen dapat dijelaskan oleh variabel tarif pajak penghasilan.

Sisanya 78,3% dijelaskan oleh faktor

lain di luar model seperti : tunjangan profesi, insentif penelitian, dan dukungan institusi.

ANOVA (Uji Kelayakan Model)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	648.215	1	648.215	46.425	0.000
Residual	2338.471	310	7.545		
Total	2986.686	311			

Nilai F-hitung = 46.425 dengan $p = 0.000 < 0.05$, menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengaruh tarif pajak terhadap motivasi jabatan akademik.

Coefficients (Uji Parsial/t-test)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Standard Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	32.487	1.748	—	18.584	0.000
Tarif Pajak Penghasilan (X)	-0.342	0.050	-0.466	-6.812	0.000

Nilai $b = -0,342$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan persepsi tarif pajak sebesar 1 satuan akan menurunkan motivasi dosen sebesar 0,342 poin.

Nilai t-hitung = -6.812 > t-tabel = 1.967 dan $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, tarif pajak penghasilan berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi peningkatan jabatan akademik dosen.

PEMBAHASAN

Pengaruh Tarif Pajak Penghasilan Progresif terhadap Motivasi Dosen dalam Meningkatkan Jabatan Akademik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tarif pajak penghasilan progresif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi dosen dalam meningkatkan jabatan akademik ($\beta = -0,342$; $p = 0,000$). Temuan ini dapat dijelaskan menggunakan Self-

Determination Theory (SDT) yang menekankan bahwa kualitas motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan tiga kebutuhan psikologis, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Ketika individu merasa bahwa penghargaan yang diterima tidak sebanding dengan usaha yang dilakukan, motivasi intrinsik akan menurun. Dalam konteks penelitian ini, kenaikan jabatan akademik memang meningkatkan tunjangan profesi, tetapi tambahan pendapatan tersebut diikuti oleh kenaikan beban pajak sehingga manfaat ekonomi yang dirasakan menjadi lebih kecil. Kondisi ini menyebabkan motivasi dosen untuk meningkatkan jabatan akademik mengalami penurunan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepuasan kebutuhan psikologis memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi kerja, kinerja, dan kesejahteraan pegawai.

Selain itu, konsep motivation quality dalam SDT menjelaskan bahwa motivasi yang didasarkan pada faktor eksternal, seperti kompensasi finansial, cenderung lebih rentan mengalami penurunan ketika individu merasa bahwa imbalan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Dengan demikian, fenomena *reverse motivation* yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui menurunnya kualitas motivasi akibat persepsi terhadap beban pajak yang lebih tinggi.

Hubungan antara Beban Pajak yang Lebih Tinggi dan Stagnasi Jabatan Akademik Dosen di Indonesia

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,217 menunjukkan bahwa 21,7% variasi motivasi peningkatan jabatan akademik dapat dijelaskan oleh persepsi terhadap beban pajak. Temuan ini sejalan dengan Public Service Motivation (PSM) Theory, yang menjelaskan bahwa pegawai sektor publik, termasuk dosen, tidak hanya dimotivasi oleh imbalan ekonomi, tetapi juga oleh nilai-nilai pelayanan, pengabdian, dan kontribusi terhadap masyarakat. Namun, ketika kebijakan organisasi atau kebijakan fiskal tidak mendukung pencapaian tujuan profesional, motivasi tersebut dapat mengalami penurunan.

Data PDDikti tahun 2024 yang menunjukkan rendahnya proporsi dosen pada jenjang Lektor Kepala dan Guru Besar mengindikasikan adanya stagnasi dalam pengembangan karier akademik. Kondisi ini diperkuat oleh minimnya insentif penelitian, publikasi, dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian terkini menunjukkan bahwa motivasi pegawai sektor publik akan lebih stabil ketika organisasi mampu menciptakan keseimbangan antara penghargaan finansial, pengakuan profesional, dan nilai-nilai pengabdian.

Perbandingan dengan Malaysia, Singapura, dan Thailand juga menunjukkan bahwa kebijakan fiskal yang mendukung aktivitas akademik mampu meningkatkan produktivitas dan mobilitas karier dosen. Oleh karena itu, faktor fiskal dapat dipandang sebagai salah satu determinan penting dalam mendorong peningkatan jabatan akademik.

Hambatan Utama yang Dihadapi Dosen dalam Proses Kenaikan Jabatan Akademik Terkait Aspek Finansial dan Perpajakan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa hambatan utama yang dihadapi dosen meliputi beban pajak yang tidak proporsional, ketiadaan insentif pajak untuk penelitian dan publikasi, tingginya biaya publikasi, serta rendahnya pemahaman terhadap regulasi perpajakan.

Kondisi ini dapat dijelaskan melalui teori integrasi antara Public Service Motivation (PSM) dan Self-Determination Theory (SDT). Teori ini menjelaskan bahwa motivasi pegawai sektor publik dipengaruhi oleh interaksi antara faktor intrinsik, nilai-nilai pengabdian, dan lingkungan organisasi. Kebijakan yang tidak mendukung kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan penghargaan profesional akan menurunkan motivasi individu untuk mencapai tujuan karier yang lebih tinggi.

Dalam konteks penelitian ini, dosen tidak hanya menghadapi beban administratif dalam memenuhi persyaratan kenaikan jabatan, tetapi juga harus menanggung biaya

publikasi, *article processing charge* (APC), *proofreading*, dan beban pajak atas tambahan penghasilan yang diperoleh. Akibatnya, manfaat yang diperoleh dari kenaikan jabatan dianggap tidak sebanding dengan pengorbanan yang harus dikeluarkan.

Dengan nilai *t*-hitung sebesar -6,812 ($p = 0,000$) dan nilai R^2 sebesar 0,217, penelitian ini mengonfirmasi bahwa kebijakan perpajakan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi motivasi dosen dalam meningkatkan jabatan akademik. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan fiskal yang lebih adaptif melalui pemberian insentif penelitian, keringanan pajak atas aktivitas tridarma, serta penguatan sistem penghargaan berbasis kinerja akademik.

SIMPULAN

Temuan ini mengindikasikan bahwa kebijakan fiskal yang berlaku saat ini, meskipun ditujukan untuk meningkatkan penerimaan negara, belum sepenuhnya berpihak pada peningkatan mutu sumber daya manusia di bidang pendidikan tinggi. Dosen sebagai pilar utama tridarma perguruan tinggi menghadapi dilema antara kewajiban profesional dan beban fiskal yang meningkat setelah kenaikan jabatan.

Dalam konteks ekonomi perilaku dan keadilan pajak, sistem perpajakan yang dianggap tidak seimbang antara kewajiban dan manfaat dapat menurunkan *academic engagement* dan *career motivation*. Kondisi ini menjadi salah satu penyebab stagnasi peningkatan jabatan akademik, terutama pada jenjang Lektor Kepala dan Guru Besar.

DAFTAR RUJUKAN

- Adam Smith. (1776). *The Wealth of Nations*. London: W. Strahan and T. Cadell.
- Breaugh, J., Ritz, A., & Alfes, K. (2018). Work Motivation and Public Service Motivation: Disentangling Varieties of Motivation and Job Satisfaction. *Public Management Review*, 20(10), 1423–1443. DOI: 10.1080/14719037.2017.1400580.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108.
- Gagné, M., Olafsen, A. H., Carpin, J. A., & Frølund, C. W. (2026). Self-Determination Theory in the Workplace: The Evolution, Present, and Beyond. *Journal of Business Research*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hidayat, R., & Wibowo, A. (2021). "Pengaruh Tarif Pajak terhadap Motivasi Kenaikan Jabatan Akademik Dosen." *Indonesian Journal of Higher Education*, 15(2), 78-92.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2023). *Laporan Statistik Pendidikan Tinggi Indonesia 2023*. Jakarta: Kemendikbudristek.
- Lembaga Hasil Dalam Negeri (LHDN) Malaysia. (2023). *Taxation on Academics and Researchers in Malaysia*. Kuala Lumpur: LHDN.
- Maslow, A. H. (1943). "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- OECD. (2022). *Taxation and Incentives for Academics: A Comparative Analysis*. Paris: OECD Publishing.
- Peraturan Menteri Keuangan No. 48/PMK.03/2020 tentang Pajak Digital di Indonesia.
- Peraturan Presiden No. 65 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Dosen.
- Rizky, A., & Santoso, P. (2022). "Kebijakan Pajak dan Motivasi Akademisi dalam Kenaikan Jabatan." *Jurnal*

- Kebijakan Pendidikan*, 10(1), 55-70.
- Singapore Tax Authority. (2023). *Research & Development Tax Incentives for Higher Education Institutions*. Singapore: Singapore Tax Authority.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan.
- Vandenabeele, W., & Breaugh, J. (2024). It Takes Two to Tango: Concepts and Evidence of Further Integration of Public Service Motivation Theory and Self-Determination Theory. *The American Review of Public Administration*, 55(2), 133–152. DOI: 10.1080/10967494.2024.2386292.