

**ANALISIS PENERAPAN PERENCANAAN PAJAK ATAS BIAYA
KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT. PERTANI (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

FEBRI RAMADHANI AMIRA
NPM. 1305170767



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Febri Ramadhani Amira (1305170767) Analisis Penerapan Perencanaan Pajak Atas Biaya Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Pertani (Persero) Medan

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah apakah penerapan perencanaan pajak atas biaya kesejahteraan karyawan dapat meminimalkan beban pajak terutang Wajib Pajak Badan pada PT. Pertani (Persero) Medan.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis deskriptif yaitu usaha untuk mengumpulkan dan menyusun suatu data, kemudian dilakukan analisis terhadap data tersebut. Analisis deskriptif yakni data yang dikumpulkan adalah berupa angka-angka. Hal ini disebabkan oleh adanya penerapan metode kuantitatif.

PT. Pertani telah melakukan perencanaan pajak atas biaya kesejahteraan karyawan tetapi upaya tersebut belum maksimal karena masih terdapat kebijakan yang berkaitan dengan biaya kesejahteraan karyawan merupakan kategori biaya yang tidak bisa dibebankan sebagai pengurang penghasilan bruto perusahaan (*non deductible*). Kebijakan perusahaan mengenai biaya kesejahteraan karyawan antara lain PT. Pertani tidak menanggung PPh Pasal 21 karyawan . Perusahaan mendirikan klinik sendiri dimana biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk fasilitas penyediaan dokter dan pemberian obat-obatan untuk karyawan tidak dapat dikurangkan (*non deductible*) dari penghasilan bruto

Kata Kunci : Perhitungan, Pemotongan, PPh 21

ABSTRACT

Febri Ramadhani Amira (1305170767) *The Analysis of The Implementation of Tax Planning on employees welfare costs at PT. Pertani (persero) Medan*

According to the problem of study. The purpose to be achieved in this research is the implementation of tax planning for the costs of the welfare of employees to minimize the burden of taxes owed to the tax at PT. Pertani (persero) Medan.

The analysis of this research used descriptive technique analysis data. The data were collected and arranged, then conducted an analysis of the data. Descriptive analysis of data collected in the form of numbers. This is due to the quantitative method.

PT. Pertani has done the implementation of tax planning on employees welfare costs but the effort is not maximized because there are still policies related to the costs of employees welfare which is a costs that can not be charged as a deduction of company's gross income (non deductible) . The company policy regarding of employees welfare costs, among others are :

PT. Pertani doesnt bear outcome added tax according to section 21 pph about employees. The company establishes its own clinic where the costs incurred by the company for the provision of doctors and the provision of medicines to employees can not be deducted from gross income.

Keywords : Calculation, severance, outcome added tax (PPh 21)

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillahrabbi lalamin, segala puji penulis haturkan kepada sang pencipta Alam semesta beserta isinya Allah SWT yang telah memberikan pertolongan, rahmat dan karunia-Nya yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENERAPAN PERENCANAAN PAJAK ATAS BIAYA KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT.PERTANI (PERSERO) MEDAN”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari akan kesalahan-kesalahan yang terdapat dalam skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan masukan yang positif dan membangun dalam upaya perbaikan penulisan skripsi berikutnya.

Untuk menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan nasehat serta dukungan semangat dan berbagai pihak yang mendukung penulis sehingga tulisan ini dapat terselesaikan pada waktunya. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda **Hartono** dan Ibunda **Sufiarni** yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak **Dr. H. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **H. Januri SE, MM, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu **Fitriani Saragih SE, M.Si**, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Ibu **Zulia Hanum SE, M.Si**, selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan
6. Ibu **Hj. Hafsa SE, M.Si**, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik
7. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
8. Bapak/Ibu selaku staf karyawan di PT. Pertani (PERSERO) Medan yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu penulis dalam penyusunan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
9. Sahabat-sahabat penulis beserta seluruh teman-teman Akuntansi **Imam Tri Okto Wirianto, Putri Arse, Rizka Fhadila, Anggi Dhanisa, Rika Sari, Ismi Balqis, Natasya, Ade** yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, September

2017

Febri Ramadhani Amira
1305170767

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Pajak	7
a. Pengertian Pajak	7
b. Fungsi Pajak	8
2. Manajemen Pajak	8
3. Perencanaan Pajak (<i>Tax Planning</i>).....	10
a. Pengertian <i>Tax Planning</i>	11
b. Penghindaran Sanksi Pajak	13
c. Pelaksanaan Kewajiban Perpajakan (<i>Tax Implementation</i>)..	13
d. Motivasi Dilakukannya Perencanaan Pajak.....	14
e. Tahapan dalam Perencanaan Pajak (<i>Tax Planning</i>)	14
f. Perencanaan Pajak untuk Mengefisienkan Beban Pajak.....	17
4. Pemberian dalam Bentuk Kesejahteraan Karyawan atau Natura dan Kenikmatan (<i>Fringe Benefits</i>).....	20
5. Laporan Keuangan Komersial Vs Laporan Keuangan Fiskal...	34
6. Penelitian Terdahulu.....	37
B. Kerangka Berfikir.....	38
BAB. III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	40
B. Definisi Operasional	40
C. Tempat dan Waktu Penelitian	41
D. Jenis dan Sumber Data.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Teknik Analisis Data.....	42

DAFTAR PUSTAKA

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perencanaan pajak (*tax planning*) menekankan pada pengendalian setiap transaksi yang memiliki konsekuensi pajak. Kondisi tersebut bertujuan untuk mengendalikan jumlah pajak sehingga mencapai angka minimum, yang dapat berupa penghematan pajak (*tax saving*), penghindaran pajak (*tax avoidance*), ataupun penyelundupan pajak (*tax evasion*). Penghindaran pajak menunjuk kepada rekayasa *tax affairs* yang masih tetap dalam bingkai ketentuan perpajakan (*lawful*), sedangkan penyelundupan pajak berada diluar bingkai peraturan perpajakan (*unlawful*).

Meminimalisasi beban pajak dapat dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari yang masih berada dalam bingkai peraturan perpajakan sampai dengan yang melanggar peraturan perpajakan. Upaya meminimalisasi pajak secara eufinisme sering disebut dengan perencanaan pajak (*tax planning*). Umumnya perencanaan pajak merujuk pada proses merekayasa usaha dan transaksi Wajib Pajak supaya utang pajak berada dalam jumlah yang minimal tetapi masih dalam bingkai peraturan perpajakan. Namun perencanaan pajak juga dapat berkonotasi positif sebagai perencanaan pemenuhan kewajiban perpajakan secara lengkap, benar, dan tepat waktu sehingga dapat menghindari pemborosan sumber daya.

Dalam ketentuan perpajakan, masih terdapat berbagai celah (*loopholes*) yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan agar jumlah pajak yang dibayar oleh perusahaan optimal dan minimum (secara keseluruhan). Arti dari optimal disini

yaitu perusahaan tidak membayar sesuatu (pajak) yang semestinya tidak harus dibayar, membayar pajak dengan jumlah yang 'paling sedikit' namun tetap dilakukan dengan cara legal yang tidak menyalahi ketentuan yang berlaku.

Salah satu peluang melakukan efisiensi pajak bagi perusahaan adalah dengan pengelolaan transaksi yang berhubungan dengan pemberian kesejahteraan karyawan tersebut dalam bentuk natura dan kenikmatan. Imbalan sehubungan dengan pekerjaan atau jasa yang diberikan perusahaan dapat dibedakan dalam bentuk uang secara langsung (tunjangan), bukan uang (natura dan kenikmatan) berupa beras, gula dan sejenisnya, penggunaan mobil, rumah dinas, fasilitas pengobatan, dan sejenisnya. Karyawan merupakan unsur yang sangat penting berperan aktif di dalam kegiatan organisasi suatu perusahaan, dan memberikan prestasi kerja yang baik bagi kemajuan perusahaan, sedangkan program kesejahteraan sebagai penghargaan atas prestasi kerja yang baik yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Berikut adalah beberapa unsur yang merupakan penghasilan atau kenikmatan yang diberikan perusahaan :

Tabel 1.1
Data Beban Pajak PT. Pertani (Persero) Medan Tahun 2012 – 2015
(Dalam Satuan Rp)

Tahun	Beban Pajak	Perkembangan
2012	523.733.819	0
2013	296.246.286	-43,44%
2014	746.917.084	152,13%
2015	754.409.991	1,00%

Sumber : Data Laporan Keuangan PT. Pertani (Persero) Medan

Tabel I.2
Biaya – Biaya Yang Bersifat Natura

Perobatan/kesehatan Karyawan	Rp 20.466.314
Premi Asuransi Karyawan (Jamsostek)	Rp 17.215.523
Tunjangan sewa rumah	Rp 148.356.342
Tunjangan Transportasi	Rp 18.400.520
Pakaian Dinas Karyawan	Rp 18.529.520
Tunjangan Beras	Rp 23.590.739

Data tabel I.1 menunjukkan terjadinya peningkatan beban pajak di tahun 2014 sebesar 152,13% dan di tahun 2015 sebesar 1%. Kondisi ini menunjukkan perusahaan belum maksimal dalam melakukan perencanaannya, dimana masih banyak biaya berupa kenikmatan yang diberikan kepada karyawan yang tidak dapat mengurangi penghasilan kena pajak sehingga terjadi peningkatan beban pajak. Kenikmatan ini tidak bisa dikategorikan sebagai penghasilan, namun apabila dibayarkan dalam bentuk uang tunai maka dapat dikurangkan sebagai biaya bagi perusahaan, karena merupakan penghasilan bagi karyawan yang menerimanya dan dapat meminimalisir beban pajak perusahaan. Hasil survey pendahuluan dapat diketahui bahwa perusahaan dalam melakukan perencanaan pajak dengan cara *national tax planning* yaitu perencanaan pajak hanya memperhatikan Undang-Undang perpajakan dalam negeri (Domestik). Perencanaan pajak perusahaan dilakukan hanya dengan memanfaatkan biaya natura berupa iuran asuransi, tunjangan sewa rumah dan transportasi, sedangkan natura pengobatan/kesehatan karyawan dan beras masih belum dilakukan perencanaan.

Dari tabel I.2 juga terlihat, karyawan perusahaan memperoleh fasilitas pengobatan/ kesehatan karyawan sebesar Rp 20.466.314, dan tunjangan natura berupa beras sebesar Rp 23.590.739, kenikmatan tersebut adalah merupakan biaya fiskal yang tidak boleh dikurangkan dari penghasilan perusahaan, maka kenikmatan ini tidak bisa dikategorikan sebagai penghasilan, namun apabila dibayarkan dalam bentuk uang tunai maka dapat dikurangkan sebagai biaya bagi perusahaan, karena merupakan penghasilan bagi karyawan yang menerimanya dan dapat meminimalisir beban pajak perusahaan. Hasil survey pendahuluan dapat diketahui bahwa perusahaan dalam melakukan perencanaan pajak dengan cara *national tax planning* yaitu perencanaan pajak hanya memperhatikan Undang-Undang perpajakan dalam negeri (Domestik). Perencanaan pajak perusahaan dilakukan hanya dengan memanfaatkan biaya natura berupa iuran asuransi, tunjangan sewa rumah dan transportasi, sedangkan natura pengobatan/kesehatan karyawan dan beras masih belum dilakukan perencanaan.

Menurut Suandy (2003, hal 119) Memberikan tunjangan kepada karyawan dalam bentuk uang atau natura dan kenikmatan (*fringe benefits*) dapat sebagai salah satu pilihan perusahaan untuk menghindari lapisan tarif maksimum (*shift to lower bracket*). Karena pada dasarnya pemberian dalam bentuk natura dan kenikmatan dapat dikurangkan sebagai biaya oleh pemberi kerja sepanjang pemberian tersebut diperhitungkan sebagai penghasilan yang dikenakan pajak bagi pegawai yang menerimanya.

Hal ini juga di perkuat dengan UU PPh No. 36 tahun 2008 Pasal 6 ayat 1 huruf a. yang menyebutkan “besarnya penghasilan bagi wajib pajak dalam negeri dan bentuk usaha tetap, ditentukan berdasarkan penghasilan bruto dikurangi biaya

yakni berupa tunjangan yang diberikan dalam bentuk uang”. Namun pada penelitian Chairunnisa Damayanti (2010), masih ada kenikmatan karyawan yang merupakan kategori biaya yang tidak bisa dibebankan sebagai pengurang penghasilan bruto perusahaan (*non deductible*) sehingga perusahaan tidak dapat mengurangi beban pajaknya.

PT. Pertani (Persero) Medan adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang usaha perdagangan agroindustri. Sampai dengan akhir 2015, PT. Pertani (Persero) Medan mempekerjakan karyawannya sebanyak 64 orang. Dengan dukungan karyawan tersebut, PT. Pertani (Persero) Medan telah menunjukkan pertumbuhan kinerja yang konsisten. Sebagai sebuah perusahaan yang berorientasi keuntungan (*profit motive*), PT. Pertani (Persero) Medan bertujuan mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan efisiensi biaya, tetapi juga tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawannya. Oleh karena itu, perlu dilakukan suatu perencanaan pajak (*tax planning*) atas biaya kesejahteraan karyawan yang baik dan benar agar perusahaan tidak hanya dapat mencapai laba setelah pajak (*after tax profit*) yang tinggi, tetapi kesejahteraan karyawannya juga terpenuhi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *tax planning* dapat menekan beban perusahaan secara legal. Perencanaan Pajak juga mendukung kinerja perusahaan secara umum di mana sasarannya sejalan dengan tujuan perusahaan yang menitikberatkan pada peningkatan laba. Oleh karena itu penulis tertarik membahasnya pada suatu skripsi yang berjudul **“Analisis Penerapan Perencanaan Pajak atas Biaya Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Pertani (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah yang berhubungan dengan penelitian ini.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Terjadi peningkatan beban pajak pada dua tahun terakhir yaitu tahun 2014 dan 2015.
2. Perusahaan masih memberikan kenikmatan berupa fasilitas pengobatan dengan mendirikan Klinik di lingkungan kerja perusahaan.
3. Dalam hal pemberian kenikmatan berupa Natura (beras), perusahaan masih memberikan dalam bentuk beras dan bukan uang di masing-masing unit.

C. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, secara sederhana dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti, yaitu apakah penerapan perencanaan pajak atas biaya kesejahteraan karyawan dapat meminimalkan beban pajak terutang Wajib Pajak Badan pada PT. Pertani (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah apakah penerapan perencanaan pajak atas biaya kesejahteraan karyawan dapat meminimalkan beban pajak terutang Wajib Pajak Badan pada PT. Pertani (Persero) Medan.

Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis mengenai penerapan perencanaan pajak planning atas biaya kesejahteraan karyawan pada PT. Pertani (Persero) Medan.
2. Bagi pihak yang diteliti PT. Pertani (Persero) Medan sebagai masukan dalam menerapkan penerapan perencanaan pajak atas biaya kesejahteraan karyawannya.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi, bacaan yang bermanfaat, dan sumber informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pajak

a. Pengertian Pajak

Pajak dapat diartikan sebagai pungutan atau iuran wajib bagi wajib pajak dalam memenuhi ketentuan perpajakan. Menurut Soemitro (2006, hal 24) menurut:

“Pajak adalah peralihan kekayaan dari sector swasta ke sektor public berdasarkan Undang – undang yang dapat dipaksakan dengan tidak mendapat imbalan (*tegenprestatie*) yang secara langsung dapat ditunjukkan, yang digunakan untuk membiayai pengeluaran umum dan yang digunakan sebagai alat pendorong, penghambat atau pencegah untuk mencapai tujuan yang ada di luar bidang keuangan Negara”.

Sedangkan dalam Prabowo (2004, hal. 2) menurut Adriani:

“Pajak adalah iuran kepada Negara (yang dapat dipaksakan) yang terutang oleh wajib membayarnya menurut peraturan – peraturan, dengan tidak mendapat prestasi kembali, yang langsung dapat ditunjuk, dan yang gunanya adalah untuk membiayai pengeluaran – pengeluaran umum berhubungan dengan tugas negara harus menyelenggarakan pemerintahan”.

Ciri – ciri yang melekat pada pengertian pajak menurut Waluyo dan Ilyas (2002, hal. 6) adalah:

- a. Pajak dipungut berdasarkan undang – undang serta aturan pelaksanaannya yang sifatnya dapat dipaksakan.
- b. Dalam pembayarannya pajak tidak dapat ditunjukkan adanya kontraprestasi individual oleh pemerintah.
- c. Pajak dipungut oleh Negara baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.
- d. Pajak diperuntukkan bagi pengeluaran – pengeluaran pemerintah yang bila dari pemasukannya masih terdapat surplus dipergunakan untuk membiayai *public investment*.

- e. Pajak dapat pula mempunyai tujuan selain *budgeter* yaitu mengatur.

b. Fungsi Pajak

Sebagaimana telah diketahui ciri – ciri yang melekat pada pengertian pajak dari berbagai definisi maka terlihat adanya dua fungsi pajak yaitu:

a. Fungsi Penerimaan (*Budgeter*)

Pajak berfungsi sebagai sumber dana yang diperuntukkan bagi pembiayaan pengeluaran – pengeluaran pemerintah. Contoh: dimasukkan pajak dalam APBN sebagai penerimaan dalam negeri.

b. Fungsi Mengatur (*Reguler*)

Pajak berfungsi sebagai alat untuk mengatur atau melaksanakan kebijakan di bidang sosial dan ekonomi. Sebagai contoh yaitu dikenakannya pajak yang lebih tinggi terhadap minuman keras, sehingga konsumsi minuman keras dapat ditekan. Demikian juga terhadap barang mewah.

2. Manajemen Pajak

Pemerintah saat ini melakukan upaya habis – habisan dalam bidang perpajakan. Karena itu, pengusaha harus menanggapinya dengan cara habis – habisan juga, yaitu dengan menempuh manajemen pajak. Bagaimanapun pajak bagi perusahaan tetap sebagai “biaya”. Artinya sekecil apapun pajak yang harus dibayar oleh perusahaan, tetap saja akan mengurangi laba yang diterima oleh perusahaan. Jika pengelolaan pajak tidak dilakukan dengan baik, kemungkinan di kemudian hari perusahaan terpaksa gulung tikar.

Upaya dalam melakukan penghematan pajak secara legal dapat dilakukan melalui manajemen pajak. Namun perlu diingat bahwa *legalitas* manajemen pajak

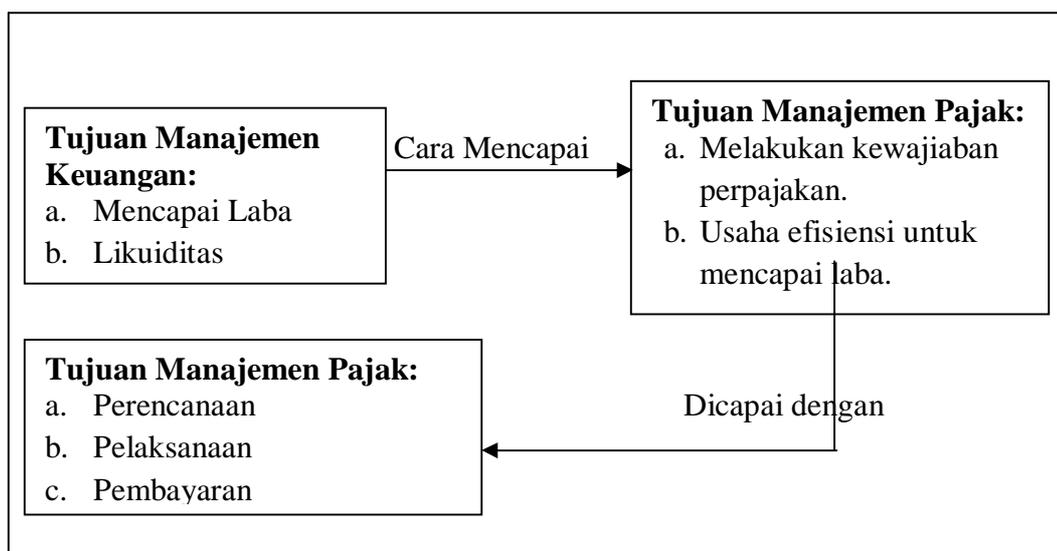
tergantung dari instrumen yang dipakai. Legalitas baru dapat diketahui secara pasti setelah ada keputusan pengadilan.

Lumbantoruan dalam buku Akuntansi Pajak (2006, hal. 483),

Tujuan manajemen pajak pada dasarnya serupa dengan manajemen keuangan yaitu sama – sama bertujuan untuk memperoleh likuiditas dan laba yang cukup. Manajemen pajak sebagai memenuhi kewajiban perpajakan dengan benar, tetapi jumlah pajak dapat ditekan serendah mungkin untuk memperoleh laba dan likuiditas yang diharapkan. Dengan demikian, di kemudian hari tidak terjadi restitusi pajak atau kurang bayar yang mengakibatkan denda dan sebagainya.

Manajemen pajak merupakan bagian dari manajemen keuangan.

Manajemen keuangan yang efisien membutuhkan suatu tujuan dan sasaran yang akan digunakan sebagai patokan dalam memberikan penilaian atas efisiensi keputusan keuangan. Dengan demikian tujuan manajemen pajak harus sejalan dengan tujuan manajemen keuangan, yaitu memperoleh likuiditas dan laba yang memadai.



Gambar I. 1
Tujuan Manajemen Pajak

3. Perencanaan Pajak (*Tax Planning*)

Perencanaan pajak merupakan langkah awal dalam manajemen pajak. Strategi pajak disusun pada saat perencanaan. Karena itu, pada tahap ini dilakukan pengumpulan dan penelitian terhadap peraturan perpajakan agar dapat diseleksi jenis tindakan penghematan pajak yang akan dilakukan.

Tujuan pokok seharusnya dicapai oleh para eksekutif perusahaan adalah memberikan keuntungan yang maksimum untuk jangka panjang (*long - term return*) kepada para pemodal atau pemegang saham yang telah menginvestasikan kekayaan dan mempercayakan pengelolaannya kepada perusahaan. Keuntungan tersebut harus diperoleh dengan mematuhi peraturan atau ketentuan pajak internasional. Sebagai wajib pajak, setiap perusahaan harus mematuhi dan melaksanakan kewajiban – kewajiban pajaknya sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku.

Pada umumnya ukuran kepatuhan memenuhi kewajiban perpajakan biasanya diukur dan dibandingkan dengan besar kecilnya penghematan pajak (*tax saving*), penghindaran pajak (*tax avoidance*) dan penyeludupan (*tax evasion*) yang kesemuanya itu bertujuan untuk meminimalkan beban pajak, melalui beberapa cara antara lain melalui pengecualian– pengecualian, pengurangan – pengurangan, insentif pajak, penghasilan yang bukan objek pajak, penangguhan pengenaan pajak, pajak ditanggung negara sampai kepada kerja sama dengan aparat perpajakan, suap – menyuap dan pemalsuan – pemalsuan.

a. Pengertian *Tax Planning*

Pengetahuan tentang akuntansi sangat diperlukan oleh Wajib Pajak untuk dapat mematuhi peraturan atau ketentuan perpajakan. Pemahaman tentang Undang – undang dan peraturan perpajakan mutlak diperlukan untuk bisa membuat kewajiban membayar pajak yang sekecil mungkin tanpa harus melanggar atau tidak mematuhi Undang – undang dan peraturan perpajakan, sehingga dapat memberikan keuntungan yang tinggi kepada para pemodal.

Para eksekutif perusahaan atau manajemen harus mampu mengidentifikasi dan memanfaatkan peraturan atau ketentuan – ketentuan pajak, yang memungkinkan terlaksananya transaksi – transaksi yang hemat pajak atau bahkan bebas pajak. Proses demikian itu dikenal sebagai perencanaan pajak (*tax avoidance* atau *legitimate tax planning*), berbagai upaya untuk menghemat atau menghindari pajak yang dilakukan secara legal dan tidak melanggar etika (Harnanto, 2003, hal. 105).

Dalam kaitannya dengan pajak penghasilan, memaksimalkan keuntungan atau kekayaan para pemilik secara *implisit* bermakna minimalisasi (pajak penghasilan) yang menuntut adanya perencanaan pajak yang efektif atau *effective tax planning*. Untuk bisa membuat perencanaan pajak yang baik, perusahaan harus mempekerjakan atau mempunyai orang yang memiliki pengetahuan dan memahami peraturan perpajakan.

Secara garis besar , menurut Zain dalam buku Manajemen Perpajakan (2003, hal. 43),

Perencanaan pajak (*tax planning*) adalah proses mengorganisasi usaha wajib pajak atau kelompok wajib pajak sedemikian rupa sehingga utang pajaknya, baik pajak penghasilan maupun pajak – pajak lainnya, berada dalam posisi paling minimal, sepanjang hal ini dimungkinkan baik oleh ketentuan peraturan perundang – undangan perpajakan maupun secara komersial.

Jika dari *tax planning* adalah merekayasa agar beban pajak (*tax burden*) serendah mungkin dengan memanfaatkan peraturan yang ada tetapi berbeda dengan tujuan pembuat Undang – undang maka *tax planning* disini sama dengan *tax avoidance* karena secara hakikat ekonomis kedua – duanya berusaha untuk memaksimalkan penghasilan setelah pajak (*after tax return*) karena pajak merupakan unsur pengurang laba yang tersedia baik untuk dibagikan kepada pemegang saham maupun untuk diinvestasikan kembali.

Perencanaan pajak adalah merupakan tindakan penstrukturan yang terkait dengan konsekuensi potensi pajaknya, yang tekanannya kepada pengendalian setiap transaksi yang ada konsekuensi pajaknya. Tujuannya adalah bagaimana pengendalian tersebut dapat mengefisiensikan jumlah pajak yang akan ditransfer ke pemerintah, melalui apa yang disebut sebagai penghindaran pajak (*tax avoidance*) dan bukan penyelundupan pajak (*tax evasion*) yang merupakan tindak pidana fiskal yang tidak akan ditoleransi. Walaupun kedua cara tersebut kedengarannya mempunyai konotasi yang sama sebagai tindakan kriminal, namun suatu hal yang jelas berbeda disini, bahwa penghindaran pajak adalah perbuatan legal yang masih dalam ruang lingkup pemajakan dan tidak melanggar ketentuan peraturan perundang – undangan perpajakan, sedang penyelundupan pajak jelas – jelas merupakan perbuatan illegal yang melanggar ketentuan peraturan perundang – undangan perpajakan (zain, 2003, hal. 67).

Dari pengertian tersebut terlihat bahwa perencanaan pajak melalui penghindaran pajak merupakan satu – satunya cara legal yang dapat ditempuh oleh Wajib Pajak dalam rangka mengefisiensikan pembayaran pajaknya. Ide dasarnya adalah usaha pengaturan terlebih dahulu semua aktifitas perusahaan guna menghindarkan impak perpajakan sebanyak mungkin atau dengan perkataan lain peluang untuk perencanaan pajak yang efektif, terdapat lebih besar kemungkinannya apabila hal tersebut dipertimbangkan sebelum transaksi tersebut dilaksanakan, dibandingkan apabila pertimbangannya dilakukan setelah terjadi transaksi. Dalam hal ini tentunya sangat tergantung kepada para manajer, sampai

sejauh mana para manajer tersebut mewaspadaikan secara konstan alternatif – alternatif penghematan pajak pada setiap tindakan yang akan diambilnya.

Dapat disimpulkan bahwa suatu perencanaan pajak yang efektif tidak tergantung kepada seseorang ahli pajak yang profesional, akan tetapi sangat tergantung kepada kesadaran dan keterlibatan para pengambil keputusan akan adanya dampak pajak yang melekat pada setiap aktivitas perusahaannya.

b. Penghindaran Sanksi Pajak

Menurut Suandy (2001, hal.10), setidaknya – tidaknya terdapat tiga hal yang harus diperhatikan dalam suatu perencanaan pajak (*tax planning*), yaitu:

1. Tidak melanggar ketentuan perpajakan. Bila suatu perencanaan pajak (*tax planning*) ingin dipaksakan dengan melanggar ketentuan perpajakan, buat Wajib Pajak merupakan resiko (*tax risk*) yang sangat berbahaya dan mengancam keberhasilan perencanaan pajak (*tax planning*) tersebut.
2. Secara bisnis masuk akal, karena perencanaan (*tax planning*) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perencanaan menyeluruh (*global strategy*) perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek, maka perencanaan pajak (*tax planning*) yang tidak masuk akal akan memperlemah perencanaan itu sendiri.
3. Bukti – bukti pendukungnya memadai, misalnya dukungan perjanjian (*agreement*), faktur (*invoice*) dan jugua perlakuan akuntansinya (*accounting treatment*).

c. Pelaksanaan Kewajiban Perpajakan (*Tax Implementation*)

Untuk mencapai tujuan manajemen pajak, ada dua hal yang perlu dikuasai dan dilaksanakan:

1. Memahami ketentuan peraturan perpajakan

Dengan mempelajari peraturan perpajakan seperti Undang – undang, Keputusan Presiden, Keputusan Menteri Keuangan, Keputusan Dirjen

Pajak, dan Surat Edaran Dirjen Pajak dapat diketahui peluang – peluang yang dapat dimanfaatkan untuk menghemat beban pajak.

2. Menyelenggarakan pembukuan yang memenuhi syarat

Pembukuan merupakan saran yang sangat penting dalam penyajian informasi keuangan perusahaan yang disajikan dalam bentuk laporan keuangan dan menjadi dasar dalam menghitung besarnya jumlah pajak terutang.

d. Motivasi Dilakukannya Perencanaan Pajak (*Tax Planning*)

Banyak motivasi yang mendasari dilakukannya suatu perencanaan pajak (*tax planning*), namun semua itu bersumber dari adanya 3 unsur perpajakan yaitu:

1. Kebijakan perpajakan (*tax policy*)
2. Undang – undang perpajakan (*tax law*)
3. Administrasi perpajakan (*tax administration*)

Ketiga unsur tersebut menurut proses sesuai dengan urutan waktu penyusunan sistem perpajakan.

e. Tahapan dalam Perencanaan Pajak (*Tax Planning*)

Dalam arus globalisasi dan tingkat persaingan yang semakin tajam seorang manajer dalam membuat suatu perencanaan pajak sebagaimana strategi perencanaan perusahaan secara keseluruhan (*global company's strategy*) juga harus memperhitungkan adanya kegiatan yang bersifat lokal maupun internasional, maka agar *tax planning* dapat berhasil sesuai dengan yang

diharapkan, maka rencana itu seharusnya dilakukan melalui berbagai urutan tahap – tahap sebagai berikut :

1. Menganalisis informasi yang ada (*Analysis of the existing data base*)

Tahap pertama dari proses pembuatan *tax planning* adalah menganalisis komponen yang berbeda atas pajak yang terlibat dalam suatu proyek dan menghitung seakurat mungkin beban pajak (*tax burden*) yang harus ditanggung.

Ini hanya bisa dilakukan dengan mempertimbangkan masing – masing elemen dari pajak baik secara sendiri – sendiri maupun secara total pajak yang harus dapat dirumuskan sebagai *tax planning* yang paling efisien. Penting juga untuk memperhitungkan kemungkinan besarnya penghasilan dari suatu proyek dan pengeluaran – pengeluaran lain di luar pajak yang mungkin terjadi. Untuk itu seorang manajer perpajakan harus memperhatikan faktor – faktor baik internal maupun eksternal yaitu:

- a. Fakta yang relevan.
- b. Faktor pajak
- c. Faktor non- pajak lainnya

2. Membuat satu model atau lebih rencana kemungkinan besarnya pajak

(Design of one or more possible tax plan)

- a. Pemilihan bentuk transaksi operasi atau hubungan internasional
- b. Pemilihan negara asing tempat melakukan investasi atau menjadi residen dari negara tersebut
- c. Penggunaan satu atau lebih negara tambahan

3. Mengevaluasi pelaksanaan rencana pajak (*Evaluating a tax plan*)

Perencanaan pajak sebagai suatu perencanaan yang merupakan bagian kecil dari seluruh perencanaan strategi perusahaan, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi untuk melihat sejauh mana hasil pelaksanaan suatu perencanaan pajak terhadap beban pajak (*tax burden*), perbedaan laba kotor dan pengeluaran selain pajak atas berbagai alternative perencanaan. Variabel–variabel tersebut akan dihitung seakurat mungkin dengan hipotesis sebagai berikut:

- a. Bagaimana jika rencana tersebut tidak dilaksanakan
- b. Bagaimana jika rencana tersebut dilaksanakan dan berhasil dengan baik
- c. Bagaimana jika rencana tersebut dilaksanakan tetapi gagal

Dari ketiga hipotesis tersebut akan memberikan hasil yang berbeda. Dari hasil tersebut barulah dapat ditentukan apakah perencanaan pajak tersebut layak untuk dilaksanakan atau tidak.

4. Mencari kelemahan dan kemudian memperbaiki kembali rencana pajak (*Debugging the tax plan*)

Untuk mengatakan bahwa hasil suatu perencanaan pajak baik atau tidak, tentu harus dievaluasi melalui berbagai rencana yang dibuat. Dengan demikian keputusan yang terbaik atas suatu perencanaan pajak harus sesuai dengan bentuk transaksi dan tujuan operasi. Perbandingan berbagai rencana harus dibuat sebanyak mungkin sesuai bentuk perencanaan pajak yang diinginkan. Kadang suatu rencana harus diubah mengingat adanya perubahan peraturan/perundang-undangan. Tindakan perubahan (*up to date planning*) harus tetap dijalankan walaupun diperlukan penambahan biaya atau kemungkinan keberhasilannya

sangat kecil. Sepanjang penghematan pajak (*tax saving*) masih besar, rencana tersebut harus tetap dijalankan, karena bagaimanapun juga kerugian yang ditanggung merupakan kerugian minimal.

Jadi akan sangat membantu jika pembuatan suatu rencana disertai dengan gambaran/perkiraan berapa peluang kesuksesan dan berapa laba (*benefit*) potensial yang akan diperoleh jika berhasil maupun kerugian (*loss*) potensial jika terjadi kegagalan.

5. Memutakhirkan rencana pajak (*Updating the tax plan*)

Meskipun suatu rencana pajak telah dilaksanakan dan proyek juga telah berjalan, tetap perlu diperhitungkan setiap perubahan yang terjadi baik dari undang – undang maupun pelaksanaannya (Negara dimana aktivitas tersebut dilakukan) yang dapat berdampak terhadap komponen suatu perjanjian.

Pemuktahiran dari suatu rencana adalah konsekuensi yang perlu dilakukan sebagaimana dilakukan oleh masyarakat yang dinamis. Dengan memberikan perhatian terhadap perkembangan yang akan datang maupun situasi yang terjadi saat ini, seorang manajer akan mampu mengurangi akibat yang merugikan dari adanya perubahan, dan pada saat bersamaan mampu mengambil kesempatan untuk memperoleh manfaat yang potensial.

f. Perencanaan Pajak untuk Mengefisienkan Beban Pajak

Menurut Suandy (2003, hal. 119) menyatakan:

Strategi mengefisienkan beban pajak (penghematan pajak) yang dilakukan perusahaan haruslah bersifat legal, supaya dapat menghindari sanksi – sanksi pajak dikemudian hari. Secara umum penghematan pajak menganut prinsip *the least and the least*, yaitu membayar dalam jumlah seminimal mungkin dan pada waktu terakhir yang masih diizinkan oleh undang dan peraturan perpajakan. Strategi

mengefisiensikan beban pajak dari berbagai *literatur* dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengambil keuntungan dari berbagai pilihan bentuk badan hukum (*legal entity*) yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan jenis usaha. Bila dilihat dari perspektif perpajakan kadang pemilihan bentuk badan hukum (*legal entities*) bentuk perseorangan, firma dan kongsi (*partnership*) adalah bentuk yang lebih menguntungkan dibanding perseroan terbatas yang pemegang sahamnya perorangan atau badan tetapi kurang 25%, akan mengakibatkan pajak atas penghasilan perseroan dikenakan dua kali yakni pada saat penghasilan diperoleh oleh pihak perseroan dan pada saat penghasilan dibagikan sebagai deviden kepada pemegang saham perseorangan atau badan yang kurang dari 25%.
2. Memilih lokasi perusahaan yang akan didirikan. Umumnya Pemerintah memberikan semacam insentif pajak/fasilitas perpajakan khususnya untuk daerah tertentu (misalnya di Indonesia Bagian Timur), banyak pengurangan pajak penghasilan yang diberikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 Undang – undang Nomor 7 Tahun 1983 yang telah diubah terakhir dengan Undang – undang Nomor 17 Tahun 2000. Di samping itu, juga diberikan fasilitas seperti penyusutan dan amortisasi yang dipercepat, kompensasi kerugian yang lebih lama dari seharusnya.
3. Mengambil keuntungan sebesar – besarnya atau semaksimal mungkin dari berbagai pengecualian, potongan atau pengurangan atas Penghasilan Kena Pajak yang diperbolehkan oleh undang – undang. Sebagai contoh jika diketahui bahwa Penghasilan Kena Pajak (laba) perusahaan besar dan akan dikenakan tariff pajak tinggi/tertinggi, maka sebaiknya perusahaan membelanjakan sebagian laba perusahaan untuk hal – hal yang bermanfaat secara langsung untuk perusahaan, dengan catatan tentunya biaya yang dikeluarkan adalah biaya yang dapat dikurangkan (*deductible*) dalam menghitung Penghasilan Kena Pajak. Sebagai contoh, biaya untuk riset dan pengembangannya, biaya pendidikan dan latihan pegawai, biaya perbaikan kantor, biaya pemasaran dan masih banyak biaya lainnya yang dapat dimanfaatkan. Hal ini tergantung kepada jenis usaha dan peraturan pajak yang berlaku.
4. Mendirikan perusahaan dalam satu jalur usaha (*corporate company*) sehingga diatur mengenai penggunaan tariff pajak yang paling menguntungkan antara masing – masing badan usaha (*bussines entity*). Hal ini bisa dilakukan mengingat bahwa banyak Negara termasuk Indonesia mengatur bahwa pembagian deviden antar – *corporate (inter – corporate dividend)* tidak dikenakan pajak.
5. Mendirikan perusahaan ada yang sebagai *profit center* dan ada yang hanya berfungsi sebagai *cost center*. Dari hal tersebut dapat diperoleh manfaat dengan cara menyebarkan penghasilan menjadi pendapatan dari beberapa wajib pajak didalam satu grup begitu juga terhadap biaya sehingga dapat diperoleh keuntungan atas

pergeseran pajak (*tax shifting*) yakni menghindari tarif paling tinggi/maksimum. Tentunya proses ini dapat dijalankan apabila system tariff pajak yang berlaku progresif dan penghasilan kena pajak sudah melewati tariff yang paling rendah. Hal ini dapat dilakukan dengan membagi perusahaan dalam beberapa divisi, dimana divisi yang menghasilkan laba yang besar dan divisi yang hanya berfungsi sebagai pusat biaya.

6. Memberikan tunjangan kepada karyawan dalam bentuk uang natura dan kenikmatan (*fringe benefits*) dapat sebagai salah satu pilihan untuk menghindari lapisan tarif maksimum (*shift to lower bracket*). Karena pada dasarnya pemberian dalam bentuk natura dan kenikmatan (*fringe benefits*) dapat dikurangkan sebagai biaya oleh pemberi kerja sepanjang pemberian tersebut diperhitungkan sebagai penghasilan yang dikenakan pajak bagi pegawai yang menerimanya.
7. Pemilihan metode penilaian persediaan. Ada dua metode penilaian yang diizinkan oleh peraturan perpajakan, yaitu metode rata – rata (*average*) dan metode masuk pertama keluar pertama (*first in first out*). Dalam kondisi perekonomian yang cenderung mengalami inflasi, metode rata – rata (*average*) akan menghasilkan harga pokok yang lebih tinggi disbanding dengan metode masuk pertama keluar pertama (*first in first out*). Harga pokok penjualan (HPP) yang lebih tinggi akan mengakibatkan laba kotor menjadi lebih kecil.
8. Untuk pendanaan aktiva tetap dapat mempertimbangkan sewa guna usaha dengan hak opsi (*finance lease*) disamping pembelian langsung karena jangka waktu *leasing* umumnya lebih pendek dari umur aktiva dan pembayaran *leasing* dapat dibiayakan seluruhnya. Dengan demikian, aktiva tersebut dapat dibiayakan lebih cepat dibandingkan melalui penyusutan jika pembelian dilakukan secara langsung.
9. Melalui pemilihan metode penyusutan yang diperbolehkan peraturan perpajakan yang berlaku. Jika perusahaan mempunyai prediksi laba yang cukup besar maka dapat dipakai metode penyusutan yang dipercepat (saldo menurun) sehingga atas biaya penyusutan tersebut dapat mengurangi laba kena pajak dan sebaliknya jika diperkirakan pada awal – awal tahun investasi belum bisa memberikan keuntungan atau timbul kerugian maka pilihannya adalah menggunakan metode penyusutan yang memberikan biaya yang lebih kecil (garis lurus) supaya biaya penyusutan dapat ditunda untuk tahun berikutnya.
10. Menghindari dari pengenaan pajak dengan cara mengarahkan pada transaksi yang bukan objek pajak. Sebagai contoh : untuk jenis usaha yang PPh Badannya dikenakan pajak secara final, maka efisiensi PPh pasal 21 karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan semaksimal mungkin tunjangan karyawan dalam bentuk natura, mengingat pemberian natura bukan merupakan objek pajak PPh Pasal 21.

11. Mengoptimalkan kredit pajak yang diperkenankan, untuk ini wajib pajak harus jeli untuk memperoleh informasi mengenai pembayaran pajak yang dapat dikreditkan. Sebagai contoh : PPh Pasal 22 atas pembelian solar dari Pertamina bersifat final jika pembeliannya dilakukan oleh perusahaan yang bergerak dibidang penyaluran “Migas”, tetapi bila pembeliannya dilakukan oleh perusahaan yang bergerak dibidang pabrikan maka PPh pasal 22 tersebut dapat dikreditkan dengan PPh Badan. Perkreditan ini lebih menguntungkan ketimbang dibebankan sebagai biaya. Keuntungan yang dapat diperoleh sebesar 70% dari nilai pajak yang dikreditkan (dengan asumsi penghasilan kena pajak telah mencapai jumlah yang dikenakan tarif 30%)
12. Penundaan pembayaran kewajiban pajak dapat dilakukan dengan cara melakukan pembayaran pada saat mendekati tanggal jatuh tempo. Khusus untuk menunda pembayaran PPN dapat dilakukan dengan menunda penerbitan faktur pajak sampai batas waktu yang diperkenankan khususnya atas penjualan kredit. Perusahaan dapat menerbitkan faktur pajak akhir bulan penyerahan barang (kep. Dirjen pajak No: 53/PJ/2004).
13. Menghindari pemeriksaan pajak, pemeriksaan pajak oleh Direktorat Jenderal pajak dilakukan terhadap wajib pajak yang:
 - a. SPT lebih bayar
 - b. SPT rugi
 - c. Tidak memasukkan SPT atau terlambat memasukkan SPT
 - d. Terdapat informasi pelanggaran
 - e. Memenuhi criteria tertentu yang ditetapkan oleh Dirjen Pajak
14. Menghindari pelanggaran terhadap peraturan perpajakan yang berlaku. Menghindari pelanggaran terhadap peraturan perpajakan dapat dilakukan dengan cara menguasai peraturan perpajakan yang berlaku.

6. Pemberian dalam Bentuk Kesejahteraan Karyawan atau Natura dan Kenikmatan (*Fringe Benefits*)

Handoko dalam Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (1985, hal. 135) menyebutkan “Kesejahteraan karyawan sebagai kompetensi pelengkap, yang sering disebut “*fringe benefits*” adalah untuk mempertahankan karyawan organisasi dalam jangka panjang. Kompensasi pelengkap ini berbentuk penyediaan paket “*benefits*” dan penyelenggaraan program – program pelayanan karyawan.

Kesejahteraan karyawan yang juga dikenal sebagai *benefit* mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan. Penghargaan ini diberikan kepada semua anggota organisasi atas keanggotaannya dan bukan berdasarkan hasil kerjanya. Oleh karena itu tidak dapat digunakan untuk meningkatkan

prestasi kerja, namun dapat digunakan untuk menarik karyawan yang berkualitas dan mempertahankannya jika paket tunjangan dan fasilitas tersebut menarik (Panggabean, 2002, hal. 96).

Natura adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawannya, yang pemberiannya bukan dalam bentuk uang, melainkan dalam bentuk barang atau berbagai fasilitas perusahaan, seperti beras, gula, penggunaan mobil, rumah, fasilitas pengobatan dan lain sebagainya (Judisseno, 2002, hal. 305).

Penggantian atau imbalan sehubungan dengan pekerjaan atau jasa yang diberikan dalam bentuk natura dan kenikmatan tidak boleh dikurangkan dalam menentukan Penghasilan Kena Pajak, kecuali penyediaan makanan dan minuman bagi seluruh pegawai serta penggantian atau imbalan dalam bentuk natura dan kenikmatan di daerah tertentu dan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri Keuangan.

Penggantian atau imbalan dalam bentuk natura dan kenikmatan dianggap bukan merupakan objek pajak. Selaras dengan hal tersebut maka dalam ketentuan ini, penggantian atau imbalan dimaksud dianggap bukan merupakan pengeluaran yang dapat dibebankan sebagai biaya bagi pemberi kerja. Namun dalam rangka menunjang kebijaksanaan pemerintah untuk mendorong pembangunan di daerah terpencil, berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan, penggantian atau imbalan dalam bentuk natura dan kenikmatan yang diberikan berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan di daerah tersebut boleh dikurangkan dari penghasilan bruto pemberi kerja.

Dalam hal pemberian kepada pegawai berupa penyediaan makanan / minuman di tempat kerja untuk seluruh pegawai, secara bersama-sama, atau yang

merupakan keharusan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai sarana keselamatan kerja atau karena sifat pekerjaan tersebut mengharuskannya, seperti pakaian dan peralatan untuk keselamatan kerja, pakaian seragam petugas keamanan (satpam), antar jemput karyawan serta penginapan untuk awak kapal dan yang sejenisnya, walaupun pemberian tersebut bukan merupakan imbalan (kena pajak) karyawan tetapi boleh dibebankan sebagai biaya pemberi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, efisiensi dan daya saing perusahaan serta tentunya kesejahteraan karyawan.

Peluang melakukan efisiensi Pajak Penghasilan Badan sangat banyak yang dapat dilakukan pada biaya-biaya yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan ini, sangat tergantung dari kondisi perusahaan, sebagai berikut:

- a. Pada perusahaan yang memperoleh penghasilan kena pajak (*tax income*) yang telah dikenakan tariff tertinggi (diatas Rp 100 juta) an pengenaan PPh Badannya tidak final, diupayakan seminimal mungkin memberikan kesejahteraan karyawan dalam bentuk natura dan kenikmatan (*fringe benefit*) karena pengeluaran ini tidak dapat dibebankan sebagai biaya.
- b. Untuk perusahaan yang PPh Badannya dikenakan pajak secara final, sebaiknya memberikan kesejahteraan karyawan dalam bentuk natura dan kenikmatan (*fringe benefit*), karena pemberian natura dan kenikmatan karyawan tidak termasuk objek PPh Pasal 21, sedangkan pengeluaran untuk pemberian natura dan kenikmatan (*fringe benefit*) tersebut tidak mempengaruhi besarnya PPh Badan, karena PPh Badan Final dihitung dari persentase atas penghasilan bruto sebelum dikurangi dengan biaya-biaya.

- c. Bagi perusahaan yang masih rugi, pemberian natura dan kenikmatan (*fringe benefit*) akan menurunkan PPh Pasal 21 sementara PPh Badan tetap nihil.

Akuntansi Mendefinisikan biaya sebagai suatu yang dikorbankan untuk memperoleh pendapatan atau penghasilan. Jadi, semua usaha, tenaga, dan sumber yang digunakan untuk memperoleh hasil dan biaya. Oleh karena itu, semua pembayaran dalam bentuk natura dan kenikmatan kepada karyawannya adalah biaya.

Beberapa unsur yang merupakan penghasilan atau kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan yang diatur dalam undang-undang perpajakan:

1. PPh Pasal 21 Karyawan

PPh Pasal 21 karyawan adalah pajak yang dibebankan pada karyawan atas penghasilan yang diperoleh dari pemberi kerja. PPh pasal 21 itu dipungut oleh pemberi kerja kemudian disetorkan pada pemerintah. PPh pasal 21 tersebut dapat dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

- a. PPh ditanggung karyawan yang bersangkutan

Dalam hal ini jumlah PPh pasal 21 yang terhutang akan ditanggung oleh karyawan itu sendiri sehingga benar-benar mengurangi penghasilan.

- b. Tunjangan PPh

Jika PPh pasal 21 diberikan dalam bentuk tunjangan, maka jumlah tunjangan tersebut akan menambah penghasilan karyawan dan kemudian baru dikenakan PPh pasal 21. Dalam hal ini penghitungan PPh dilakukan dengan cara *gross up* dimana besarnya tunjangan pajak sama dengan jumlah PPh pasal 21 terhutang untuk masing – masing karyawan. Sepintas

lalu kebijakan PPh pasal 21 jenis ini akan terlihat memberatkan perusahaan karena jumlah penghasilan karyawan akan bertambah besar sebagai akibat dari penambahan tunjangan pajak. Namun demikian beban perusahaan tersebut akan tereliminasi karena PPh pasal 21 dapat dibiayakan.

c. PPh ditanggung oleh perusahaan

Dalam hal ini, jumlah PPh pasal 21 yang terhutang akan ditanggung oleh perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, gaji yang diterima oleh karyawan tersebut dikurangi dengan PPh pasal 21 karena perusahaanlah yang menanggung biaya PPh pasal 21. PPh pasal 21 yang ditanggung perusahaan tersebut tidak boleh dikurangkan dari penghasilan bruto perusahaan.

2. Pengobatan / kesehatan karyawan

Perusahaan biasanya memberikan fasilitas pengobatan atau kesehatan pada karyawannya, yang dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Perusahaan mendirikan klinik sendiri atau bekerja sama dengan pihak rumah sakit tertentu.

Pada kondisi ini, perusahaan menyediakan klinik di daerah lingkungan perusahaan. Hal ini banyak dilakukan oleh perusahaan – perusahaan yang beroperasi di daerah dengan satu “*site*” operasi atau pabrik yang besar. Misalnya perusahaan – perusahaan yang bergerak dalam sektor pertambangan minyak, gas bumi, atau pertambangan lainnya yang mempunyai pusat operasi di daerah. Tetapi hal ini juga banyak dilakukan

oleh perusahaan industry besar, seperti industry pupuk dan hamper semua perusahaan industry semen.

Kemudahan, kecepatan serta jarak tempuh menjadi alasan yang paling dominan dilakukan perusahaan dalam melakukan kebijakan ini. Biasanya aka nada dokter jaga dan perawat yang *standby* di dalam klinik setiap saat jikalau terjadi kecelakaan kerja karyawan. Dengan bekerja sama dengan pihak rumah sakit tertentu maka karyawan yang sakit akan dilayani langsung oleh rumah sakit tanpa mengeluarkan sepersen pun uang baik jasa kesehatan, cek darah, *rontgen* maupun biaya obat-obatan. Rumah sakit akan menagih lansung kepada perusahaan setiap bulannya atas biaya kesehatan karyawan. Meskipun dalam prakteknya perusahaan tetap memberlakukan plafon biaya kesehatan masing-masing karyawan dan keluarganya.

Jika karyawan perusahaan memperoleh fasilitas pengobatan yang tidak diterima dalam bentuk uang tunai maka menurut Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. 31/PJ/2009 tentang objek PPh pasal 21 yang dikecualikan, bagi yang bersangkutan penerimaan kenikmatan ini bukan penghasilan. Dengan sendirinya menurut UU PPh Pasal 9 Ayat 1 Huruf e pembayaran kenikmatan tersebut oleh perusahaan tidak dapat dikurangkan sebagai biaya. Jika biaya pengobatan karyawan dibayarkan langsung kepada klinik, rumah sakit, dan dokter lain diluar perusahaan, menurut Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. 31/PJ/2009 tentang objek PPh Pasal 21 yang dikecualikan bagi karyawan merupakan kenikmatan yang

tidak dikenakan PPh. Dengan demikian, menurut PPh Pasal 6 Ayat 1 Huruf a uang tunai ini dapat dikurangkan sebagai biaya bagi perusahaan.

- b. Karyawan diberi tunjangan kesehatan secara rutin baik sakit maupun tidak
Pada kondisi ini, perusahaan memberikan tunjangan dalam bentuk uang yang menjadi komponen penghasilan bulanan karyawan. Perusahaan tidak memperhatikan apakah karyawan akan sakit atau tidak dalam jangka waktu sebulan, atau juga tidak memperhitungkan rata –rata jumlah sakit dalam tahun lalu yang kemudian menjadi dasar perhitungan berapa nilai tunjangan yang didapat. Besaran nilainya bervariasi tergantung kebijakan perusahaan dalam menghitung berapa jumlah tunjangan yang didapat, biasanya tergantung posisi dan lama bekerja.

Jika hanya pengobatan tersebut diberikan kepada karyawan dalam bentuk penggantian uang tunai, menurut Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. 31/PJ/2009 tentang objek PPh Pasal 21, bagi karyawan penggantian ini merupakan penghasilan yang dikenakan PPh. Dengan demikian menurut UU PPh Pasal 6 Ayat 1 Huruf a, pembayaran uang tunai ini dapat dikurangkan sebagai biaya bagi perusahaan. Pertambahan penghasilan sebagai akibat pemberian penggantian ini akan menambah beban PPh karyawan yang bersangkutan.

- c. Karyawan diikutkan asuransi kesehatan, sehingga klaim jika sakit dilakukan ke perusahaan asuransi

Saat ini cukup banyak perusahaan asuransi yang menawarkan program asuransi kesehatan kepada perusahaan. Cukup banyak alasan yang ditawarkan dari kemudahan pelayanan, kemudahan klaim, penghematan

biaya pengurusan dan sebagainya. Salah satu yang menjadi alasan sebagian perusahaan menggunakan program asuransi kesehatan adalah masalah kepastian berapa nilai yang harus dikeluarkan setiap bulannya, sehingga dapat diukur dengan kemampuan perusahaan dalam *manage cash flow*. Program asuransi yang ditawarkan cukup beragam dari rawat jalan, rawat inap, klaim kacamata, perawatan gigi, biaya bersalin, operasi dan lain – lain.

Biaya asuransi yang dikeluarkan oleh perusahaan menurut UU PPh Pasal 6 Ayat 1 Huruf a dapat dikurangkan sebagai biaya, dan bagi karyawan menurut Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. 31/PJ/2009 tentang objek PPh Pasal 21 pengeluaran ini diperhitungkan sebagai penghasilan. Apabila ternyata kemudian ada pembayaran santunan asuransi, menurut Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. 31/PJ/2009 tentang objek PPh Pasal 21 yang dikecualikan, penerimaan ini bukan penghasilan yang dikenakan pajak. Dengan demikian perusahaan yang membayar santunan asuransi tidak memotong PPh tertanggung atas karyawan.

3. Pembayaran premi asuransi untuk karyawan

Karyawan di perusahaan mendapatkan asuransi berupa asuransi kecelakaan, asuransi jiwa, asuransi dwiguna, dan asuransi beasiswa. Asuransi karyawan dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Premi ditanggung perusahaan

Apabila premi dibayar atau ditanggung oleh pemberi kerja menurut UU PPh tentang objek PPh Pasal 21 merupakan penghasilan yang dikenakan pajak. Ketentuan ini dibuat untuk menyelaraskan dengan ketentuan yang

ada pada Pasal 4 Ayat 3 Huruf e yang menyatakan bahwa pembayaran dari perusahaan asuransi kepada orang pribadi sehubungan dengan asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi jiwa, asuransi dwiguna, dan asuransi beasiswa tidak termasuk sebagai objek PPh.

b. Premi ditanggung oleh karyawan yang bersangkutan

Premi asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi jiwa, asuransi dwiguna, dan asuransi beasiswa yang dibayar oleh wajib pajak orang pribadi, menurut Keputusan Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. 31/PJ/2009 tentang objek PPh Pasal 21, dapat dikurangkan sebagai biaya dalam SPT PPh Pasal 21. Pada waktu yang bersangkutan menerima penggantian atau santunan asuransi, menurut Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. 31/PJ/2009 tentang objek PPh Pasal 21 yang dikecualikan, penerimaan tersebut bukan merupakan objek pajak.

c. Premi sebagian ditanggung perusahaan sebagian ditanggung oleh karyawan

Untuk premi yang ditanggung perusahaan, menurut UU PPh Pasal 6 Ayat 1 Huruf a, pembayaran tersebut boleh dibebankan dalam penghasilan kena pajak perusahaan dan bagi karyawan yang bersangkutan, menurut Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. 31/PJ/2009 tentang pengurangan yang diperbolehkan dalam menghitung penghasilan kena pajak PPh Pasal 21 dihitung sebagai pengurang bagi wajib pajak yang bersangkutan.

4. Iuran Pensiun dan Iuran Jaminan Hari Tua

Karyawan di perusahaan juga mendapatkan iuran pensiun dan Iuran Jaminan Hari Tua (JHT). Iuran pensiun dan iuran JHT dapat dilaksanakan sebagai berikut:

a. Iuran ditanggung perusahaan

Jika iuran pensiun dan iuran JHT ditanggung oleh perusahaan, maka menurut Keputusan Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. 31/PJ/2009 tentang objek PPh Pasal 21 yang dikecualikan, bukan merupakan penghasilan bagi karyawan dan menurut UU PPh Pasal 6 Ayat 1 Huruf c dapat dikurangkan dalam penghasilan kena pajak bagi perusahaan.

b. Iuran ditanggung oleh karyawan yang bersangkutan

Jika iuran pensiun dan iuran JHT ditanggung oleh karyawan yang bersangkutan, Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. 31/PJ/2009 tentang pengurangan yang diperbolehkan dalam menghitung penghasilan kena pajak PPh Pasal 21, iuran tersebut dapat dikurangkan sebagai biaya dalam SPT PPh Pasal 21 bagi karyawan yang bersangkutan.

c. Iuran sebagian ditanggung perusahaan sebagian ditanggung oleh karyawan

Jika iuran pensiun dan iuran JHT sebagian ditanggung oleh perusahaan dan sebagian ditanggung karyawan, maka iuran yang ditanggung sebagian oleh perusahaan menurut UU PPh Pasal 6 Ayat 1 Huruf c dapat dikurangkan dalam penghasilan kena pajak perusahaan dan iuran yang ditanggung sebagian oleh karyawan menurut Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. 31/PJ/2009 tentang pengurangan yang diperbolehkan dalam

menghitung PPh Pasal 21 dapat dikurang sebagai biaya dalam SPT PPh Pasal 21.

5. Rumah dinas karyawan

Pemberian fasilitas perumahan untuk karyawan dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Perusahaan menyediakan rumah dinas

Kenikmatan menggunakan fasilitas rumah dinas milik perusahaan tidak diperlakukan sebagai penghasilan karyawan sehingga perusahaan tidak dapat mengurangkan biaya tersebut dalam menghitung Penghasilan Kena Pajak.

b. Perusahaan memberikan tunjangan perumahan

Perumahan tunjangan perumahan merupakan penghasilan yang dikenakan pajak bagi karyawan dan menurut UU PPh Pasal 6 Ayat 1 Huruf a dapat dikurangkan dalam Penghasilan Kena Pajak bagi perusahaan.

6. Transportasi untuk karyawan

Transportasi karyawan diberikan oleh perusahaan untuk membantu karyawan untuk mengatasi masalah transportasi. Pemberian transportasi untuk karyawan dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Perusahaan menyediakan mobil dinas

Jika kenikmatan menggunakan sarana transportasi milik perusahaan tidak diperlakukan sebagai penghasilan karyawan menurut UU PPh Pasal 9 ayat 1 Huruf e perusahaan tidak dapat mengurangkan biaya yang berkaitan dengan transportasi biaya penyusutan, eksploitasi, atau pemeliharaan sebagai biaya dalam menghitung Penghasilan Kena Pajak.

b. Perusahaan memberikan tunjangan transport

Pemberian tunjangan transportasi menurut Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. 31/PJ/2009 tentang objek PPh Pasal 21 merupakan penghasilan yang dikenakan pajak bagi karyawan dan menurut UU PPh Pasal 6 Ayat 1 Huruf a dapat dikurangkan dalam Penghasilan Kena Pajak bagi perusahaan.

7. Pakaian kerja karyawan

Di perusahaan ada karyawan yang menggunakan pakaian kerja yang sehubungan dengan lingkungan kerja dan ada yang menggunakan seragam karyawan pada umumnya. Untuk itu kebijakan mengenai pakaian kerja karyawan dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Pakaian kerja sehubungan dengan lingkungan kerja, misalnya satpam, seragam pegawai hotel, pilot, dan lain – lain

Untuk pakaian yang berhubungan dengan lingkungan kerja menurut Keputusan Direktur Jenderal Pajak No. 213/PJ/2001 Pasal 3 Ayat 1 dapat dikurangkan dalam penghasilan kena pajak perusahaan. Bila perusahaan menyeragamkan pakaian karyawannya yang tidak ada hubungannya dengan lingkungan pekerjaan menurut Keputusan Direktur Jenderal Pajak No. 213/PJ/2001 Pasal 3 Ayat 1 tidak dapat dikurangkan dalam penghasilan kena pajak perusahaan.

b. Seragam karyawan pada umumnya

Seragam karyawan pada umumnya yang dimaksud disini yaitu karyawan perusahaan memakai pakaian miliknya sendiri seperti karyawan pada umumnya.

8. Makanan dan natura lainnya

Pemberian makanan dan natura lainnya kepada karyawan dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Perusahaan memberikan beras atau menyediakan *catering* untuk karyawan
Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pajak No. 213/PJ/2001 Pasal 2, penyediaan makanan dan minuman bagi karyawan tidak dianggap sebagai penghasilan bagi karyawan namun dapat dibebankan sebagai biaya perusahaan.
- b. Tunjangan beras atau uang makan

Pemberian tunjangan uang makan menurut Keputusan Direktur Jenderal Pajak No. 281/PJ/2008 tentang objek PPh Pasal 21 merupakan penghasilan yang kena pajak bagi karyawan dan menurut UU PPh Pasal 6 Ayat 1 Huruf a dapat dikurangkan sebagai biaya bagi perusahaan.

Contoh penerapan *tax planning* pemberian natura dan kenikmatan berupa beras diganti dengan tunjangan bers berupa uang:

Perusahaan mengeluarkan biaya pemberian beras untuk karyawan sebesar Rp 300.000.000 setahun, merupakan biaya fiscal yang tidak boleh dikurangkan dari penghasilan perusahaan. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat membebankannya sebagai biaya dari penghasilan bruto maka perusahaan melakukan *tax planning* dengan mengganti bentuknya menjadi tunjangan beras yang dimasukkan ke dalam slip gaji karyawan, seperti terlihat pada perhitungan berikut ini:

Tabel II. 1
Contoh Tunjangan Bentuk Natura Diganti Tunjangan Bentuk Uang

	Natura	Tunjangan Beras
Pendapatan	1.000.000.000	1.000.000.000
Biaya	500.000.000	500.000.000
Natura dan Kenikmatan	(300.000.000)	-
Tunjangan Beras	-	300.000.000
Jumlah Biaya	500.000.000	800.000.000
Penghasilan sebelum pajak	500.000.000	200.000.000
Pajak Penghasilan Badan	132.500.000	42.500.000
Penghasilan setelah pajak	367.500.000	157.500.000

Sumber: Mohammad Zain, 2007

Dari hasil perhitungan di atas, ternyata untuk memaksimalkan laba usahanya, sebaiknya perusahaan membayarkan gaji dan upah karyawannya dengan cara memberikannya dalam bentuk uang dan bukan natura. Dengan menerapkan *tax planning*, perusahaan melakukan penghematan pajak sebesar Rp 132.500.000 – Rp 42.500.000 = Rp 90.000.000 atau sama dengan 30% x Rp 300.000.000.

Bagi pihak swasta yang memberikan natura sebagai bagian dari imbalan yang diberikan kepada karyawannya maka natura tersebut tidak boleh dijadikan sebagai faktor pengurang Penghasilan Kena Pajak Wajib Pajak yang bersangkutan. Berdasarkan perhitungan di atas ternyata lebih menguntungkan bagi pihak swasta untuk memberikan uang tunai ketimbang dalam bentuk natura. Sehingga kesimpulannya, pemberian imbalan untuk daerah – daerah yang tidak

diterapkan oleh Menteri Keuangan, sehingga baiknya tidak diberikan dalam bentuk natura.

5. Laporan Keuangan Komersial Vs Laporan Keuangan Fiskal

Agar hasil suatu usaha dapat diketahui, setiap kurun waktu (periode akuntansi) tertentu perusahaan perlu menyusun laporan keuangan. Penyusunan laporan keuangan adalah tahap akhir dalam akuntansi. Laporan keuangan harus memenuhi beberapa syarat yaitu relevan, dapat dimengerti, dapat diuji, dapat dibandingkan, dapat dipercaya, lengkap, penyampaiaan tepat waktu, akurat, dan objektif.

Laporan keuangan komersial adalah laporan keuangan yang disusun sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan yang meliputi Laporan Laba Rugi, Laporan Perubahan Ekuitas, Neraca, dan Laporan Arus Kas. Sedangkan laporan keuangan fiskal adalah laporan keuangan yang disusun sesuai peraturan perpajakan dan digunakan untuk keperluan perhitungan penghitungan pajak. Undang – undang pajak tidak mengatur secara khusus bentuk dari laporan keuangan, hanya memberikan pembatasan untuk hal – hal tertentu baik dalam penghasilan maupun biaya.

Akibat dari perbedaan pengakuan ini menyebabkan laba akuntansi dan laba fiskal dapat berbeda. Secara umum laporan keuangan disusun berdasarkan standar akuntansi keuangan, kecuali diatur secara khusus dalam undang – undang. Perusahaan dapat menyusun laporan keuangan akuntansi (komersial) dan laporan keuangan fiskal secara terpisah, atau melakukan koreksi fiskal terhadap laporan keuangan akuntansi (komersial). Laporan keuangan komersial yang direkonsiliasi dengan koreksi fiskal akan menghasilkan laporan keuangan fiskal.

a. Penghasilan dan Biaya

Penghasilan diatur dalam Pasal 4 Ayat 1 Undang – undang Pajak Penghasilan adalah setiap tambahan kemampuan ekonomis yang diterima atau diperoleh Wajib Pajak, baik yang berasal dari Indonesia maupun dari luar Indonesia, yang dapat dipakai untuk konsumsi atau untuk menambah kekayaan Wajib Pajak yang bersangkutan, dengan nama dan bentuk apapun (Suandy, 2003, hal. 87), termasuk:

1. Penggantian atau imbalan berkenaan dengan pekerjaan atau jasa yang diterima atau diperoleh termasuk gaji, upah, tunjangan, honorarium, komisi, bonus, gratifikasi, uang pensiun, atau imbalan dalam bentuk lainnya, kecuali ditentukan lain dalam undang – undang ini.
2. Hadiah dari undian atau pekerjaan atau kegiatan, dan penghargaan.
3. Laba usaha.
4. Keuntungan karena penjualan atau karena pengalihan harta.
5. Penerimaan kembali pembayaran pajak yang telah dibebankan sebagai biaya.
6. Bunga termasuk premium, diskonto, dan imbalan karena jaminan pengembalian utang.
7. Deviden, dengan nama dan dalam bentuk apapun, termasuk deviden dari perusahaan asuransi kepada pemegang polis, dan pembagian sisa hasil usaha koperasi.
8. Royalti.
9. Sewa dan penghasilan lain sehubungan dengan penggunaan harta.
10. Penerimaan atau perolehan pembayaran berkala.

11. Keuntungan karena pembebasan utang, kecuali sampai dengan jumlah tertentu yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.
12. Keuntungan karena selisih kurs mata uang asing.
13. Selisih lebih karena penilaian kembali aktiva.
14. Premi asuransi.
15. Iuran yang diterima atau diperoleh perkumpulan dari anggota yang terdiri dari Wajib Pajak yang menjalankan usaha atau pekerjaan bebas.
16. Tambahan kekayaan neto yang berasal dari penghasilan yang belum dikenakan pajak.

Biaya adalah semua pengurang terhadap penghasilan (Suandy, 2003, hal. 88). Biaya yang boleh dikurangkan dalam menghitung penghasilan kena pajak adalah:

1. Biaya untuk mendapatkan, menagih, dan memelihara penghasilan, termasuk biaya pembelian bahan, biaya berkenaan dengan pekerjaan atau jasa termasuk upah, gaji, honorarium, bonus, gratifikasi, dan tunjangan yang diberikan dalam bentuk uang, bunga, sewa, royalty, biaya perjalanan, biaya pengolahan limbah, piutang, yang nyata-nyata tidak dapat ditagih, premi asuransi, biaya administrasi, dan pajak kecuali Pajak Penghasilan.
2. Penyusutan atas pengeluaran untuk memperoleh harta berwujud dan amortisasi atau pengeluaran untuk memperoleh hak dan atas biaya lain yang mempunyai masa manfaat lebih dari 1 (satu) tahun.
3. Iuran kepada dana pensiun yang pendiriannya telah disahkan oleh Menteri Keuangan.

4. Kerugian karena penjualan atau penagihan harta yang dimiliki dan digunakan dalam perusahaan atau yang dimiliki untuk mendapatkan, menagih, dan memelihara penghasilan.
5. Kerugian dari selisih kurs mata uang asing
6. Biaya penelitian dan pengembangan perusahaan yang dilakukan Indonesia.
7. Biaya beasiswa, magang, dan pelatihan.
8. Piutang yang nyata-nyata tidak dapat ditagih, dengan syarat tertentu.

6. Penelitian Terdahulu

Chairunnisa Damayanti (2010) meneliti tentang analisis perencanaan pajak atas biaya kesejahteraan karyawan pada PTPN II (Persero) Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa masih ada kenikmatan karyawan yang merupakan kategori biaya yang tidak bisa dibebankan sebagai pengurang penghasilan bruto perusahaan (*non deductible*) sehingga perusahaan tidak dapat mengurangi beban pajaknya.

Wandoko (2013) meneliti tentang penerapan *tax planning* dengan memanfaatkan konfersi Natura menjadi biaya pada PT. Berkat Jaya Pangestu Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penghematan pajak perusahaan dapat dirasakan dengan memanfaatkan biaya kesejahteraan karyawan yang sebelumnya bersifat natura di konfersi menjadi biaya yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang sehingga menambah penghasilan karyawan yang dapat digunakan sebagai biaya pengurang penghasilan kena pajak.

Tri Laras (2014) meneliti tentang Tinjauan Natura dalam melakukan perencanaan pajak pada PT. Pharos. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perusahaan dalam melakukan perencanaan pajak dapat memaksimalkan undang-undang perpajakan berkaitan dengan penentuan objek pajak dimana natura bisa diubah ke dalam bentuk biaya yang diakui apabila diberikan dalam bentuk uang. Pemberian inilah yang dapat digunakan perusahaan sebagai beban yang dapat mengurangi penghasilan kena pajak sehingga perhitungan beban pajak menjadi lebih rendah dibanding jika perusahaan memberikan kesejahteraan karyawan dalam bentuk kenikmatan (natura).

B. Kerangka Berpikir

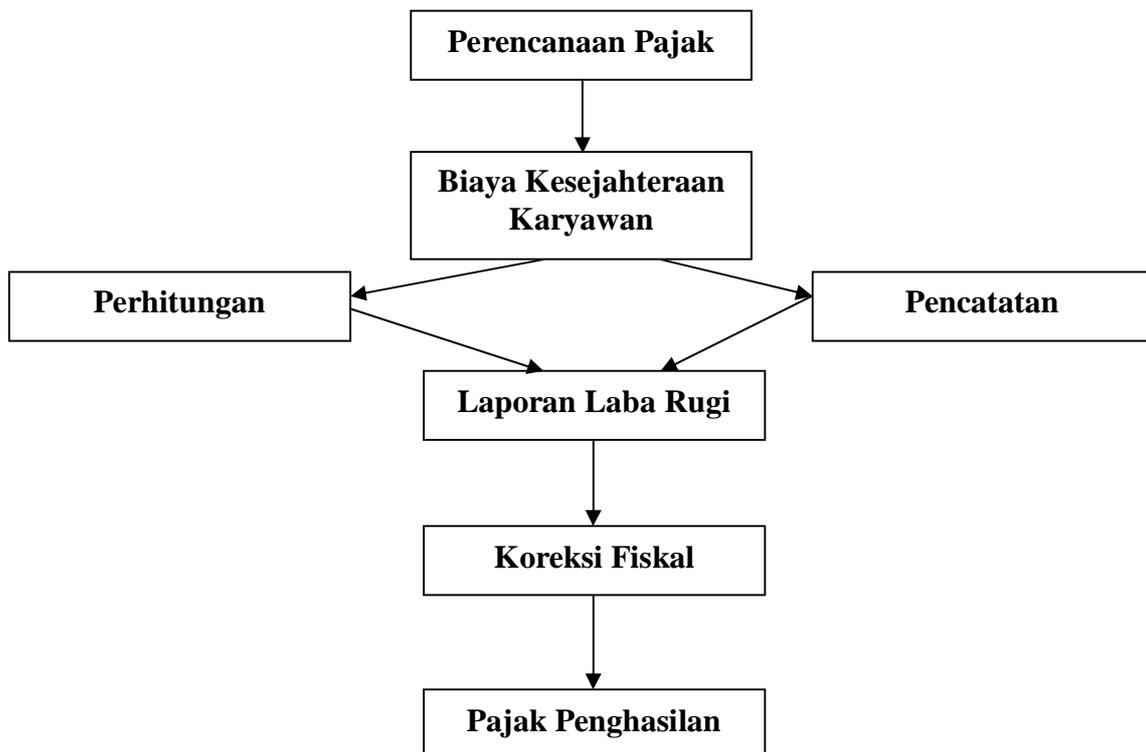
Salah satu unsur *tax planing* adalah memanfaatkan biaya yang dapat mengurangi penghasilan kena pajak sehingga pajak penghasilan akan semakin rendah. Penentuan biaya haruslah sesuai dengan Undang –Undang Perpajakan yang berlaku. Walaupun menurut Standar Akuntansi semua pengeluaran perusahaan dapat dibebankan sebagai biaya, namun berbeda halnya dengan menurut Undang –Undang Perpajakan. Ada beberapa biaya yang tidak boleh sebagai pengurang penghasilan bruto dan bukan merupakan biaya untuk mendapatkan menagih, dan memelihara penghasilan yang dikenai PPh tidak final.

Biaya yang tidak boleh sebagai pengurang penghasilan karena UU PPh mau memberikan fasilitas perpajakan kepada Wajib Pajak tertentu dengan menggunakan metode *taxability deductibility non taxability non deductibility*. Biaya-biaya ini diantaranya adalah biaya karyawan berupa penggantian atau

imbalan sehubungan dengan pekerjaan atas jasa yang diberikan dalam bentuk natura dari/atau kenikmatan (pasal 9 ayat (1) huruf e).

Semua biaya yang dikeluarkan perusahaan akan dilaporkan ke dalam laporan laba rugi. Perbedaannya adalah pada laporan laba rugi komersil, semua biaya dapat dilaporkan sedangkan pada laporan laba rugi fiskal biaya yang bersifat natura tidak boleh dilaporkan. Kondisi inilah yang menimbulkan perbedaan sehingga dilakukan koreksi fiskal. Setelah dilakukan koreksi fiskal maka dapat diketahui berapa sebenarnya penghasilan kena pajak yang kemudian dapat dihitung beban pajaknya.

Berikut ini gambar paradigma kerangka berfikir dalam penelitian ini untuk menjelaskan alur permasalahan yang diteliti.



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Erlina (2007: 64), “Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap fenomena atau populasi tertentu yang diperoleh oleh peneliti dari subyek berupa individu, organisasional, industri atau perspektif lain.” Menurut Sugiyono (2007: 11) “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.”

B. Defenisi Operasional Variabel

Perencanaan pajak (*tax planning*) adalah proses mengorganisasi usaha wajib pajak atau kelompok wajib pajak sedemikian rupa sehingga hutang pajaknya, baik pajak penghasilan maupun pajak lainnya, berada pada posisi paling minimal, sepanjang hal ini dimungkinkan baik oleh ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan maupun secara komersial.

Biaya kesejahteraan adalah semua pengurang terhadap penghasilan yang diberikan kepada pegawai.

Pemberian kesejahteraan karyawan merupakan program kesejahteraan sebagai penghargaan atas prestasi kerja yang baik yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan, memberikan tunjangan kepada karyawan dalam bentuk uang natura dan kenikmatan (*fringe benefits*) dapat sebagai salah satu pilihan untuk

D. Jenis dan Sumber data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer, yaitu data yang diambil langsung dari objek penelitian (PT Pertani Medan) yang belum diolah dan terdokumentasi yang berupa data laporan keuangan dan biaya-biaya karyawan dan dikembangkan oleh pemahaman sendiri oleh penulis, misalnya wawancara dengan bagian keuangan dan akuntansi serta karyawan lainnya yang dianggap dapat memberikan informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data skunder. Data skunder merupakan jenis data yang diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung ke perusahaan yaitu PT. Pertani (Persero) Cabang Medan, berupa data tertulis yaitu dokumen-dokumen yang terdiri dari Laporan Neraca, Laporan Laba Rugi dan Struktur Organisasi.

E. Teknik pengumpulan data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dan diskusi secara langsung dengan pihak yang berkaitan dengan penelitian di perusahaan.
2. Dokumentasi, yaitu dengan meneliti bahan-bahan tulisan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini, misalnya struktur organisasi, laporan keuangan dan data biaya-biaya karyawan.

F. Teknik Analisis Data.

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan teknik analisis pendekatan akuntansi, yaitu dengan membandingkan teori-teori dengan data-data dokumen berupa laporan keuangan yang didapat dari perusahaan sehingga memberi keterangan yang benar dan lengkap untuk pemecahan masalah yang dihadapi. Tahapan dalam analisis data deskriptif adalah :

1. Mengumpulkan data – data yang berhubungan dengan masalah penelitian seperti data laporan keuangan dan data laporan biaya kesejahteraan karyawan.
2. Melakukan perhitungan beban pajak dengan menggunakan unsur natura sebagai biaya yang diperbolehkan menurut Undang – Undang Perpajakan.
3. Membandingkan beban pajak perhitungan perusahaan dengan perhitungan peneliti untuk menarik kesimpulan.
4. Mengevaluasi perencanaan pajak dari biaya kesejahteraan karyawan kemudian memberikan saran – saran kepada perusahaan atas temuan penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Pendirian perusahaan dimulai dengan terbitnya Undang-Undang Darurat No.1 Tahun 1959 tanggal 14 Januari 1959 yang membentuk Badan Perusahaan Produk Makanan dan Pembukaan Tanah, disingkat BMPT.

BMPT kemudian berubah menjadi Badan Pemimpin Umum Perusahaan Pertanian Negara disingkat BPU Pertani berdasarkan peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 19/1960. BPU Pertani kemudian berubah lagi menjadi perusahaan Pertanian Negara disingkat PN Pertani berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 12/1963 tanggal 1 Januari 1963.

Pada tahun 1973 PN Pertani menjadi perusahaan perseroan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 1973 dan akte notaris Katini Mulyadi No.46 tanggal 11 Januari 1974 akte perusahaan No. 136 tanggal 24 April 1974 dan akte perubahan yang dibuat notaris Imas Fatimah No.45 tanggal 6 Februari 1984 menjadi PT. Pertani (Persero).

Untuk menyesuaikan dengan Undang-Undang Perseroan Terbatas No. 40 tahun 2001 dan Undang-Undang BUMN No.19 tahun 2003, anggaran dasar PT. Pertani (Persero) disesuaikan dengan akte No. 2 tanggal 3 November 2008 yang dibuat oleh notaris Mintarsih Natamiharja dan telah disahkan oleh Menkumham No. AHU-18957 AH.01.02 tahun 2009 tanggal 7 Mei 2009.

2. Deskripsi Data

Pada hakikatnya pengambilan keputusan merupakan proses mengevaluasi beberapa alternatif yang tersedia. Ditinjau dari segi perpajakan alternatif tersebut, pada umumnya menyangkut masalah keuntungan dan biaya. Dan oleh karena itu pemilihan alternatif jatuh kepada alternatif yang menjanjikan keuntungan besar, yaitu alternatif yang dapat memaksimalkan penghasilan setelah pajak (*after tax profit*). Analisis yang dilakukan yang ditinjau dari penerapan *tax planning* pada PT. Pertani terdiri dari :

a. PPH Pasal 21 ditanggung oleh karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh PT. Pertani belum menerapkan perencanaan pajak pada PPh Pasal 21 dalam menghitung beban pajak yang terhutang.

Jika perusahaan melakukan dan menerapkan perencanaan pajak PPh Pasal 21 dengan cara memberikan tunjangan pajak, maka jumlah tunjangan tersebut akan menambah penghasilan karyawan dan kemudian baru dikenakan PPh Pasal 21. Dalam hal ini penghitungan PPh Pasal 21 terhutang untuk masing-masing karyawan. Sepintas lalu kebijakan PPh Pasal 21 jenis ini akan terlihat memberatkan perusahaan karena jumlah penghasilan karyawan akan bertambah besar sebagai akibat dari penambahan tunjangan pajak. Namun demikian beban perusahaan tersebut akan tereliminasi karena PPh Pasal 21 nya dapat dibiayakan.

Tunjangan dalam bentuk uang yang dimasukkan ke dalam daftar gaji yang diberikan oleh pemberi kerja pada karyawan untuk membantu karyawan dalam membayar pajak penghasilan. Sebagai PPh Pasal 21 karyawan adalah pajak yang dibebankan pada karyawan atas penghasilan yang diterimanya dari pemberi kerja (Perusahaan). PPh Pasal 21 itu dipungut oleh pemberi kerja kemudian disetorkan

pada pemerintah. Ada 3 metode yang bisa digunakan dalam penghitungan PPh 21, yaitu :

1. Net Method

Merupakan metode pemotongan pajak dimana perusahaan menanggung pajak karyawannya.

2. Gross Method

Merupakan metode pemotongan pajak dimana karyawan menanggung sendiri jumlah pajak penghasilannya

3. Gross-up Method

Merupakan metode pemotongan pajak dimana perusahaan memberikan tunjangan pajak yang jumlahnya sama besar dengan jumlah pajak yang akan dipotong dari penghasilan karyawan.

Perhitungan PPh Pasal 21 menurut ketiga metode tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Perhitungan PPh 21 Pasal 21 Karyawan

		PPH Pasal 21	
	Ditanggung karyawan / pemberi kerja	Diberikan dalam bentuk tunjangan pajak	Di gross up
Penghasilan Bruto			
Gaji Pokok	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Tunjangan istri	100.000	100.000	100.000
Tunjangan anak	25.000	25.000	25.000
Tunjangan jabatan	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Tunjangan perumahan	500.000	500.000	500.000
Tunjangan pajak	-	90.937	95.723
Iuran yang dibayar pemberi kerja			
Premi asuransi karyawan	100.000	100.000	100.000
Jumlah penghasilan bruto	3.725.000	3.815.937	3.820.723
Pengurang :			
Biaya jabatan			

Penghasilan bruto x 5%	186.250	190.796	191.036
Iuran yang dibayar karyawan			
Iuran pension	180.000	180.000	180.000
Jumlah pengurang	366.250	370.796	371 .036
Penghasilan netto sebulan	3.358.750	3.445.141	3.449.687
Penghasilan netto setahun	40.305.000	41 .341 .692	41 .396.244
Penghasilan tidak kena pajak	18.480.000	18.480.000	18.480.000
Penghasilan kena pajak	21 .825.000	22.861.692	22.916.244
Jumlah PPh 21 setahun	1.091.250	1.1 43.084	1.1 45.812
Jumlah PPh 21 sebulan	90.937	95.257	95.484
Tunjangan pajak	-	90.937	95.723
PPh Pasal 21 yang harus disetor/dipotong dari penghasilan karyawan	90.937	4.320	0

Oleh karena Penghasilan Kena Pajak (PKP) sebelum Tunjangan Pajak berjumlah Rp. 2 1.825.000 , maka perhitungan tunjangan pajak metode *gross up* akan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Pajak} = \text{PKP Setahun} - \text{X } 5/95$$

$$\text{Pajak} = \text{Rp.21.825.000,-} \times \frac{5}{95}$$

$$= \text{Rp. 1.148.684,-}$$

$$\text{Pajak / bulan} = \text{Rp. 1.148.684,-} : 12 = \text{Rp.}$$

$$95.723,-$$

Ada 4 alternatif kebijakan yang bisa diambil oleh perusahaan yang berkaitan dengan PPH Pasal 21 Karyawan, yaitu :

1. PPh Pasal 21 ditanggung karyawan
2. PPh Pasal 21 ditanggung perusahaan
3. PPh Pasal 21 diberikan dalam bentuk tunjangan pajak
4. PPh Pasal 21 di *gross up*

Perbandingan antara gaji yang dibawa pulang karyawan (*take home pay*), biaya komersial dan biaya fiskal atas pembayaran gaji karyawan merupakan faktor- faktor yang menjadi pertimbangan dalam rangka pemilihan alternatif tersebut, seperti terlihat perhitungan dibawah ini.

Tabel 4.4
Alternatif kebijakan perhitungan PPh Pasal 21 Karyawan

	A lternatif 1	A lternatif 2	A lternatif 3	A lternatif 4
Take Home Pay				
Gaji & tunjangan	3.625.000	3.625.000	3.715.937	3.720.723
Dikurangi ;				
Iuran Pensiun	180.000	180.000	180.000	180.000
PPh Pasal 21	90.937	-	95.257	95.723
Jumlah	3.354.063	3.445.000	3.440.680	3.445.000
Biaya Fiskal				
Penghasilan bruto	3.725.000	3.725.000	3.815.937	3.820.723
Ditambah				
Iuran Pensiun	180.000	180.000	180.000	180.000
Biaya Mobil Dinas	150.000	150.000	150.000	150.000
Jumlah	4.055.000	4.055.000	4.145.937	4.150.723
Biaya Komersial				
Biaya Fiskal	4.055.000	4.055.000	4.145.937	4.150.723
Ditambah :				
Biaya Mobil Dinas	150.000	150.000	150.000	150.000
PPh Pasal 21	-	90.937	-	-
Jumlah	4.205.000	4.295.937	4.295.937	4.300.723
Selisih Biaya Fiskal dan Biaya Komersial	150.000	240.937	150.000	150.000

Ikhtisar dari *take home pay*, biaya fiskal dan biaya komersial serta selisihnya yang merupakan faktor-faktor penentu pemilihan alternatif dapat terlihat berikut ini .

Tabel 4.5
Iktisar dari *Take Home Pay*, Biaya Fiskal dan Biaya Komersial

	<i>Take Home Pay</i>	Biaya Fiskal	Biaya Komersial	Selisi h
PPh Pasal 21				
Ditanggung Karyawan	3.354.063	4.055.000	4.205.000	150.000
Ditanggung Pemberi Kerja	3.445.000	4.055.000	4.295.937	260.250
Diberikan dalam Bentuk Tunjangan Pajak	3.440.680	4.145.937	4.295.937	150.000
Di <i>Gross Up</i>	3.445.000	4.150.723	4300.723	150.000

Berdasarkan ikhtisar alternatif-alternatif diatas, maka alternatif yang paling baik dipilih oleh perusahaan adalah Alternatif 4 yaitu PPh Pasal 21 Karyawan di *gross up*. Sebab dari sudut pandang karyawan gaji yang dibawa pulang (*take home pay*) merupakan yang terbesar yaitu Rp. 3.445.000,- dan dipihak lain perusahaan akan menanggung selisih antara biaya komersial dengan biaya fiskal yang tidak berbeda dengan alternatif lainnya yaitu Rp. 150.000,-

Dengan menggunakan metode *gross up* maka perusahaan dapat membebankan biaya tunjangan pajak sebagai *deductible espense* sehingga dapat mengurangi PPh Badan perusahaan. Tetapi hal ini harus didukung dengan adanya penjurnalan biaya tunjangan pajak didalam pembukuan Wajib Pajak serta tunjangan tersebut harus tercantum dalam slip gaji karyawan.

b. Memberikan Tunjangan Kesehatan

PT. Pertani mendirikan klinik sendiri, klinik ini menyediakan dokter umum, dokter gigi dan memberikan obat-obatan secara cuma-cuma kepada karyawan. Fasilitas yang diterima oleh karyawan tidak dalam bentuk tunai seperti penyediaan dokter dan pemberian obat-obatan tersebut bagi karyawan yang bersangkutan bukan merupakan penghasilan. Dengan sendirinya,

pembayaran kenikmatan tersebut oleh perusahaan tidak dapat dikurangkan sebagai biaya, seperti terlihat pada perhitungan dibawah ini.

Tabel.4.6
Fasilitas Dokter dan Obat

	Fasilitas Dokter dan Obat
Penerimaan	2.250.181.250
Penerimaan diluar operasional	79.930.549
Jumlah penerimaan	2.330.111.798
Biaya-biaya	
Biaya operasional	1.947.429.856
Dokter dan obat	(10.835.980)
Biaya diluar operasional	256.127.562
Jumlah biaya	2.203.557.418
Sisa Hasil Kegiatan sblm Pajak	126.554.380
PPh Terutang	20.466.314
SHK setelah Pajak	106.088.066
Jumlah Hutang Pajak	20.466.314

Berdasarkan perhitungan diatas dapat dilihat bahwa biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk fasilitas dokter dan obat sebesar Rp 10.835.980,- tidak dapat dikurangkan ke dalam pendapatan perusahaan, sehingga dilakukan koreksi fiskal sebesar Rp. 10.835.980,- yang menyebabkan adanya tambahan pajak sebesar $30\% \times 10.835.980,- = \text{Rp. } 3.250.794,-$. Tetapi apabila penyediaan dokter dan pemberian obat-obatan tersebut diubah menjadi tunjangan kesehatan, maka berdasarkan UU PPh pasal 4 ayat (1) huruf a tunjangan kesehatan yang diberikan dalam bentuk uang tersebut merupakan penghasilan yang akan dipajaki (taxable), dan di lain pihak berdasarkan UU PPh pasal 6 ayat (1) huruf a biaya tunjangan kesehatan tersebut dapat dikurangkan dari penghasilan bruto perusahaan (*deductible*), seperti terlihat pada perhitungan di bawah ini.

Tabel 4.7
Tunjangan Kesehatan

	Fasilitas Dokter dan Obat
Penerimaan	2.250.181.250
Penerimaan diluar operasional	79.930.549
Jumlah penerimaan	2.330.111.798
Biaya-biaya	
Biaya operasional	1.947.429.856
Tunjangan Kesehatan	10.835.980
Biaya diluar operasional	256.127.562
Jumlah biaya	2.214.393.398
Sisa Hasil Kegiatan sblm Pajak	115.718.410
PPh Terutang	17.215.523
SH K setelah Pajak	98.502.887
Jumlah Hutang Pajak	17.215.523

Tunjangan pengobatan diberikan sebesar jumlah biaya yang dipakai untuk keperluan pengobatan tersebut. Untuk mengetahui jumlah ini, klinik atau rumah sakit harus membuat catatan besarnya biaya pengobatan masing-masing karyawan tiap bulan. Perusahaan kemudian memotong kembali tunjangan pengobatan dari penghasilan karyawan yang telah dikenakan pajak pada tiap akhir bulan.

Dengan melakukan *tax planning* maka PT. Pertani dapat melakukan penghematan pajak sebesar Rp. 3.250.791,- (20.466.314-17.215.523) sedangkan di sisi karyawan, pemberian tunjangan kesehatan akan menambah penghasilan kena pajak mereka. Pertambahan penghasilan kena pajak ini akan menyebabkan PPh Pasal 21 Karyawan menjadi lebih besar.

c. Rumah Dinas Karyawan

Khusus karyawan yang bekerja di PT. Pertani Medan memberikan tunjangan perumahan. Pengeluaran dalam bentuk natura atau kenikmatan, misalnya fasilitas menempati rumah dinas secara cuma-cuma, tidak boleh

dibebankan sebagai biaya, dan pihak yang menerima atau menikmati yaitu karyawan bukan merupakan penghasilan, seperti terlihat pada perhitungan berikut ini :

Tabel 4.8
Fasilitas Rumah Dinas

	Rumah Dinas Karyawan
Penerimaan	2.250.181.250
Penerimaan diluar operasional	79.930.549
Jumlah penerimaan	2.330.111.798
Biaya-biaya	
Biaya operasional	1.928.265.836
Rumah dinas	(30.000.000)
Biaya diluar operasional	256.127.562
Jumlah biaya	2.184.393.398
	Rumah Dinas Karyawan
Sisa Hasil Kegiatan sblm Pajak	145.718.400
PPh Terutang	26.215.520
SHK setelah Pajak	119.502.880
Jumlah Hutang Pajak	26.215.520

Berdasarkan perhitungan diatas dapat dilihat bahwa biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk fasilitas rumah dinas sebesar Rp. 30.000.000,- tidak dapat dikurangkan kedalam pendapatan perusahaan, sehingga dilakukan koeksi fiskal sebesar Rp. 30.000.000,- yang menyebabkan adanya tambahan pajak $30\% \times 30.000.000 = \text{Rp. } 9.000.000,-$. Jika kenikmatan mendiami rumah tidak diperlukan sebagai penghasilan bagi karyawan maka perusahaan tidak dapat mengurangi biaya berkaitan dengan rumah (biaya penyusutan, renovasi atau pemeliharaan) sebagai biaya dalam menghitung Penghasilan Kena Pajak. Agar perusahaan dapat mengurangi pengeluarann tersebut sebagai biaya maka kepada karyawan harus diberikan tunjangan perumahan minimal sebesar jumlah penyusutan renovasi (pemeliharaan) rumah yang bersangkutan. Bagi pemberi

kerja pembayaran tersebut boleh dibebankan sebagai biaya (*deductible*) dan bagi karyawan yang bersangkutan merupakan penghasilan yang merupakan objek pajak (*taxable*), seperti terlihat pada perhitungan berikut ini .

Tabel.4.9
Tunjangan Perumahan

	Fasilitas Dokter dan Obat
Penerimaan	2.250.181.250
Penerimaan diluar operasional	79.930.549
Jumlah penerimaan	2.330.111.798
Biaya-biaya	
Biaya operasional	1.928.265.836
Tunjangan Kesehatan	30.000.000
Biaya diluar operasional	256.127.562
Jumlah biaya	2.214.393.398
Sisa Hasil Kegiatan sblm Pajak	115.718.410
PPh Terutang	17.215.523
SH K setelah Pajak	98.502.887
Jumlah Hutang Pajak	17.215.523

Dengan melakukan perencanaan pajak maka PT. Pertani dapat melakukan penghematan pajak sebesar Rp. 8.999.997,- (26.215.520-17.215.523). Pertambahan penghasilan sebagai akibat pemberian tunjangan perumahan ini akan menambah beban Pajak Penghasilan karyawan yang bersangkutan.

d. Transportasi untuk Karyawan

Perusahaan memberikan fasilitas kendaraan dinas untuk karyawan pada jabatan atau posisi tertentu seperti ketua, Sekretaris, bendahara dan jabatan tertentu lainnya.

Pengeluaran dalam bentuk natura atau kenikmatan termasuk kenikmatan pemakaian kendaraan bermotor perusahaan, tidak boleh

dibebankan sebagai biaya, dan pihak yang menerima atau menikmati yaitu karyawan bukan merupakan penghasilan. Namun berdasarkan keputusan Dirjen Pajak Nomor KEP-220/PJ/2002 biaya yang berkaitan dengan kendaraan dinas yang digunakan untuk karyawan tertentu karena pekerjaan atau jabatannya hanya boleh diakui sebesar 50% seperti terlihat pada perhitungan berikut ini.

Tabel 4.10
Fasilitas Kendaraan Dinas

	Fasilitas Kendaraan Dinas
Penerimaan	2.250.181.250
Penerimaan diluar operasional	70.979.548
Jumlah penerimaan	2.330.111.798
Biaya-biaya	
Biaya operasional	1.953.915.836
Kendaraan Dinas (50%)	(4.350.000)
Biaya diluar operasional	256.127.562
Jumlah biaya	2.210.443.398
Sisa Hasil Kegiatan sblm Pajak	119.668.400
PPh Terutang	18.400.520
SHK setelah Pajak	101.267.880
Jumlah Hutang Pajak	18.400.520

Berdasarkan perhitungan diatas dapat dilihat bahwa biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk fasilitas kendaraan dinas sebesar 2.210.443.398 tetapi yang dapat dikurangkan kedalam pendapatan perusahaan hanya 50% sehingga dilakukan koreksi fiskal sebesar yang menyebabkan adanya tambahan pajak . agar perusahaan dapat mengurangi seluruh biaya tersebut sebagai pengurang biaya dan pengurang penghasilan perusahaan maka kepada karyawan harus diberikan tunjangan transportasi. Bagi pemberi kerja pembayaran tersebut boleh dibebankan sebagai biaya

(deductible) dan bagi karyawan yang bersangkutan merupakan penghasilan yang merupakan objek pajak (taxable), seperti terlihat pada perhitungan berikut ini.

Tabel 4.11
Tunjangan Transport

	Fasilitas Dokter dan Obat
Penerimaan	2.250.181.250
Penerimaan diluar operasional	79.930.549
Jumlah penerimaan	2.330.111.798
Biaya-biaya	
Biaya operasional	1.953.915.836
Tunjangan Transport	4.350.000
Biaya diluar operasional	256.127.562
Jumlah biaya	2.214.393.398
Sisa Hasil Kegiatan sblm Pajak	115.718.410
PPh Terutang	17.215.523
SH K setelah Pajak	98.502.887
Jumlah Hutang Pajak	17.215.523

e. Pakaian Kerja Karyawan

PT. Pertani memberikan tunjangan sosial dalam bentuk natura seperti pakaian kerja. Karyawan diberikan pakaian kerja sehubungan dengan lingkungan kerja, misalnya seragam yang diberikan kepada karyawan pada umumnya. Jika perusahaan tidak menanggung biaya pakaian kerja untuk karyawan, maka biaya tersebut tidak dapat dijadikan sebagai pengurang.

Tabel 4.12
Tidak Memberi Pakaian Pekerja

	Tidak memberi pakaian pekerja
Penerimaan	2.250.181.250
Penerimaan diluar operasional	70.979.548
Jumlah penerimaan	2.330.111.798
Biaya-biaya	
Biaya operasional	1.953.885.836
Biaya diluar operasional	256.127.562
Jumlah biaya	2.210.013.398
Sisa Hasil Kegiatan sblm Pajak	120.098.400
PPh Terutang	18.529.520
SHK setelah Pajak	101.568.880
Jumlah Hutang Pajak	18.529.520

Pemberian kepada karyawan dalam bentuk natura dan kenikmatan yang merupakan keharusan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan keamanan dan keselamatan kerja atau yang berkenaan dengan kondisi lingkungan kerja seperti pakaian seragam satpam, pakaian seragam karyawan serta perlengkapan kerja untuk keselamatan, seperti helm sepatu, dsb dapat dikurangkan untuk mendapatkan Penghasilan Kena Pajak (deductible), tetapi bukan merupakan penghasilan bagi karyawan (non taxable) walaupun diberikan bukan di daerah terpencil seperti yang tercantum dalam Keputusan Dirjen Pajak Nomor KEP 213/PJ/2001 pasal 3 ayat (1). Seperti terlihat pada perhitungan berikut ini.

Tabel 4.13
M emberi Pakaian Pekerjaan

	Fasilitas Dokter dan Obat
Penerimaan	2.250.181.250
Penerimaan diluar operasional	79.930.549
Jumlah penerimaan	2.330.111.798
Biaya-biaya	
Biaya operasional	1.953.885.836
Biaya Pakaian Kerja	4.380.000
Biaya diluar operasional	256.127.562
Jumlah biaya	2.214.393.398
Sisa Hasil Kegiatan sblm Pajak	115.718.410
PPh Terutang	17.215.523
SH K setelah Pajak	98.502.887
Jumlah Hutang Pajak	17.215.523

Dengan melakukan tax planning maka PT. Pertani dapat melakukan penghematan pajak sebesar Rp 1.313.997,- (18.529.520-17.215.523)

g. Makanan dan Natura Lainnya

Menurut Keputusan Dirjen Pajak Nomor KEP-213/PJ/2001 pasal 1 huruf a biaya yang dapat dikurangkan dari penghasilan bruto pemberi kerja adalah biaya penyediaan makanan dan minuman bagi seluruh karyawan secara bersama-sama dan PT. Pertani memberikan uang makan kepada karyawan. Maka pemberian natura/kenikmatan tersebut bukan merupakan penghasilan bagi karyawan dan tidak bisa dikurangkan dari penghasilan bruto perusahaan, seperti terlihat pada perhitungan berikut ini.

Tabel 4.14
Tunjangan Bentuk Natura

	Tunjangan Bentuk Natura
Penerimaan	2.250.181.250
Penerimaan diluar operasional	79.930.549
Jumlah penerimaan	2.330.111.798
Biaya-biaya	
Biaya operasional	1.937.045.105,76
Makanan & minuman	(21.250.730,24)
Biaya diluar operasional	256.127.562
Jumlah biaya	2.193.142.667,76
Sisa Hasil Kegiatan sblm Pajak	136.969.130,24
PPH Terutang	23.590.739
SHK setelah Pajak	113.378.390
Jumlah Hutang Pajak	23.590.739

Berdasarkan perhitungan di atas dapat dilihat bahwa biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk beras sebesar Rp 21.250.730,24 tidak dapat dikurangkan ke dalam pendapatan perusahaan, sehingga dilakukan koreksi fiskal, agar perusahaan dapat mengurangi pengeluaran tersebut sebagai biaya maka kepada karyawan harus diberikan tunjangan makanan. Bagi pemberi kerja pembayaran tersebut boleh dibebankan sebagai biaya (deductible) dan bagi karyawan yang bersangkutan merupakan objek pajak (taxable), seperti terlihat pada perhitungan berikut ini.

Tabel 4.15
Tunjangan Bentuk Uang

	Fasilitas Dokter dan Obat
Penerimaan	2.250.181.250
Penerimaan diluar operasional	79.930.549
Jumlah penerimaan	2.330.111.798
Biaya-biaya	
Biaya operasional	1.937.045.105,76
Makanan & minuman (uang)	21 .250.730,24
Biaya diluar operasional	256.127.562
Jumlah biaya	2.214.393.398
Sisa Hasil Kegiatan sblm Pajak	115.718.410
PPh Terutang	17.215.523
SH K setelah Pajak	98.502.887
Jumlah Hutang Pajak	17.215.523

Dari hasil perhitungan di atas, ternyata untuk memaksimumkan labanya perusahaan sebaiknya membayarkan gaji karyawannya dengan cara memberikannya dalam bentuk uang dan bukan natura.

Dengan melakukan tax planning maka PT Pertani medan dapat melakukan penghematan pajak sebesar Rp 6.375.216 (Rp23.590.739-17.215.523). Pertambahan penghasilan sebagai akibat pemberian tunjangan beras ini akan menambah beban pajak penghasilan karyawan yang bersangkutan.

h. Bonus

Biasanya perusahaan yang baik akan memperhatikan karyawan agar mereka dapat kerja lebih produktif lagi. Hal yang sering dilakukan dalam rangka memelihara hubungan yang baik ini biasanya dilakukan

dengan cara memberikan bonus. Selain memberikan gaji teratur setiap bulan, PT. Pertani juga memberikan bonus kepada karyawan berupa uang bonus setiap tahun sesuai dengan golongannya.

Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa bila perusahaan melakukan perencanaan dengan baik yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan undang-undang yang berlaku, maka keseluruhan akan mengurangi beban pajaknya . Berikut adalah pengenaan pajak sebelum perencanaan pajak dilakukan

Tabel.4.1 6
Perusahaan Sebelum Menerapkan Perencanaan Pajak

	Fasilitas Dokter dan Obat
Penerimaan	2.250.181.250
Penerimaan diluar operasional	79.930.549
Jumlah penerimaan	2.330.111.798
Biaya-biaya	
Biaya operasional	1.887.479.126
M akanan & minuman (uang)	21 .250.730,24
Rumah Dinas	30.000.000
Tidak memberi Pakaian	4.380.000
Kendaraan Dinas (50%)	4.350.000
Dokter dan Obat	10.835.980
Biaya diluar operasional	256.127.562
Jumlah biaya	2.143.576.688
Sisa Hasil Kegiatan sblm Pajak	186.535.110
PPh Terutang	38.460.533
SH K setelah Pajak	148.074.577
Jumlah Hutang Pajak	38.460.533

Berdasarkan perhitungan di atas dapat dilihat bahwa perusahaan akan membayar beban pajak (sebelum perencanaan pajak) adalah sebesar 38.460.533,- maka perlu adanya koreksi sebesar 38.460.533,- biaya ini bisa

diminimumkan dengan cara melakukan perencanaan pajak dan dapat kita bedakan selanjutnya bila perusahaan menerapkan perencanaan, berikut akan dijelaskan melalui tabel

Tabel 4.17
Perusahaan M menerapkan Perencanaan Pajak

	Fasilitas Dokter dan Obat
Penerimaan	2.250.181.250
Penerimaan diluar operasional	79.930.549
Jumlah penerimaan	2.330.111.798
Biaya-biaya	
Biaya operasional	1.887.449.126
Makanan & minuman (uang)	21 .250.730,24
Tunjangan Perumahan	30.000.000
Tunjangan Transport	4.350.000
Tunjangan Kesehatan	10.835.980
Biaya diluar operasiona ²¹	56.127.562
Jumlah biaya	2.280.830.128
PPh Terutang	4.928.167
SH K setelah Pajak	44.353.503
Jumlah Hutang	4.928.167

Dengan melakukan *tax planning* maka perusahaan dapat meminimalkan beban pajaknya sebesar 4.928.167. Sungguh perbedaan yang sangat jauh, perencanaan pajak dapat dilakukan dengan cara legal. Pengertian perencanaan pajak merupakan analisis sistematis dalam membedakan kebebasan pajak yang ditujukan untuk meminimalkan kewajiban pajak dalam periode perpajakan yang berjalan di masa depan karena perlakuan perpajakan bagi perusahaan sudah tidak dibedakan dengan badan hukum lainnya, maka perusahaan juga perlu mengelola kewajiban pajaknya secara baik. Perusahaan juga memerlukan perencanaan pajak.

Perencanaan pajak (*tax planning*) menekankan pada pengendalian setiap transaksi yang memiliki konsekuensi pajak.

B. Pembahasan

Penerapan perencanaan pajak atas biaya kesejahteraan karyawan dapat meminimalkan beban pajak terutang Wajib Pajak Badan pada PT. Pertani (Persero) Medan. Sebelumnya PT. Pertani belum maksimal dalam melaksanakan perencanaan pajaknya dikarenakan masih terdapat kebijakan yang berkaitan dengan biaya kesejahteraan karyawan yang merupakan kategori biaya yang tidak bisa dibebankan sebagai pengurang penghasilan bruto.

Kebijakan perusahaan mengenai biaya kesejahteraan karyawan antara lain PT. Pertani tidak menanggung PPh Pasal 21 karyawan. Perusahaan PT. Pertani mendirikan klinik sendiri dimana biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk fasilitas penyediaan dokter dan pemberian obat-obatan untuk karyawan tidak dapat dikurangkan (*non deductible*) dari penghasilan bruto perusahaan yang mengakibatkan perusahaan tidak dapat mengurangi beban pajaknya. PT. Pertani memberikan fasilitas kendaraan dinas bagi karyawan dengan jabatan dan posisi tertentu dimana biaya yang berkaitan dengan kendaraan dinas tersebut hanya 50 % yang dapat dikurangkan dari penghasilan bruto perusahaan.

Perusahaan juga memberikan tunjangan transport bagi karyawan lainnya dimana biaya ini dapat dikurangkan dari penghasilan bruto perusahaan (*deductible*). Perusahaan PT. Pertani memberikan pakaian kerja untuk karyawan. Biaya yang dikeluarkan perusahaan ini dapat dikurangkan penghasilan bruto yang mengakibatkan beban pajak perusahaan berkurang (*non deductible*). Perusahaan PT. Pertani memberikan bonus kepada karyawannya sesuai dengan golongannya.

Biaya yang tidak boleh sebagai pengurang penghasilan karena UU PPh mau memberikan fasilitas perpajakan kepada Wajib Pajak tertentu dengan menggunakan metode *taxability*, *deducibility*, *non taxability*, dan *non deductibility*. Biaya-biaya ini diantaranya adalah biaya karyawan berupa penggantian atau imbalan sehubungan dengan pekerjaan atas jasa yang diberikan dalam bentuk natura dari/atau kenikmatan (pasal 9 ayat (1) huruf e).

Semua biaya yang dikeluarkan perusahaan akan dilaporkan ke dalam laporan laba rugi. Perbedaannya adalah pada laporan laba rugi komersil, semua biaya dapat dilaporkan sedangkan pada laporan laba rugi fiskal biaya yang bersifat natura tidak boleh dilaporkan. Kondisi inilah yang menimbulkan perbedaan sehingga dilakukan koreksi fiskal. Setelah dilakukan koreksi fiskal maka dapat diketahui berapa sebenarnya penghasilan kena pajak yang kemudian dapat dihitung beban pajaknya.

Menurut keputusan Dirjen Pajak Nomor KEP-213/PJ/2001 pasal 1 huruf a biaya yang dapat dikurangkan dari penghasilan bruto pemberi kerja adalah biaya penyediaan makanan dan minuman bagi seluruh karyawan secara bersama-sama dan perusahaan PT. Pertani memberikan uang makan kepada karyawan. Maka pemberian natura/kenikmatan tersebut bukan merupakan penghasilan bagi karyawan dan tidak bisa dikurangkan dari penghasilan bruto perusahaan.

Dengan melakukan perencanaan pajak (*tax planning*) maka perusahaan dapat meminimalkan beban pajaknya sebesar 4.928.167. Pengertian perencanaan pajak merupakan analisis sistematis dalam membedakan kebebasan pajak yang ditujukan untuk meminimalkan kewajiban pajak dalam periode perpajakan yang berjalan di masa depan karena perlakuan perpajakan bagi perusahaan sudah tidak

dibedakan dengan badan hukum lainnya, maka perusahaan juga perlu mengelola kewajiban pajaknya secara baik. Perusahaan juga memerlukan perencanaan pajak, Perencanaan pajak (*tax planning*) menekankan pada pengendalian setiap transaksi yang memiliki konsekuensi pajak.

Meminimalisasi beban pajak dapat dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari yang masih berada dalam bingkai peraturan perpajakan sampai dengan yang melanggar peraturan perpajakan. Upaya meminimalisasi pajak secara eufinisme sering disebut dengan perencanaan pajak (*tax planning*). Umumnya perencanaan pajak merujuk pada proses merekayasa usaha dan transaksi Wajib Pajak supaya utang pajak berada dalam jumlah yang minimal tetapi masih dalam bingkai peraturan perpajakan. Namun perencanaan pajak juga dapat berkonotasi positif sebagai perencanaan pemenuhan kewajiban perpajakan secara lengkap, benar, dan tepat waktu sehingga dapat menghindari pemborosan sumber daya.

Dalam ketentuan perpajakan, masih terdapat berbagai celah (*loopholes*) yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan agar jumlah pajak yang dibayar oleh perusahaan optimal dan minimum (secara keseluruhan). Arti dari optimal disini yaitu perusahaan tidak membayar sesuatu (pajak) yang semestinya tidak harus dibayar, membayar pajak dengan jumlah yang 'paling sedikit' namun tetap dilakukan dengan cara legal yang tidak menyalahi ketentuan yang berlaku.

Peluang yang dapat dilakukan untuk melakukan efisiensi pajak bagi perusahaan adalah dengan pengelolaan transaksi yang berhubungan dengan pemberian kesejahteraan karyawan tersebut dalam bentuk natura dan kenikmatan. Imbalan sehubungan dengan pekerjaan atau jasa yang diberikan perusahaan dapat dibedakan dalam bentuk uang secara langsung (tunjangan), bukan uang (natura

dan kenikmatan) berupa beras, gula dan sejenisnya, penggunaan mobil, rumah dinas, fasilitas pengobatan, dan sejenisnya, Karyawan merupakan unsur yang sangat penting berperan aktif di dalam kegiatan organisasi suatu perusahaan, dan memberikan prestasi kerja yang baik bagi kemajuan perusahaan, sedangkan program kesejahteraan sebagai penghargaan atas prestasi kerja yang baik yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan ikhtisar alternatif-alternatif, maka alternatif yang paling baik dipilih oleh perusahaan adalah Alternatif 4 yaitu PPh Pasal 21 Karyawan di *gross up*. Sebab dari sudut pandang karyawan gaji yang dibawa pulang (*take home pay*) merupakan yang terbesar yaitu Rp. 3.445.000,- dan dipihak lain perusahaan akan menanggung selisih antara biaya komersial dengan biaya fiskal yang tidak berbeda dengan alternatif lainnya yaitu Rp. 150.000,-. Dengan menggunakan metode *gross up* maka perusahaan dapat membebaskan biaya tunjangan pajak sebagai *deductible expense* sehingga dapat mengurangi PPh Badan perusahaan. Tetapi hal ini harus didukung dengan adanya penjurnalan biaya tunjangan pajak didalam pembukuan Wajib Pajak serta tunjangan tersebut harus tercantum dalam slip gaji karyawan.

Pemberian kepada karyawan dalam bentuk natura dan kenikmatan yang merupakan keharusan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan keamanan dan keselamatan kerja atau yang berkenan dengan kondisi lingkungan kerja seperti pakaian seragam satpam, pakaian seragam karyawan serta perlengkapan kerja untuk keselamatan, seperti helm sepatu, dsb dapat dikurangkan untuk mendapatkan Penghasilan Kena Pajak (*deductible*), tetapi bukan merupakan penghasilan bagi karyawan (*non taxable*) walaupun diberikan bukan di daerah

terpencil seperti yang tercantum dalam Keputusan Dirjen Pajak Nomor KEP
213/PJ/2001 pasal 3 ayat (1).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Setelah menganalisa permasalahan yang terjadi di PT. Pertani maka dapat disimpulkan bahwa PT. Pertani telah melakukan perencanaan pajak atas biaya kesejahteraan karyawan tetapi upaya tersebut belum maksimal karena masih terdapat kebijakan yang berkaitan dengan biaya kesejahteraan karyawan merupakan kategori biaya yang tidak bisa dibebankan sebagai pengurang penghasilan bruto perusahaan (*non deductible*).
2. Kebijakan perusahaan mengenai biaya kesejahteraan karyawan antara lain PT. Pertani tidak menanggung PPh Pasal 21 karyawan . Perusahaan mendirikan klinik sendiri dimana biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk fasilitas penyediaan dokter dan pemberian obat-obatan untuk karyawan tidak dapat dikurangkan (*non deductible*) dari penghasilan bruto perusahaan yang mengakibatkan perusahaan tidak dapat mengurangi beban pajaknya. PT. Pertani memberikan fasilitas kendaraan dinas bagi karyawan dengan jabatan dan posisi tertentu dimana biaya yang berkaitan dengan kendaraan dinas tersebut hanya 50 % yang dapat dikurangkan dari penghasilan bruto perusahaan. Perusahaan juga memberikan tunjangan transport bagi karyawan lainnya dimana biaya ini dapat dikurangkan dari penghasilan bruto perusahaan (*deductible*). PT. Pertani memberikan pakaian kerja untuk karyawan. Biaya yang dikeluarkan perusahaan ini

dapat dikurangkan penghasilan bruto yang mengakibatkan beban pajak perusahaan berkurang (*non deductible*). PT. Pertani memberikan bonus kepada karyawannya sesuai golongannya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis memberikan beberapa saran, yaitu

1. Sesuai prinsip *taxable* dan *deductible* yang merupakan prinsip yang lazim dipakai dalam *tax planning*, PT. Pertani sebaiknya mengubah kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan biaya kesejahteraan karyawan dari kategori biaya yang tidak bisa dibebankan sebagai pengurang penghasilan bruto perusahaan (*non deductible*) menjadi kategori biaya yang dapat dibebankan sebagai pengurang penghasilan bruto penghasilan (*deductible*) atau sebaliknya mengubah penghasilan yang merupakan objek pajak (*non taxable*) dengan konsekuensi terjadinya perubahan pajak terutang tentang akibat perubahan tersebut.
2. Bagi perusahaan lebih baik memberikan tunjangan pajak kepada karyawan dengan metode *gross up* karena perusahaan akan menanggung selisih antara biaya komersial dengan biaya fiskal yang tidak berbeda dengan alternatif lainnya dan disisi lain gaji yang dibawa pulang (*take home pay*) karyawan merupakan yang terbesar. Dengan menggunakan metode *gross up* maka perusahaan dapat membebankan biaya tunjangan pajak sebagai *deductible expense* sehingga dapat mengurangi PPh Badan.
3. Dalam hal pengobatan/kesehatan karyawan, sebaiknya fasilitas penyediaan dokter dan pemberian obat-obatan diganti bentuknya menjadi tunjangan kesehatan yang dimasukkan kedalam slip gaji

DAFTAR PUSTAKA

- Chairunnisa Damayanti (2010), *Analisis Perencanaan Pajak Atas Biaya Kesejahteraan Karyawan Pada PTPN II (Persero) Medan*. Skripsi UMSU
- Gunadi, (2002). *Ketentuan Dasar Pajak Penghasilan*. Salemba Empat: Jakarta.
- Handoko, T. Hani, (1985). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Harnanto, (2003). *Akuntansi Perpajakan*. BPFY-Yogyakarta: Yogyakarta.
- Judisseno, Rimsky K, (2002). *Pajak dan Strategi Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Lumbantoruan, Sophar, (2006). *Akuntansi Pajak*. Edisi Revisi, Grasindo: Jakarta.
- Mardiasmo, (2002), *Perpajakan*. Andi: Yogyakarta.
- Muljono, Djoko, (2006). *Akuntansi Pajak*. Andi: Yogyakarta.
- My Tax Profesional*, Licensed by Direktorat Jenderal Pajak.
- Panggabean, Mutiara S, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Bandung.
- Prabowo, Yusdianto, (2004). *Akuntansi Perpajakan Terapan*. Grasindo: Jakarta.
- Resmi, Siti, (2005). *Perpajakan Teori dan Kasus*. Salemba Empat: Jakarta.
- Rusjdi, Muhammad, (2006). *PPH Pajak Penghasilan*. PT Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Setiawan, Agus, (2002). *Cara Mudah Menghitung PPh Badan dengan Undang-Undang Pajak Terbaru*. Andi: Yogyakarta.
- Soemitro, Rochmat, (2002). *Pengantar Singkat Hukum Pajak*. Eresco: Bandung.
- Suandy, Erly, (2001). *Perencanaan Pajak*. Salemba Empat: Jakarta.
- , (2003). *Perencanaan Pajak*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sugiyono, (2005). *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Kedelapan*. Alfabeta: Bandung.
- Tri Laras (2014), *Tinjauan Natura Dalam Melakukan Perencanaan Pajak Pada PT. Pharos*. Skripsi Universitas Udayana

Wandoko (2013), *Penerapan Tax Planning Dengan Memanfaatkan Konfersi Natura Menjadi Biaya Pada PT. Berkat Jaya Pangestu Medan*. Skripsi UMSU.

Waluyo, Wirawan B.Ilyas, (2002). *Perpajakan Indonesia*. Salemba Empat: Jakarta.

Zain, Mohammad, (2003). *Manajemen Perpajakan*. Salemba Empat: Jakarta.

—————, (2007). *Manajemen Perpajakan*. Salemba Empat: Jakarta.

