

## ***Tax Planning* atas Pajak Penghasilan Badan**

**Dheo Rimbano**  
STIE Musi Rawas (MURA)  
Lubuklinggau, Indonesia  
[rimbanotheo@gmail.com](mailto:rimbanotheo@gmail.com)

**Mirra Sri Wahyuni**  
STIE Musi Rawas (MURA)  
Lubuklinggau, Indonesia  
[mirrasriwahyuni91@gmail.com](mailto:mirrasriwahyuni91@gmail.com)

**Eri Triharyati**  
STIE Musi Rawas (MURA)  
Lubuklinggau, Indonesia  
[3triharyati@gmail.com](mailto:3triharyati@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Corporate income tax is a mandatory thing to pay. awareness of paying is still minimal, Islam is more familiar with the term 'zakat' than tax (Awareness in paying zakat is very high for Muslims), raising awareness begins with the planning process, so the obstacles in every plan to pay taxes need to be known. The possibility of taxpayers already knowing their obligations, but the meaning is like "double-edged knife", the existence of a trend positive in paying taxes is still to be studied, whether based on the tax amnesty and / or tax planning that starts to run, the negative side of tax amnesty is the fact that Our taxes are categorized as "stubborn" in their discipline of paying taxes. With the existence of tax planning, the taxpayer can save tax that actually exceeds its obligations, and on the other hand help taxpayers in making decisions relating to investment plans in the future. Given the limitations of researchers both in terms of theoretical and technical matters, so that the discussion is clearer, directed and this research does not deviate from the existing problems, the research focus is on the scope of Tax Planning with Law No. 36 of 2008 concerning Income Tax and Tax Regulations other companies in all Commander Companies (CV) in Lubuklinggau City and Bengkulu City. by using qualitative analysis, to analyze tax planning (tax planning) for corporate income tax. then consider the actions that should be taken in streamlining the 2015 owed Corporate Income Tax under Law No. 36 of 2008 article 9 paragraph (1) and Law No. 36 of 2008 article 9 paragraph (1) letter e, activities can be carried out as follows: (1) Provision of health benefits for employees; (2) Providing HR development and education for employees; (3) Provision of bonuses for employee performance; (4) Provision of vehicles for transportation; and (5) giving uniforms to employees. The results of the study show that (1) the Tax Planning of the PPH of the Agency in accordance with the Tax Regulations the majority of the CVs are not yet implemented and (2) In the financial management of CVs both in Lubuklinggau City and Bengkulu City have not been able to make efficient PPH payments.*

*Keywords: Tax Planning, PPH Agency (CV)*

### **Pendahuluan**

Perencanaan dapat dikatakan sebagai dasar dalam sebuah manajemen (pengelolaan), umumnya ketika sebuah Perusahaan melakukan sebuah perencanaan, maka Perusahaan itu kembali menghidupkan seni dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, tentunya seni tersebut diikuti dengan langkah langkah strategi yang jelas, sehingga dari strategi tersebut akan muncul teknis cara yang lebih spesifik dalam mencapai tujuan agar terealisasi. Umumnya semua Perusahaan Komanditer pasti memiliki tujuan utama, yakni menghasilkan keuntungan yang masif, baik dalam waktu dengan jangka yang pendek dan waktu dengan jangka yang panjang, tetapi

proses untuk mendapatkan keuntungan tersebut harus kita ikuti dengan mengikuti aturan yang resmi, seperti perundang undangan pajak.

Biasanya pemilik perusahaan akan membuat sebuah rekayasa proses transaksi agar mereka menghasilkan laporan, sehingga dari penilaian tentang perpajakan atas laporan tersebut tidak membebankan mereka membayar pajak yang tinggi, Namun, perencanaan pajak juga dapat bersifat positif sebagai perencanaan pemenuhan kewajiban perpajakan secara lengkap, benar, dan tepat waktu sehingga dapat menghindari pemborosan sumber daya.

**Tabel 1 : Perkembangan Penerimaan Pajak, Tahun 2011 - 2015**

Tahun	Jumlah (Rp)	Kenaikan (Index)	Selisih (Presentase)
2010	649,0	-	-
2011	837,9	188,8	20,8%
2012	980,5	142,6	12,2%
2013	1.077,3	96,8	9,9%
2014	1.146,5	69,2	6,4%
2015	1.489,3	342,8	29,9%

Sumber : Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2015

Data di atas dapat menjadi salah satu dasar pemikiran kita bahwa wajib pajak sudah mulai mengetahui akan kewajibannya, namun makna dari data tersebut seperti “pisau bermata dua”, adanya *trend* positif tersebut masih harus dikaji, apakah berdasarkan adanya *tax amnesty* dan atau kah *tax planning* yang mulai dijalankan, sisi negatif *tax amnesty* adalah fakta bahwa wajib pajak berkategori “bandel” dalam kedisiplinannya membayar pajak.

Dessy (2013:37) dengan adanya perencanaan pajak (*tax planning*) maka wajib pajak dapat menghemat pajak yang sebenarnya melebihi kewajibannya, dan di lain pihak membantu wajib pajak dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan rencana investasi di masa mendatang. Dalam melakukan perencanaan pajak, Keputusan dan Surat edaran Peraturan Perpajakan harus diikuti, dipahami, dan dipelajari secara seksama, sehingga perusahaan terhindar dari sanksi administrasi maupun sanksi pidana serta dapat melihat “celah-celah” yang menguntungkan untuk dilakukan penghematan pajak agar upaya mengefisienkan beban pajak penghasilan badan tercapai, sehingga pajak penghasilan badan yang di bayarkan lebih rendah jika dibandingkan sebelum dilakukannya perencanaan pajak (*tax planning*), dengan adanya *tax planning* perusahaan juga dapat menghindari pemborosan pembayaran pajak dengan mengoptimalkan alokasi sumber daya perusahaan yang lebih produktif dan efisien sehingga dapat memaksimalkan kinerja perusahaan. Sepanjang hal tersebut masih sesuai dengan aturan-aturan perpajakan yang berlaku.

Kota Lubuklinggau dan Kota Bengkulu merupakan dua Kota yang berbeda secara karakteristik dan demografi. Kota Bengkulu merupakan Ibu Kota Provinsi Bengkulu dan

Kota Lubuklinggau merupakan salah satu Kota yang berada di wilayah Provinsi Sumatera Selatan, karakteristik penduduk sebagai Ibu Kota Provinsi dan tidak diidentifikasi akan memiliki perbedaan karakter, indikator penunjangnya diantaranya (UMR yang berbeda; PAD Kota yang berbeda; Kuantitas izin usaha yang tidak sama; Target capaian yang berbeda; Luas lapangan kerja; dan indikator mikro lainnya yang sejenis). Perbedaan-perbedaan itu tentu memberikan dampak, salah satunya adalah ketaatan pembayaran pajak penghasilan badan usaha (CV). Indikator yang lebih baik biasanya akan memberikan dampak yang lebih baik, misal dalam pembayaran pajak penghasilan, Kota yang memiliki indikator yang lebih baik tentu akan menghasilkan proses perencanaan pajak yang lebih baik. Perencanaan pajak (*tax planning*) sendiri akan membantu semua persekutuan komanditer (CV) baik di Kota Lubuklinggau maupun di Kota Bengkulu melakukan efisiensi pembayaran pajaknya, selain itu dengan perencanaan pajak (*tax planning*) juga dapat menghindari pemborosan pembayaran pajak dengan mengoptimalkan alokasi sumber daya perusahaan yang lebih produktif dan dapat mengatur aliran kas dan dapat menyusun anggaran kas secara lebih akurat dan terperinci. Untuk membuktikan hal tersebut, maka perlu diketahui bagaimana pengelolaan *Tax planning* atas pajak penghasilan badan pada Perusahaan Komanditer (CV) itu sendiri.

### Tinjauan Pustaka

#### Teori-teori yang mendukung

Undang-Undang No.7 Tahun 1983 Tentang Pajak Penghasilan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang No. 36 Tahun 2008 dalam BAB II Subjek Pajak Pasal 2 Yang menjadi subjek Pajak adalah :

1. (1) Orang pribadi; (2). Warisan yang belum terbagi sabagai satu kesatuan yang menggantikan yang berhak;
2. Badan  
Badan adalah sekumpulan orang dan atau modal yang merupakan kesatuan baik yang melakukan usaha maupun yang tidak melakukan usaha yang meliputi Perseroan terbatas (PT), Perseroan / Persekutuan komanditer (CV), perseroan lainnya, badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah dengan najma dan dalam bentuk apapun, firma, kongsi, koperasi, dana pensiun, persekutuan, perkumpulan, yayasan, organisasi massa, organisasi sosial politik atau organisasi lainnya, lembaga dan bentuk badan lainnya termasuk kontrak investasi kolektif dan bentuk usaha tetap.
3. Bentuk Usaha tetap

Suandy (2008:6) Perencanaan pajak adalah langkah awal dalam manajemen pajak. Pada tahap ini dilakukan pengumpulan dan penelitian terhadap peraturan perpajakan agar dapat diseleksi jenis tindakan penghematan pajak yang akan dilakukan. Pada umumnya penekanan perencanaan pajak adalah untuk meminimalkan kewajiban pajak. Perencanaan pajak pada umumnya selalu dimulai dengan meyakinkan apakah suatu transaksi atau fenomena terkena pajak. Kalau fenomena tersebut terkena pajak, apakah dapat diupayakan untuk dikecualikan atau dikurangi pajaknya, selanjutnya apakah pembayaran dimaksud dapat ditanda pembayarannya, dan lain sebagainya. Suandy (2008:13) mengatakan dalam arus globalisasi dan tingkat persaingan yang semakin tinggi, seorang manajer dalam membuat suatu perencanaan pajak sebagaimana strategi perencanaan perusahaan secara keseluruhan harus memperhitungkan adanya kegiatan yang bersifat lokal maupun internasional. Agar perencanaan pajak dapat berhasil sesuai dengan yang diharapkan., maka rencana itu seharusnya dilakukan melalui urutan (1) Menganalisis informasi yang ada; (2) Buat satu model atau lebih rencana besarnya pajak; (3) Penggunaan satu atau lebih negara tambahan; (4) Evaluasi atas perencanaan pajak; (5) Mencari kelemahan kemudian memperbaiki kembali rencana pajak; dan (6) Memutakhirkan rencana pajak.

### **Undang-Undang yang mendasari Perencanaan Pajak (Tax Planning).**

Undang-undang yang mendasari dalam melakukan perencanaan pajak (*tax planning*) adalah Undang-Undang No.36 Tahun 2008. Undang-Undang No.36 Tahun 2008 adalah peraturan perpajakan yang mengatur tentang pajak pengenaan pajak penghasilan kepada badan dan orang pribadi yang mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2008.

### **Hasil Penelitian yang Terdahulu yang relevan**

**Laorens Silitonga, 2013**, dengan judul penelitian *Penerapan Tax Planning Atas Pajak Penghasilan Badan Pada CV. Andi Offset Cabang Manado*, Hasilnya Efisiensi terhadap pajak penghasilan badan yang terutang dapat dilakukan dengan cara : pemanfaatan pengembangan dan pendidikan SDM, diadakan pos khusus untuk tunjangan pensiun, biaya pembelian telepon seluler dan pengisian pulsa terkait dengan jabatan pekerjaan. Dan yang terakhir peniadaan fasilitas mobil dinas yang bisa menambah biaya pemeliharaan sehingga efisiensi pajak berhasil di lakukan.

**Sri komalasari 2012**, dengan judul penelitian *Analisis Perencanaan Pajak (Tax Planning) atas pajak penghasilan badan Pada PT. Lau Linggau*, Hasilnya Efisiensi terhadap pajak penghasilan badan yang terutang dapat dilakukan dengan cara: pemberian pengembangan SD dan pendidikan bagi karyawan sopir/kernet, pebmberian bonus atas prestasi kerja, pemberian tunjangan kesehatan karyawan, pemberian pakaian kerja karyawan. Efisiensi yang dapat diperoleh dari perencanaan pajak pada penelitian ini dengan memanfaatkan peraturan perundang-undangan perpajakan PPh No. 36 tahun 2008.

**Indah Yulia Puspitasari 2011**, dengan judul penelitian *Penerapan Tax Planning Atas Pajak Penghasilan Badan (studi kasus CV. Scronica Sari)*, Hasilnya Efisiensi terhadap pajak penghasilan badan yang terutang dapat dilakukan dengan cara: pemberian tunjangan kesehatan bagi karyawan, pemberian bonus tambahan bagi karyawan dan pemberian kendaraan operasional. Efisiensi yang dapat diperoleh dari perencanaan pajak pada penelitian ini dengan memanfaatkan peraturan perundang-undangan perpajakan PPh No. 36 tahun 2008

adalah sebesar Rp. 2.970.000 dan dalam penghematan pajaknya adalah sebesar 11,4 %.

### Metode Penelitian

#### Jenis Penelitian

Siregar (2012:9) jenis penelitian dapat digolongkan kedalam beberapa jenis berdasarkan kriteria-kriteria tertentu, pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif, dimana peneliti akan menganalisis tahap-tahap perencanaan pajak (*tax planning*) atas pajak penghasilan badan dan akan membandingkan laporan laba rugi antara sebelum melakukan perencanaan pajak dan dengan mempertimbangkan tindakan-tindakan yang sebaiknya diambil dalam mengefisienkan Pajak Penghasilan Badan terutang tahun 2015 berdasarkan Undang-Undang No. 36 tahun 2008 pasal 9 ayat (1) dan Undang-Undang No. 36 tahun 2006 pasal 9 ayat (1) huruf e, maka dapat dilakukan kegiatan – kegiatan sebagai berikut :

(*tax planning*) dan laporan laba rugi sesudah melakukan perencanaan pajak (*tax planning*) untuk mengetahui efisiensi pajak yang telah dilakukan.

#### Teknik Pengumpulan Data

Arikunto (2010:193) merujuk itu, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Dokumentasi dan Wawancara.

#### Teknik Analisis Data

Sunyoto (2013:24-26) teknik analisis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. peneliti dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif

1. Pemberian tunjangan kesehatan untuk karyawan
2. Pemberian pengembangan SDM dan pendidikan bagi karyawan.
3. Pemberian bonus atas prestasi kerja karyawan.
4. Pemberian kendaraan untuk alat transportasi
5. Pemberian seragam untuk karyawan.

### Hasil Penelitian

**Tabel 2 : Analisa Efisiensi PPH Badan CV Wilayah Kota Lubuklinggau**

Nama CV	Pemberian			
<b>CV Mura Laduni</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Ya	Ya	Kendaraan Ya, Seragam Tidak
Alasan	Karyawan Tidak Tetap	CV membutuhkan Skill SDM	Disesuaikan dengan beban kerja	Kendaraan diberikan untuk mempermudah pekerjaan
Jumlah Pekerja	0	Tergantung Kebutuhan	Diberikan kepada Siapa yang bekerja	Tergantung kebutuhan
Nama CV	Pemberian			
<b>CV Rawas Central Multimedia</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak, Hanya Tunjangan BPJS Ketenagkerjaan	Ya	Ya	Kendaraan Ya, Seragam Tidak
Alasan	Karyawan Tidak Tetap	CV Membutuhkan Skill SDM	Hanya untuk pekerja yang mencapai target	Kendaraan diberikan untuk mempermudah pekerjaan
Jumlah Pekerja	0	Tergantung Kebutuhan	Situasional	Tergantung kebutuhan
Nama CV	Pemberian			
<b>CV Mebel R Dika</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Tidak	Ya	Seragam Ya, Kendaraan Tidak
Alasan	CV Belum mampu, tetapi akan memberikan bantuan apabila ada pekerja atau keluarganya yang sakit	Sejak Rekrutmen, CV hanya menerima tenaga ahli sesuai dengan karakter CV	Pemberian Bonus berdasarkan lembur	Seragam sebagai identitas kepada pelanggan
Jumlah Pekerja	Situasional	0	Semua Karyawan	Semua Karyawan
Nama CV	Pemberian			

CV Verry Mebel	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
Keterangan	Ya	Ya	Ya	Kendaraan Ya, Seragam Tidak
Alasan	Diberikan melalui Jamsostek	Proses magang saat baru mulai bekerja di CV	Apabila CV mendapat pesanan berlebih makan pekerja akan siberikan bonus yang sesuai	Kendaraan diberikan kepada pekerja yang memang dibidangnya membutuhkan
Jumlah Pekerja	Semua Karyawan	Semua Karyawan	Semua Karyawan	Situasional
<b>Nama CV Pemberian</b>				
CV MAP Ekpedisi	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
Keterangan	Ya	Ya	Ya	Kendaraan Ya, Seragam Ya
Alasan	Tunjangan Kesehatan Pribdi Pekerja	Untuk pengembangan SDM	Diberikan tunjangan berupa THR	Kendaraan diberikan kepada driver, dan Seragam diberikan hanya kepada karyawan tetap
Jumlah Pekerja	Semua Karyawan	1 Karyawan per sekali kegiatan	Semua Karyawan	Semua Karyawan Tetap
<b>Nama CV Pemberian</b>				
CV Makmur Jaya	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
Keterangan	Ya	Tidak	Ya	Kendaraan Ya, Seragam Tidak
Alasan	Tunjangan berupa BPJS Kesehatan	Sejak Rekrutmen CV hanya menerima karyawan yang mempunyai skill dibidangnya	Berupa Tunjangan THR	Kendaraan diberikan sesuai dengan kebutuhan
Jumlah Pekerja	Semua Karyawan	Semua Karyawan	Semua Karyawan	Semua Karyawan
<b>Nama CV Pemberian</b>				
CV Asoka Travel	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
Keterangan	Ya	Tidak	Tidak	Kendaraan Ya, Seragam Tidak
Alasan	Berupa Asuransi karena jenis pekerjaannya adalah travel	Sejak Rekrutmen CV hanya menerima karyawan yang mempunyai skill dibidangnya	Karyawan Tidak Tetap	Kendaraan diberikan sesuai dengan fungsi CV
Jumlah Pekerja	Semua Karyawan	Semua Karyawan	0	Semua Karyawan
<b>Nama CV Pemberian</b>				
CV Mandiri Jaya	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
Keterangan	Ya	Tidak	Tidak	Kendaraan Ya, Seragam Tidak
Alasan	Berupa BPJS Keseshatan untuk K3	Karyawan dibiarkan berkembang berdasarkan pengalaman kerja saja		Kendaraan diberikan sesuai dengan bidang kerjanya
Jumlah Pekerja	Semua Karyawan Tetap	0	0	Situasional
<b>Nama CV Pemberian</b>				
CV Gold Developer	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
Keterangan	Ya	Tidak	Ya	Kendaraan Ya, Seragam Tidak
Alasan	Jaminan Kesehatan Kerja dengan BPJS Kesehatan		Tunjangan berupa THR	Digunakan untuk keperluan usaha
Jumlah Pekerja	Semua Pekerja	0	Semua Karyawan	Semua Karyawan
<b>Nama CV Pemberian</b>				
CV Cahaya Alim Perkasa	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam

Keterangan	Tidak	Tidak	Ya	Kendaraan Ya, Seragam Tidak
Alasan	Karena Semua Karyawan tidak tetap	Sejak Rekrutmen hanya menerima pekerja yang ahli sesuai dengan kebutuhan CV	Diberikan karena berupa bonus mencapai target	Diberikan kendaraan karena memang kebutuhan CV untuk pekerja
Jumlah Pekerja	0		Semua Karyawan	Semua Karyawan
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Tri Agung</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Ya	Tidak	Ya	Kendaraan Ya, Seragam Ya
Alasan	Jaminan Kesehatan dengan memberikan BPJS		Berupa Bonus dan Traveling (Mencapai Target Penjualan)	Kendaraan dan Seragam diberikan karena sudah memang program CV
Jumlah Pekerja	Karyawan Tetap	0	Semua Karyawan Tetap	Semua Karyawan Tetap
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Universal Mandri</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Ya	Ya	Kendaraan Tidak, Seragam Tidak
Alasan	Karena Karyawan semuanya kontrak	Sebagai program kerja CV untuk membentuk tenaga kerja yang handal	Apabila karyawan memenuhi target yang ditentukan	Dikarenakan sesuai dengan jenis CV
Jumlah Pekerja	0	Situasional	Situasional	0
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Roti Tiga Berlian</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Ya	Ya	Kendaraan Tidak, Seragam Ya
Alasan	Karyawan yang diperkerjakan Karyawan tidak tetap	Pelatihan dalam rangka peningkatan keterampilan	Dilakukan sebagai bentuk penghargaan untuk karyawan yang berprestasi	Diberikan seragam untuk memupuk rasa percaya diri dan kekompakkan
Jumlah Pekerja	0	Situasional	Situasional	Semua Karyawan
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Lau Manis</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
	Dari sisi pendekatan data sekunder (laporan laba rugi dan neraca) CV ini tidak mencantumkan pengeluaran dalam bentuk (Tunjangan Kesehatan, Pengembangan SDM, Pemberian Bonus, Pemberian Seragam dan Kendaraan) sehingga peneliti dan tim membuat kesimpulan bahwa CV ini tidak melakukan aktivitas tersebut			
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Makmur Sejahtera Abadi</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
	Dari sisi pendekatan data sekunder (laporan laba rugi dan neraca) CV ini secara umum mencantumkan pengeluaran dalam bentuk (Tunjangan Kesehatan, Pengembangan SDM, Pemberian Bonus, Pemberian Seragam dan Kendaraan) sehingga peneliti dan tim membuat kesimpulan bahwa CV melakukan aktivitas tersebut tetapi dengan keterbatasannya			
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Mutiara Intan</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
	Dari sisi pendekatan data sekunder (laporan laba rugi dan neraca) CV ini secara umum mencantumkan pengeluaran dalam bentuk (Tunjangan Kesehatan, Pengembangan SDM, Pemberian Bonus, Pemberian Seragam dan Kendaraan) sehingga peneliti dan tim membuat kesimpulan bahwa CV melakukan aktivitas tersebut tetapi dengan keterbatasannya			
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Bintang Ramadhan</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
	Dari sisi pendekatan data sekunder (laporan laba rugi dan neraca) CV ini secara umum mencantumkan pengeluaran dalam bentuk (Tunjangan Kesehatan, Pengembangan SDM, Pemberian Bonus, Pemberian Seragam dan Kendaraan) sehingga peneliti dan tim membuat kesimpulan bahwa CV melakukan aktivitas tersebut tetapi dengan keterbatasannya			

Nama CV	Pemberian			
CV Dekha	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
	Dari sisi pendekatan data sekunder (laporan laba rugi dan neraca) CV ini secara umum mencantumkan pengeluaran dalam bentuk (Tunjangan Kesehatan, Pengembangan SDM, Pemberian Bonus, Pemberian Seragam dan Kendaraan) sehingga peneliti dan tim membuat kesimpulan bahwa CV melakukan aktivitas tersebut tetapi dengan keterbatasannya			
Nama CV	Pemberian			
CV Remban Putra Media	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
	Dari sisi pendekatan data sekunder (laporan laba rugi dan neraca) CV ini secara umum mencantumkan pengeluaran dalam bentuk (Tunjangan Kesehatan, Pengembangan SDM, Pemberian Bonus, Pemberian Seragam dan Kendaraan) sehingga peneliti dan tim membuat kesimpulan bahwa CV melakukan aktivitas tersebut tetapi dengan keterbatasannya			
Nama CV	Pemberian			
CV Sahabat	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
	Dari sisi pendekatan data sekunder (laporan laba rugi dan neraca) CV ini secara umum mencantumkan pengeluaran dalam bentuk (Tunjangan Kesehatan, Pengembangan SDM, Pemberian Bonus, Pemberian Seragam dan Kendaraan) sehingga peneliti dan tim membuat kesimpulan bahwa CV melakukan aktivitas tersebut tetapi dengan keterbatasannya			

Sumber : Peneliti, 2018

**Tabel 3 : Analisa Efisiensi PPH Badan CV Wilayah Kota Bengkulu**

Nama CV	Pemberian			
CV. Duta Pratama	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
Keterangan	Iya	iya	Iya	Iya
Alasan	Untuk membantu karyawan, apabila ada yang sakit.	CV. memberikan pelatihan untuk pengembangan kinerja karyawan	CV. memberikan bonus kepada karyawan yang lembur.	CV. menyediakan seragam dan kendaraan agar terjadi kenyamanan dan kekompakan.
Jumlah Pekerja	6 orang	6 orang	6 orang	6 orang
Nama CV	Pemberian			
CV. Utama Motor Pagardewa	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
Keterangan	Tidak	Tidak	Iya	Iya
Alasan	Pada CV. Utama Motor Pagardewa belum memiliki karyawan tetap.	CV. Utama Motor Pagardewa tidak memberikan pengembangan SDM dan Pendidikan kepada karyawan.	CV. Utama Motor Pagardewa memberikan bonus kepada karyawan ketika melebihi target, lembur, dan orderan sedang banyak.	CV. Utama Motor Pagardewa memberikan seragam kepada setiap karyawan nya
Jumlah Pekerja	0	0	Hanya karyawan tetap	Semua karyawan
Nama CV	Pemberian			
CV. Sukamerindu	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
Keterangan	Iya	Iya	Iya	Iya
Alasan	CV. Sukamerindu memberikan tunjangan kesehatan untuk mensejahterakan karyawan	CV. Sukamerindu memberikan pengembangan SDM untuk meningkatkan skill pada karyawan	CV. Sukamerindu memberikan insentif jika teradi banyaknya peminat atau penumpang di CV. Sukamerindu.	Karena CV. Sukamerindu bergerak pada bidang jasa atau travel jadi kendaraan sudah disediakan oleh pihak CV.
Jumlah Pekerja	7 orang	7 orang	Pada tahun 2017 ada 3 orang karyawan yang	7 orang

			diberikan instensif.	
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV. Kreas Bangunan</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Tidak	Iya	Iya
Alasan	CV. Kreas Bangunan tidak memberikan tunjangan kesehatan karena keterbatasan dana yang dimiliki.	CV. Kreas Bangunan tidak memberikan pengembangan SDM dan pendidikan karena sebelum menjadi karyawan harus memiliki skill.	CV. Kreas Bangunan memberikan bonus dalam bentuk uang apabila melebihi target.	CV. Kreas Bangunan memberikan seragam kepada setiap karyawan yang dimiliki
Jumlah Pekerja	0	10 orang	1 orang	Semua karyawan CV. Kreas Bangunan
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV. Abdan</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Tidak	Iya	Iya
Alasan	Karena CV ini hanya sekala kecil saja dan dananya tidak memungkinkan untuk memberikan tunjangan kesehatan	Karena para pekerja CV. Abdan tidak harus mempunyai keterampilan dalam membakar dan membungkus.	CV Abdan memberikan fee pada hari tertentu seperti hari raya lebaran, dan ketika penjualan meningkat	Karena kendaraan sangat diperlukan untuk mengantar pesanan dan seragam diberikan kepada semua karyawan
Jumlah Pekerja	0	15 orang	15 orang	15 orang
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV. Multi Agro Guna</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Iya	Tidak	Iya	Iya
Alasan	Karena CV Multi Agro Guna memberikan tunangan kesehatan kepada karyawan tetap.	CV. Multi Agro Guna tidak memberikan pengembangan SDM dan pendidikan kepada karyawan.	CV. Multi Agro Guna memberikan fee kepada karyawan tetap minimal, pemberian satu tahun.	CV. Multi Agro Guna hanya memberikan seragam kepada karyawan tetap.
Jumlah Pekerja	Hanya karyawan tetap	0	Hanya karyawan tetap	Hanya karyawan tetap.
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV. Rezky Property</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Iya	Iya	Iya	Iya
Alasan	CV. Rezky Property memberikan tunjangan kesehatan untuk mensejahterakan karyawan.	CV. Rezky Property memberikan pengembangan SDM dan Pendidikan untuk meningkatkan skill yang telah dimiliki pada setiap karyawan.	CV. Rezky Property memberikan bonus untuk menambah semangat kerja karyawan dan fee dari kantor pusat.	CV. Rezky Property hanya memberikan seragam kepada semua karyawan yang dimiliki dan tidak memberikan kendaraan.
Jumlah Pekerja	4 orang	4 orang	4 orang	4 orang
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV. Bengkulu Mandiri</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Tidak	Tidak	Kendaraan 1
Alasan	CV. Bengkulu Mandiri tidak memberikan	CV. Bengkulu mandiri tidak	CV. Bengkulu Mandiri tidak	CV. Bengkulu Mandiri hanya menyediakan 1

	tunjangan kesehatan kepada karyawan karena dana yang dimiliki kurang.	memberikan pengembangan SDM dan pendidikan kepada karyawan karena sebelum menjadi karyawan harus memiliki skill terlebih dahulu.	memberikan bonus kepada karyawan karena keterbatasan dana.	unit kendaraan dan tidak menyediakan seragam untuk karyawan.
Jumlah Pekerja	0	0	0	1 orang
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV. Asoka Wisata</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Iya	Tidak	Iya
Alasan	CV. Asoka Wisata tidak memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan karena keterbatasan dana yang dimiliki.	CV. Asoka Wisata bergerak dalam bidang jasa yaitu travel. Untuk itu pemberian pendidikan dilakukan dengan memberikan pelatihan mengendarai (driver) yang baik dan benar kepada karyawan.	CV. Asoka Wisata tidak memberikan bonus kepada karyawan karena belum cukup dana.	Untuk kendaran dan seragam kerja CV. Asoka Wisata sudah menyediakan.
Jumlah Pekerja	0	8 orang	0	8 orang
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV. Baruna Indonesia</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Iya	Iya	Iya	Iya
Alasan	CV. Baruna Indonesia memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan agar kehidupan karyawan sejahtera.	Setiap karyawan harus memiliki skill masing-masing.	CV. Baruna Indonesia memberikan motivasi/fee agar karyawan lebih baik lagi dalam bekerja.	CV. Baruna Indonesia menyediakan kendaran untuk memperlancar pekerjaan karyawan.
Jumlah Pekerja	4 orang	4 orang	4 orang	1 orang.
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV. Suka Sari</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Iya	Tidak	Seragam tidak, kendaraan iya.
Alasan	CV tidak memberikan tunjangan kesehatan karena terhambat modal yang dimiliki.	CV. Suka Sari memberikan peningkatan pengembangan skill yang telah dimiliki karyawan	CV. Suka Sari tidak menyediakan bonus karena keterbatasan modal yang dimiliki.	CV. Suka sari hanya menyediakan kendaraan agar mempermudah pekerjaan karyawan.
Jumlah Pekerja	0	2 orang	0	2 orang
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV. Arau</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Iya	Iya	Iya
Alasan	CV tidak menyediakan tunjangan kesehatan karena terhambat dana yang dimiliki.	CV memberikan pengembangan SDM untuk meningkatkan keterampilan yang telah dimiliki karyawan.	CV memberikan bonus agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja.	Agar mengetahui identitas dari CV. Arau.
Jumlah Pekerja	0	3 orang.	3 orang	3 orang
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			

<b>CV. Elektro</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Iya	Iya	Iya	Iya
Alasan	Untuk menjamin kinerja karyawan.	Iya karena karyawan yang bekerja di cv kami harus bisa dan mempunyai keterampilan di bidang pekerjaan yang sebagian besar karyawan membenarkan atas yang rusak. Jadi training sangat diperlukan di cv kami.	Kalau karyawan berprestasi diberi bonus.	Seragam untuk identitas, sepatu untuk safety, dan kendaraan untuk operasional mengantar barang dagang.
Jumlah Pekerja	20 orang	10 orang.	10 orang	10 orang
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV. Gunawan</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Iya	Iya	Iya	Iya
Alasan	Karena untuk mensejahterakan karyawan.	Untuk mengikuti perkembangan ilmu dan IPTEK.	Jika karyawan lembur maka akan diberi fee.	Karena untuk menunjang kerja karyawan dan untuk operasional.
Jumlah Pekerja	4 orang	4 orang.	4 orang	4 orang
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV. PO BHI</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Iya	Iya	Tidak	Iya
Alasan	Untuk menjamin kerja karyawan	Untuk meningkatkan pengetahuan yang telah dimiliki karyawan	Cv tidak memberikan bonus karena keterbatasan biaya.	Untuk operasional dan identitas cv.
Jumlah Pekerja	2 orang	2 orang	2 orang	2 orang
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV. Mitra Sejahtera</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Tidak	Iya	Tidak ada seragam, kendaraan Iya
Alasan	Cv tidak menyediakan tunjangan kesehatan karena minimnya penghasilan dari cv.	Karena sebelum bergabung perusahaan karyawan harus memiliki skill.	Karena jika pendapatan meningkat maka karyawan akan mendapatkan bonus.	Kendaraan sangat diperlukan dalam cv ini untuk menarik penumpang.
Jumlah Pekerja	0	0	6 orang	0
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV. Dimas Travel</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Tidak	Iya	Tidak
Alasan	CV tidak menyediakan tunjangan kesehatan karena terhambat dana yang dimiliki.	Karena karyawan cv ini rata-rata sudah memiliki keterampilan sebelum bergabung didalam cv.	Bonus diberikan tergantung pendapatan yang didapatkan karyawan.	Karena CV ini menggunakan seragam bebas selain karena faktor modal, dana yang dimiliki minim.
Jumlah Pekerja	0	7 orang	7 orang	0
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			

CV. Anggi Wisata Travel	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
Keterangan	Tidak	Iya	Iya	Iya
Alasan	CV tidak menyediakan tunjangan kesehatan karena minimnya modal yang dimiliki cv.	Karena untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian para pekerja yang telah dimiliki.	Karena untuk meningkatkan semangat karyawan.	Cv menyediakan seragam agar identitas cv diketahui.
Jumlah Pekerja	0	5 orang.	5 orang	5 orang
<b>Nama CV Pemberian</b>				
CV. Life Bersaudara	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
Keterangan	Tidak	Iya	Iya	Iya
Alasan	Cv Life Bersaudara tidak memberikan tunjangan kesehatan karena minim modal yang dimiliki cv.	Karena sebelum menjadi karyawan harus memiliki skill.	CV memberikan bonus agar karyawan lebih semangat dan giat dalam bekerja.	Untuk mempermudah melaksanakan pekerjaan karena identitas diketahui.
Jumlah Pekerja	0	8 orang.	8 orang	8 orang
<b>Nama CV Pemberian</b>				
CV. Asyifah Travel	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
Keterangan	Tidak	Tidak	Tidak	Iya
Alasan	CV tidak menyediakan tunjangan kesehatan karena terhambat dana yang dimiliki.	CV tidak menyediakan pengembangan SDM dan pendidikan karena sebelum bergabung karyawan harus memiliki skill terlebih dahulu.	Cv tidak memberikan bonus karena dana yang dimiliki cv minim.	Sebagai identitas dari sebuah cv.
Jumlah Pekerja	0	0	0	8 orang
<b>Nama CV Pemberian</b>				
CV. Planet ADV	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
Keterangan	Iya	Tidak	Iya	Iya, hanya menyediakan seragam.
Alasan	Karena program kesehatan sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan pada cv ini.	Tidak, karena cv kami menerima karyawan yang sudah siap bekerja dan dana minim karena ini juga membuang-buang waktu.	Iya, karena jika mendapatkan borongan advsiting yang banyak san lama bekerja yang dilakukan karyawan tentu saja akan mendapatkan upah lembur yang lebih.	Karena seragam sangat penting untuk mengetahui identitas cv kita, kalau untuk operasional itu ada beberapa yang dipakai bersama.
Jumlah Pekerja	15 orang	0	15 orang	15 orang

<b>Nama CV Pemberian</b>				
CV Unggul Karta	Tunjangan Kesehatan	Pengembangan SDM dan Pendidikan	Bonus	Kendaraan dan Seragam
Keterangan	Tidak	Tidak	Tidak	Kendaraan tidak, Seragam Tidak
Alasan	CV Belum mempunyai cukup dana	Sebelum menjadi karyawan mereka	CV mempunyai keterbatasan	CV belum mempunyai cukup dana

		harus mempunyai skill terlebih dahulu	modal dan pendapatan yang kurang	
Jumlah Pekerja	0	Semua Karyawan	Semua Karyawn	0
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Alex Grafika</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Iya	Iya	Iya
Alasan	CV belum mempunyai cukup modal	CV meningkatkan keterampilan karyawan	CV memberikan semangat kepada karyaan agar giat dalam bekerja	Supaya karyawan mengetahui identitas CV
Jumlah Pekerja	0	Semua karyawan	Hampir semua karyawan, tergantung dari kenerja	Seluruh karyawan
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Duta Enim Wisata</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Tidak	Iya	Tidak
Alasan	CV hanya memberikan tunjangan dan bonus saja kepada kayawan	Karyawan sudah memiliki keterampilan dan skill	CV memberikan bonus kepada karyawan tergantung dari banyaknya tarikan	CV belum mempunyai cukup modal dan dana
Jumlah Pekerja	0	5 orang	Tergantung dari banyaknya jam lembur	0
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Bunga Mas</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Tidak	Iya	Tidak
Alasan	CV belum mempunyai cukup modal	Sebelum CV menerima karyawan, mereka sudah diuji keterampilannya	CV memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan kinerja dan jam lemburnya	CV belum mempunyai cukup modal untuk menyediakan kendaraan dan seragam untuk karyawan
Jumlah Pekerja	0	4 orang	Hampir semua karyawan	0
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Basuki Rahmat</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
Alasan	CV belum mempunyai cukup dana dan modal untuk memberikan tunjangan untuk karyawan	Karyawan sudah memiliki keterampilan sendiri	Karyawan CV tidak pernah lembur	CV belum mempunyai cukup dana
Jumlah Pekerja	0	5 orang	0	0
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Abadi</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Tidak	Iya	Tidak
Alasan	CV mempunyai masalah keterbatasan dana	Karyawan sudah mempunyai keterampilan yang baik	Supaya karyawan semangat bekerja	CV memiliki masalah keterbatasan dana
Jumlah Pekerja	0	Seluruh karyawan	Seluruh karyawan	0
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Linggau Travel</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Iya	Tidak	Iya	Iya
Alasan	CV memyediakan asuransi untuk karyawan	Sebelum CV menerima karyawan mereka sudah diuji keterampilan dan kemampuannya	CV menghargai kerja keras karyawannya	Karyawan memiliki seragam agar terlihat kompak

Jumlah Pekerja	Semua karyawan	0	Semua karyawan	Semua karyawan
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Nira Kurnia Sakti</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
Alasan	CV belum mempunyai dana	CV hanya melihat kinerja karyawan pada saat bekerja	Karena keterbatasan dana	Pendapatan CV yang terbatas
Jumlah Pekerja	0	0	0	0
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Columbia</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Iya	Iya	Iya
Alasan	Karena keterbatasan modal	Adanya pelatihan karyawan dalam mengelolah kredit	Apabila karyawan melebihi target penjualan	Baju seragam sebagai identitas CV
Jumlah Pekerja	0		Semua karyawan	Semua karyawan
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV PO Sriwijaya Express</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Iya	Tidak	Iya	Tidak
Alasan	Karena tunjangan sangat diperlukan karyawan CV	Karyawan sudah memiliki keterampilan dalam pekerjaan nya	Agar karyawan semangat dalam bekerja dan Bonus yang diberikan sesuai dengan jarak yang di tempuh	Keterbatasan modal
Jumlah Pekerja	5 orang	0	Semua karyawan	0
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Armada Travel</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Iya, CV memberikan asuransi Jasa Raharja	Iya	Tidak	Iya, seragam
Alasan	Sebagai tanggung jawab dari CV	Supaya mengetahui kemampuan dan skill karyawan	Semua karyawan bekerja hanya pada waktu kerja tanpa ada lembur dan lain-lain	Agara karyawan terlihat kompak
Jumlah Pekerja	Semua karyawan	Semua karyawan	0	Semua karyawan
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Pesisir Indah</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
Alasan	Keterbatasan modal	Karyawan sudah mempunyai skill dan keterampilan	Keterbatasan modal	Keterbatasan modal
Jumlah Pekerja	0	0	0	0

<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Modhelom</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Tidak	Tidak	Iya	Iya
Alasan	CV belum mempunyai cukup modal	Karena sebelum diterima bekerja di CV karyawan sudah dilihat keterampilannya	Supaya karyawan semangat dalam bekerja	Supaya pelanggan mengenali karyawan CV (sebagai tanda pengenalan)
Jumlah Pekerja	0	0	Semua karyawan	Semua karyawan
<b>Nama CV</b>	<b>Pemberian</b>			
<b>CV Bintang Utara</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>
Keterangan	Iya, Jasa Raharja	Iya	Tidak	Iya, seragam
Alasan	Karena sebagai tanggung jawab CV terhadap karyawan	Untuk melatih keterampilan dan skill karyawan	Karyawan bekerja pada saat jam kerja saja	Sebagai tanda pengenalan karyawan
Jumlah Pekerja	10 orang	10 orang	0	10 orang

Nama CV		Pemberian			
<b>CV Talang Tegar</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>	
Keterangan	Iya	Tidak	Iya	Tidak	
Alasan	CV memberikan kenyamanan dalam bekerja kepada karyawan	Sebelum menjadi karyawan, mereka sudah dilihat pendidikan dan diuji keterampilannya	Agar karyawan semangat dalam bekerja	CV mempunyai masalah keterbatasan dana	
Jumlah Pekerja	Semua karyawan	0	Semua karyawan	0	
Nama CV		Pemberian			
<b>CV Lestari Com</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>	
Keterangan	Tidak	Tidak	Iya	Kendaraan Iya Seragam Tidak	
Alasan	CV mempunyai masalah keterbatasan dana	Karyawan sudah mempunyai keterampilan dan kinerja yang baik	Sesuai dengan jam lembur yang dilakukan karyawan	Kendaraan memudahkan karyawan dalam pengantaran barang kepada konsumen Sedangkan alasan tidak adanya seragam karena keterbatasan dana	
Jumlah Pekerja	0	0	Semua karyawan	Semua karyawan	
Nama CV		Pemberian			
<b>CV Indah Cargo</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>	
Keterangan	Iya	Tidak	Tidak	Kendaraan tidak Seragam tidak	
Alasan	Untuk memberikan keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja	Karyawan sudah memiliki terampil dalam pengembangan diri	CV mempunyai keterbatasan dana	CV mempunyai keterbatasan dana	
Jumlah Pekerja	Semua karyawan	0	0	0	
Nama CV		Pemberian			
<b>CV Sumber Pandai</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>	
Keterangan	Tidak	Tidak	Iya	Tidak	
Alasan	CV mempunyai masalah keterbatasan dana	CV sudah memiliki karyawan yang terampil	Memberikan bonus tau fee untuk karyawan yang lembur	CV mempunyai masalah keterbatasan dana	
Jumlah Pekerja	0	0	Seluruh karyawan	0	
Nama CV		Pemberian			
<b>CV Media Bengkulu Jaya</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>	
Keterangan	Tidak	Tidak	Iya	Tidak	
Alasan	Karena keterbatasannya dana	CV sudah mempunyai karyawan yang terampil dalam melakukan pengembangan diri	CV memberikan bonus kepada karyawan yang lembur	CV mempunyai masalah keterbatasan modal	
Jumlah Pekerja	0	0	Seluruh karyawan	0	
Nama CV		Pemberian			
<b>CV Raja Pesona</b>	<b>Tunjangan Kesehatan</b>	<b>Pengembangan SDM dan Pendidikan</b>	<b>Bonus</b>	<b>Kendaraan dan Seragam</b>	
Keterangan	Tidak	Iya	Tidak	Iya, seragam	
Alasan	CV mempunyai keterbatasan modal	Untuk mengetahui skill setiap karyawan	Karyawan bekerja pada waktu jam kerja tanpa adanya lembur	Sebagai tanda pengenalan karyawan CV Raja Pesona	
Jumlah Pekerja	0	3orang	0	3 orang	

Sumber : Peneliti, 2018

**Pembahasan**  
**Tax Planning atas PPH Badan**

**1. Tax Planning atas PPH Badan Perusahaan Komanditer (CV) di Kota Bengkulu**

**Skema perencanaan pajak (Tax Planning) :**

Bagian kasus ini peneliti dan tim tidak mendapatkan data laporan tentang pajak dan data laporan keuangan (Neraca dan Laba rugi) secara menyeluruh, hanya beberapa yang peneliti dapatkan, maka pendekatan dalam menyelesaikan skema ini, peneliti menggunakan data dari hasil wawancara dan data pajak dan data laporan keuangan (Neraca dan Laba rugi) yang diberikan.

**a. Menganalisis Informasi yang ada**

Dalam hal ini mayoritas CV kurang melakukannya atau dapat dikatakan CV awam dalam menerima info info tentang PPH badan, Pemilik Usaha Berbentuk CV bahkan cenderung tidak melakukannya karena keterbatasan informasi dan dana mereka, mereka cenderung tidak mengetahui apabila terdapat sosialisasi tentang PPH badan dikarenakan Pemilik Usaha Berbentuk CV kurang proaktif dalam hal ini, Informasi yang ada hanya menjadi ketakutan Pemilik Usaha Berbentuk CV akan pembayaran PPH badan, ketakutan ini menjadi bumerang sehingga mereka mengambil jalan pintas, yakni mereka menemui petugas pajak dan kemudian mereka meminta bantuan dalam menyelesaikan laporan PPH badannya sehingga dengan membuat laporan PPH badannya, maka akan diketahui berapa besaran PPH badan yang wajib dibayar.

**b. Membuat suatu model atau lebih rencana kemungkinan besarnya pajak**  
Model atau rencana kemungkinan besaran pajak akan didapatkan oleh Pemilik Usaha Berbentuk CV apabila Pemilik Usaha Berbentuk CV telah mendapatkan informasi yang jelas dan akurat, maka Pemilik Usaha Berbentuk CV akan dapat membuat prediksi ini, namun yang terjadi Pemilik Usaha Berbentuk CV tidak memperhatikan akan hal ini, sehingga mereka tidak dapat membuat suatu rencana yang lebih baik dalam pembayaran PPH badanya.

**c. Mengevaluasi pelaksanaan rencana pajak**

Ketergantungan Pemilik Usaha Berbentuk CV dengan pihak lembaga pajak dalam pembuatan laporan PPH badan menjadi hal yang negatif untuk Pemilik Usaha Berbentuk CV itu sendiri, hal apa yang didapatkan adalah Pemilik

Usaha Berbentuk CV tidak dapat melakukan sebuah evaluasi rencana pajak, Pemilik Usaha Berbentuk CV hanya menjadikan aktivitas tahunan ini tidak lebih hanya jadi sebuah aktivitas saja, bukan sebuah aktivitas pembelajaran.

**d. Mencari kelemahan dan kemudian memperbaiki kembali rencana pajak**

Dengan penjelasan beberapa point diatas, maka Pemilik Usaha Berbentuk CV akan sangat kesulitan mencari kelemahan dan apalagi memperbaiki kembali rencana pajaknya, yang peneliti dan tim lakukan, dikarenakan Pemilik Usaha Berbentuk CV tidak memiliki *milestone* yang jelas tentang riwayat perpajakan CV mereka

**e. Memutakhirkan rencana pajak**

Hal ini menjadi masalah buat Pemilik Usaha Berbentuk CV, ketergantungan mereka membuat laporan PPH badan dengan pihak lembaga pajak menjadi kebiasaan yang buruk, sehingga dalam melakukan mutakhir rencana pajak, maka Pemilik Usaha Berbentuk CV tidak dapat berbuat banyak.

**2. Tax Planning atas PPH Badan Perusahaan Komanditer (CV) di Kota Lubuklinggau**

**Skema perencanaan pajak (Tax Planning) :**

Dalam kasus ini peneliti dan tim tidak mendapatkan data laporan tentang pajak dan data laporan keuangan (Neraca dan Laba rugi) secara menyeluruh, maka pendekatan dalam menyelesaikan skema ini, peneliti menggunakan data dari hasil wawancara yang diberikan.

**a. Menganalisis Informasi yang ada**

Dalam hal ini mayoritas CV kurang melakukannya atau dapat dikatakan CV awam dalam menerima info info tentang PPH badan, Pemilik Usaha Berbentuk CV bahkan cenderung tidak melakukannya karena keterbatasan informasi dan dana mereka, mereka cenderung tidak mengetahui apabila terdapat sosialisasi tentang PPH badan dikarenakan Pemilik Usaha Berbentuk CV kurang proaktif dalam hal ini, Informasi yang ada hanya menjadi momok (ketakutan) Pemilik Usaha Berbentuk CV akan pembayaran PPH badan, ketakutan ini menjadi

bumerang sehingga mereka mengambil jalan pintas, yakni mereka menemui petugas pajak dan kemudian mereka meminta bantuan dalam menyelesaikan laporan PPH badannya sehingga dengan membuat laporan PPH badannya, maka akan diketahui berapa besaran PPH badan yang wajib dibayar.

**b. Membuat suatu model atau lebih rencana kemungkinan besarnya pajak**

Model atau rencana kemungkinan besaran pajak akan didapatkan oleh Pemilik Usaha Berbentuk CV apabila Pemilik Usaha Berbentuk CV telah mendapatkan informasi yang jelas dan akurat, maka Pemilik Usaha Berbentuk CV akan dapat membuat prediksi ini, namun yang terjadi Pemilik Usaha Berbentuk CV tidak memperhatikan akan hal ini, sehingga mereka tidak dapat membuat suatu rencana yang lebih baik dalam pembayaran PPH badannya.

**c. Mengevaluasi pelaksanaan rencana pajak**

Ketertarikan Pemilik Usaha Berbentuk CV dengan pihak lembaga pajak dalam pembuatan laporan PPH badan menjadi hal yang negatif untuk Pemilik Usaha Berbentuk CV itu sendiri, hal apa yang didapatkan adalah Pemilik Usaha Berbentuk CV tidak dapat melakukan sebuah evaluasi rencana pajak, Pemilik Usaha Berbentuk CV hanya menjadikan aktivitas tahunan ini tidak lebih hanya jadi sebuah aktivitas saja, bukan sebuah aktivitas pembelajaran.

**d. Mencari kelemahan dan kemudian memperbaiki kembali rencana pajak**

Dengan penjelasan beberapa point diatas, maka Pemilik Usaha Berbentuk CV akan sangat kesulitan mencari kelemahan dan apalagi memperbaiki kembali rencana pajaknya, yang peneliti dan tim lakukan, dikarenakan Pemilik Usaha Berbentuk CV tidak memiliki *milestone* yang jelas tentang riwayat perpajakan CV mereka

**e. Memutakhirkan rencana pajak**

Hal ini menjadi masalah buat Pemilik Usaha Berbentuk CV, ketertarikan mereka membuat laporan PPH badan dengan pihak lembaga pajak menjadi kebiasaan yang buruk, sehingga dalam melakukan mutakhir rencana pajak, maka Pemilik Usaha Berbentuk CV tidak dapat berbuat banyak.

**Efisiensi Pengelolaan Keuangan Dalam Membayar PPH Badan Melalui Kegiatan Tax Planning**

Dengan mempertimbangkan tindakan-tindakan yang sebaiknya diambil dalam mengefisienkan Pajak Penghasilan Badan terutang tahun 2015 berdasarkan Undang-Undang No. 36 tahun 2008 pasal 9 ayat (1) dan Undang-Undang No. 36 tahun 2006 pasal 9 ayat (1) huruf e, maka dapat dilakukan kegiatan – kegiatan sebagai berikut :

1. Pemberian tunjangan kesehatan untuk karyawan
2. Pemberian pengembangan SDM dan pendidikan bagi karyawan.
3. Pemberian bonus atas prestasi kerja karyawan.
4. Pemberian kendaraan untuk alat transportasi
5. Pemberian seragam untuk karyawan.

**Efisiensi PPH Badan CV Wilayah Kota Lubuklinggau**

**Pemberian Tunjangan Kesehatan**

Dari semua objek, mayoritas memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawannya, ada beberapa perusahaan yang memberikan tunjangan kesehatan hanya untuk karyawan tetapnya saja, tetapi ada juga yang memberikan kepada karyawan tidak tetap, tunjangan kesehatan yang diberikan berupa BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan (opsional), dan Bantuan langsung dari CV kepada karyawannya. CV yang tidak memberikan tunjangan kesehatan mempunyai alasan yang hampir sama, yakni mereka menempatkan karyawan sebagai karyawan tidak tetap atau kontrak.

**Pemberian pengembangan SDM dan pendidikan bagi karyawan**

Ada dua temuan yang berbeda dengan variasi yang hampir sama, sisi kelompok pertama, CV memberikan bantuan pengembangan SDM dan pendidikan bagi karyawannya dikarenakan CV tersebut memang harus melakukan hal tersebut karena sudah tuntutan perkembangan teknologi, namun sisi kelompok kedua, CV tidak melakukan aktivitas pengembangan SDM dan pendidikan bagi karyawan dikarenakan CV kelompok ini sudah melakukan rekrutmen dengan hanya menerima Karyawan yang ahli di bidangnya.

**Pemberian bonus atas prestasi kerja karyawan**

Pemberian bonus atas prestasi kerja karyawan telah dilakukan oleh sebagian besar objek, mereka memberikan bonus dapat berupa THR (Tunjangan Hari Raya) dan bonus berupa capaian apabila memenuhi target atau melampaui target penjualan / produksi / dan sejenisnya yang telah ditentukan oleh CV, terdapat juga CV yang memberikan sebuah penghargaan kepada Karyawannya berupa pemberian bonus uang dan *travelling*.

**Pemberian kendaraan untuk alat transportasi, dan Pemberian seragam untuk karyawan**

Pemberian kendaraan dilakukan oleh objek (CV) hanya kepada Karyawan yang memang membutuhkannya sebagai bagian dari *Job Description* nya, seperti Mobil (untuk CV yang bergerak di travel, motor untuk *delivery*, dan jenis kendaraan lainnya yang disesuaikan dengan posisinya didalam CV). Pemberian seragam tidak banyak dilakukan oleh CV, hanya beberapa yang melakukan fungsi ini dikarenakan mereka mempunyai keterbatasan biaya operasionalnya, namun ada juga CV (beberapa) yang memberikan seragam kepada karyawannya sebagai bentuk apresiasi, bentuk keseragaman, bentuk kekompakan, dan bentuk ciri khas mereka.

**Efisiensi PPH Badan CV Wilayah Kota Bengkulu****Pemberian Tunjangan Kesehatan**

Dari semua objek, mayoritas tidak memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawannya, ada beberapa perusahaan yang memberikan tunjangan kesehatan hanya untuk karyawan tetapnya saja, tetapi ada juga yang memberikan kepada karyawan tidak tetap, tunjangan kesehatan yang diberikan berupa BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan (opsional), dan Bantuan langsung dari CV kepada karyawannya. CV yang tidak memberikan tunjangan kesehatan mempunyai alasan secara keseluruhan yang hampir sama, yakni mereka mengalami keterbatasan dana dalam membayar tunjangan kesehatan ini.

**Pemberian pengembangan SDM dan pendidikan bagi karyawan**

Ada dua temuan yang berbeda dengan variasi yang hampir sama, namun mayoritas temuan adalah Pemilik Usaha Berbentuk CV tidak melakukan hal ini, sisi kelompok pertama, Pemilik Usaha Berbentuk CV

memberikan bantuan pengembangan SDM dan pendidikan bagi karyawannya dikarenakan CV tersebut memang harus melakukan hal tersebut karena sudah tuntutan perkembangan teknologi, namun sisi kelompok kedua, CV tidak melakukan aktivitas pengembangan SDM dan pendidikan bagi karyawan dikarenakan CV kelompok ini sudah melakukan rekrutmen dengan hanya menerima Karyawan yang ahli di bidangnya dan karena keterbatasan dana yang didalam CV mereka.

**Pemberian bonus atas prestasi kerja karyawan**

Pemberian bonus atas prestasi kerja karyawan telah dilakukan oleh sebagian besar objek (Pemilik Usaha Berbentuk CV) dan mayoritas telah dilakukan oleh Pemilik Usaha Berbentuk CV, mereka memberikan bonus dapat berupa THR (Tunjangan Hari Raya) dan bonus berupa capaian apabila memenuhi target atau melampaui target penjualan / produksi / dan sejenisnya yang telah ditentukan oleh CV, terdapat juga CV yang memberikan sebuah penghargaan kepada Karyawannya berupa pemberian bonus uang lembur.

**Pemberian kendaraan untuk alat transportasi, dan Pemberian seragam untuk karyawan**

Pemberian kendaraan dilakukan oleh objek (CV) hanya kepada Karyawan yang memang membutuhkannya sebagai bagian dari *Job Description* nya, seperti Mobil (untuk CV yang bergerak di travel, motor untuk *delivery*, dan jenis kendaraan lainnya yang disesuaikan dengan posisinya didalam CV). Pemberian seragam tidak banyak dilakukan oleh CV, hanya beberapa yang melakukan fungsi ini dikarenakan mereka mempunyai keterbatasan biaya operasionalnya, namun ada juga CV (beberapa) yang memberikan seragam kepada karyawannya sebagai bentuk apresiasi, bentuk keseragaman, bentuk kekompakan, dan bentuk ciri khas mereka. Mayoritas item ini tidak dilakukan oleh Pemilik Usaha Berbentuk CV karena dana mereka yang minim

**Kesimpulan**

1. *Tax Planning* atas PPH Badan sesuai dengan Peraturan Perpajakan mayoritas dari Pemilik Usaha Berbentuk CV masih belum diterapkan secara optimal.

2. Dalam pengelolaan keuangan Pemilik Usaha Berbentuk CV baik di Kota Lubuklinggau dan Kota Bengkulu belum dapat mengefisiensikan pembayaran PPH Badannya.

#### Saran

1. Sebaiknya dalam melakukan *Tax planning* atas PPH Badan yang sesuai dengan Peraturan Perpajakan dilakukan secara langsung oleh pimpinan Pemilik Usaha Berbentuk CV.
2. Dalam pengelolaan keuangan, Pemilik Usaha Berbentuk CV di Kota Lubuklinggau dan Kota Bengkulu sebaiknya melakukan efisiensi pembayaran PPH badannya, dengan menggunakan mitra namun kemudian mempelajarinya dan akhirnya dapat melakukannya secara mandiri untuk kedepannya.
3. Untuk riset selanjutnya sebaiknya memperluas area objek dan menambah Instrumen lainnya.

**Siregar Syofian.** 2012. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Cetakan ke I. Jakarta : Remaja Rosdakarya.

**Suandy Erly.** 2008. *Perencanaan Pajak*. cetakan ke 4. Yogyakarta: Salemba Empat.

**Sugiyono.** 2013. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R &D*. Cetakan ke 17. Bandung : Alfabeta.

**Sunyoto Danang.** 2013. *Metode Penelitian Akuntansi*. Cetakan ke 1. Yogyakarta : PT. Refika Aditama.

**Susunan Dalam Satu Naskah Undang-Undang Perpajakan No.7 Tahun 1983 Tentang Pajak Penghasilan Sebagaimana Telah Beberapa Kali Diubah Dengan Undang-Undang No.36 Tahun 2008.** 2012. Jakarta: Kementerian Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pajak.

#### Daftar Pustaka

**Arikunto** Suhermi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan ke 14. Jakarta : Rineka Cipta.

**Helisnawati Dessy** dan Yola Fahmi Ahmad. 2013. *Analisis Perencanaan Pajak (Tax Planning) dalam upaya meningkatkan efisiensi beban pajak penghasilan badan pada PT*. *Akasha Internasional Tbk. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*. Fakultas Ekonomi (JIMAFE) Volume 1 2013.

**Indah Yulia Puspitasari.** 2011. *Penerapan Tax Planning Atas Pajak Penghasilan (Pph) Badan (Studi Kasus Pada Cv. Scronica Sari)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*.

**Mardiasmo.** 2011. *Perpajakan*. Cetakan ke 17. Yogyakarta. Andi Offset

**Muljono Djoko.** 2009. *Tax Planning menyiasati pajak dengan bijak*. Cetakan ke 1. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

**Silitonga Laurens.** 2013. *Penerapan Tax Planning Atas Pajak Penghasilan Badan Pada CV*. *Andi Offset Cabang Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 3 Hal. 829-839