

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Perilaku

2.1.1.1 Pengertian Perilaku

Perilaku merupakan hasil daripada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Perilaku merupakan respon/reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya (Notoatmodjo, 2010).

Perilaku merupakan fungsi karakteristik individu dan lingkungan. Karakteristik individu meliputi berbagai variabel seperti motif, nilai-nilai, sifat, keperibadian, dan sikap yang saling berinteraksi satu sama lain dan kemudian berinteraksi pula dengan faktor-faktor lingkungan dalam menentukan perilaku. Faktor lingkungan memiliki kekuatan besar dalam menentukan perilaku, bahkan kekuatannya lebih besar dari karakteristik individu (Azwar, 2010).

Menurut Notoatmodjo (2007) dilihat dari bentuk respon stimulus ini maka perilaku dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Perilaku tertutup (*covert behavior*) Respon atau reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan/kesadaran, dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut, dan belum dapat diamati secara jelas oleh orang lain.

2. Perilaku terbuka (overt behavior) Respon terhadap stimulus tersebut sudah jelas dalam atau praktik (practice) yang dengan mudah diamati atau dilihat orang lain.
 - a. Domain perilaku Meskipun perilaku adalah bentuk respon atau reaksi terhadap stimulus atau rangsangan dari luar organisme (orang), namun dalam memberikan respon sangat tergantung pada karakteristik atau faktor-faktor lain dari orang yang bersangkutan. Faktor-faktor yang membedakan respon terhadap stimulus yang berbeda yang disebut determinan perilaku. Determinan perilaku ini dapat dibedakan menjadi dua, yakni:
 1. Determinan atau faktor internal, yakni karakteristik orang yang bersangkutan, yang bersifat given atau bawaan, misalnya tingkat kecerdasan, tingkat emosional, jenis kelamin dan sebagainya.
 2. Determinan atau faktor eksternal, yakni lingkungan, baik lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi, politik, dan sebagainya. Faktor lingkungan ini sering merupakan faktor yang dominan yang mewarnai perilaku seseorang (Notoatmodjo, 2007:139).

2.1.1.2 Perilaku Pemeriksa Pajak

Perilaku pemeriksa memiliki kaitan yang penting dengan kinerja pemeriksa pajak. Menurut Bloom, seperti dikutip Notoatmodjo(2007), perilaku dibagi dalam 2 domain, yang diukur dari :

1. Pengetahuan

Tanpa pengetahuan seseorang tidak mempunyai dasar untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan terhadap masalah yang dihadapi. Dalam pemeriksaan pajak, pemeriksa harus memiliki pengetahuan yang benar tentang aturan-aturan pemeriksaan pajak dan tujuan dari pemeriksaan pajak sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi baik dan tidak menyimpang. Pengetahuan memiliki ciri :

- a. Memiliki tingkat pengetahuan aturan-aturan pemeriksa pajak

Pemeriksa pajak harus memiliki pengetahuan yang benar tentang pemeriksaan pajak agar menghasilkan kinerja yang baik.

b. Memiliki tingkat pengetahuan umum pemeriksa pajak

Pemeriksa pajak harus memiliki pengetahuan umum tentang lingkungan dan proses bisnis wajib pajak diantaranya menerapkan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku.

2. Sikap

Dimana pemeriksa pajak harus memiliki kepercayaan kepada wajib pajak selama jalannya pemeriksaan, ditunjukkan melalui tindakan yang sopan, beretika akan tetapi juga memiliki wibawa dan ketegasan, menghargai wajib pajak yang diperiksa dan bertanggung jawab terhadap hasil dari pemeriksaan pajak. Sikap memiliki ciri :

a. Memiliki tingkat kejujuran

Pemeriksa pajak dituntut untuk selalu jujur dan bersih dari tindakan tercela serta mengutamakan kepentingan Negara diatas kepentingan pribadi

b. Memiliki perilaku yang baik

Pemeriksa pajak harus memiliki perilaku yang baik ditunjukkan melalui tindakan yang sopan dan beretika.

c. Memiliki kepatuhan pada kode etik yang ditetapkan

Pemeriksa pajak harus tunduk pada kode etik yang telah ditetapkan oleh direktorat jenderal pajak.

d. Memiliki sikap independen

Pemeriksa pajak harus bersikap independen yaitu tidak mudah dipengaruhi oleh keadaan/kondisi/perbuatan wajib pajak yang diperiksanya.

2.1.1.3 Pengertian Pemeriksa Pajak

Menurut Ilyas dan Wicaksono (2015:32) definisi pemeriksa pajak yaitu :

“Pemeriksa pajak adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak atau tenaga ahli yang ditunjuk oleh Direktur Jenderal Pajak, yang diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk melaksanakan Pemeriksaan.”

2.1.1.4 Pengertian Pemeriksaan Pajak

Pengertian pemeriksaan menurut Pasal 1 ayat (25) Undang-undang Nomor 28 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan adalah sebagai berikut:

“Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan/atau bukti yang dilaksanakan secara objektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dan/atau untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan”.

Definisi pemeriksaan pajak menurut Ilyas dan Wicaksono (2015:32) yaitu:

“Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan/atau bukti yang dilaksanakan secara objektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dan/atau untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.”

Definisi Pemeriksaan pajak Menurut Erly Suandy (2014: 203) yaitu :

“Serangkaian kegiatan mencari, mengumpulkan, mengolah data dan/atau keterangan lainnya untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dan untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan. Untuk melaksanakan upaya penegakan hukum salah satunya dengan tindakan pemeriksaan pajak, maka mutlak diperlukan tenaga pemeriksa pajak dalam kuantitas dan kualitas yang memadai. Sedangkan untuk mendapatkan jaminan mutu atas hasil kerja pemeriksaan selain diperlukan kuantitas dan kualitas yang memadai diperluakn juga prosedur pemeriksaan, ruang lingkup, norma, pelaksanaan dan produk dari pemeriksaan.”

Definisi pemeriksaan pajak menurut Mardiasmo (2011:34) yaitu:

“Pemeriksaan pajak adalah sebagai serangkaian kegiatan untuk mencari, mengumpulkan, mengelola data dan atau keterangan lainnya untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dan untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas menunjukkan bahwa pemeriksaan pajak adalah serangkaian kegiatan mencari, mengumpulkan, dan mengolah data dan keterangan lainnya untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.

2.1.1.5 Tujuan Pemeriksaan Pajak

Tujuan pemeriksaan pajak diatur pada Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Ketentuan Umum Perpajakan antara lain:

1. Menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dalam rangka memberikan kepastian hukum, keadilan, dan pembinaan kepada Wajib Pajak, yang dapat dilakukan dalam hal :
 - a. Surat Pemberitahuan menunjukkan kelebihan pembayaran pajak, termasuk yang telah diberikan pengembalian pendahuluan kelebihan

pajak.

- b. Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Penghasilan menunjukkan rugi.
 - c. Surat Pemberitahuan tidak disampaikan atau disampaikan tidak pada waktu yang telah ditetapkan.
 - d. Surat Pemberitahuan yang memenuhi kriteria seleksi yang ditentukan oleh Direktorat Jenderal Pajak.
 - e. Ada indikasi kewajiban perpajakan selain kewajiban tersebut pada poin (c) tidak dipenuhi.
2. Tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan, dapat dilakukan dalam hal:
- a. Pemberian Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) secara jabatan.
 - b. Penghapusan Nomor Pokok Wajib Pajak.
 - c. Pengukuhan dan pencabutan pengukuhan Pengusaha Kena Pajak.
 - d. Wajib Pajak mengajukan keberatan.
 - e. Pengumpulan bahan guna penyusunan Norma Perhitungan Penghasilan Netto.
 - f. Pencocokan data dan/atau alat keterangan
 - g. Penentuan Wajib Pajak berlokasi di daerah terpencil.
 - h. Penentuan satu atau lebih tempat terutang Pajak Pertambahan Nilai.
 - i. Pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan untuk tujuan lain selain poin (a) sampai dengan poin (h).”

Sementara menurut Siti Resmi (2014:63) Direktorat Jenderal Pajak berwenang melakukan pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan

kewajiban perpajakan Wajib Pajak dan tujuan lain, antara lain:

1. Pemberian Nomor Pokok Wajib Pajak secara jabatan;
2. Penghapusan Nomor Pokok Wajib Pajak;
3. Pengukuhan atau pencabutan pengukuhan Pengusaha Kena Pajak;
4. Wajib Pajak mengajukan keberatan;
5. Pengumpulan bahan guna penyusunan Norma Penghitungan Penghasilan Neto
6. Pencocokan data dan/atau alat keterangan;
7. Penentuan Wajib Pajak berlokasi di daerah terpencil;
8. Penentuan satu atau lebih tempat terutang Pajak Pertambahan Nilai;
9. Pemeriksaan dalam rangka penagihan pajak;
10. Penentuan saat mulai berproduksi sehubungan dengan fasilitas perpajakan; dan/atau
11. Pemenuhan permintaan informasi dari negara mitra Perjanjian Penghindaran Pajak Berganda.”

2.1.1.6 Jenis Pemeriksaan Pajak

Pada prinsipnya pemeriksaan dapat dilakukan terhadap semua Wajib Pajak namun karena keterbatasan sumber daya manusia atau tenaga pemeriksa di Direktorat Jenderal Pajak, maka pemeriksaan tidak dapat dilakukan terhadap semua wajib pajak. Pemeriksaan hanya akan dilakukan terutama terhadap wajib pajak yang SPT-nya menyatakan Lebih Bayar karena hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Ketentuan Umum Perpajakan. Disamping itu pemeriksaan

dilakukan juga terhadap Wajib Pajak tertentu dan Wajib Pajak yang tingkat kepatuhannya dianggap rendah Nur Hidayat (2013:33).

Jenis pemeriksaan pajak menurut Ilyas dan Wicaksono (2015:34) :

“Pemeriksaan dapat dilakukan melalui 2 (dua) jenis pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.03/2013 tentang Tata Cara Pemeriksaan, yang meliputi :

1. Pemeriksaan Lapangan yaitu pemeriksaan yang dilakukan di tempat tinggal atau tempat kedudukan Wajib Pajak, tempat kegiatan usaha atau pekerjaan bebas Wajib Pajak, tempat kegiatan lain yang dianggap perlu oleh Pemeriksa Pajak atau ;
2. Pemeriksaan Kantor, yaitu pemeriksaan yang dilakukan di kantor Direktorat Jenderal Pajak.”

2.1.1.7 Kriteria Pemeriksaan Pajak

Menurut Ilyas dan Wicaksono (2015:34) :

Terdapat 2 (dua) kriteria yang merupakan alasan dilakukannya pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan yaitu Pemeriksaan Rutin dan Pemeriksaan Khusus. Selain itu terdapat 1 (satu) lagi kriteria pemeriksaan yaitu Pemeriksaan Tujuan Lain.

1. Pemeriksaan Rutin

Pemeriksaan Rutin adalah pemeriksaan yang dilakukan sehubungan dengan pemenuhan hak dan/atau pelaksanaan kewajiban perpajakan Wajib Pajak. Adapun Pemeriksaan Rutin meliputi :

- a. Wajib Pajak menyampaikan SPT Tahunan PPh yang menyatakan lebih bayar restitusi (SPT Tahunan Pph Lebih Bayar Restitusi) sebagaimana dimaksud dalam :
 - 1) Pasal 17B Undang-Undang KUP; atau
 - 2) Pasal 17C Undang-Undang KUP tetapi memilih untuk tidak

dilakukan pengembalian dengan SKPPKP dan meminta untuk direstitusikan, atau tidak dapat diberikan pengembalian dengan SKPPKP

- b. Wajib Pajak menyampaikan SPT Masa PPN yang menyatakan lebih bayar restitusi (SPT Masa PPN Lebih Bayar Restitusi) sebagaimana dimaksud dalam :
 - 1) Pasal 17 B Undang-Undang KUP; atau
 - 2) Pasal 17C Undang-Undang KUP tetapi memilih untuk dilakukan pengembalian melalui prosedur biasa, atau tidak dapat diberikan pengembalian dengan SKPPKP.
- c. Wajib Pajak menyampaikan SPT Tahunan PPh atau SPT Masa PPN yang menyatakan lebih bayar yang tidak disertai dengan permohonan pengembalian kelebihan pembayaran pajak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) UU KUP;
- d. Wajib Pajak menyampaikan SPT Masa PPN Lebih Bayar Kompensasi;
- e. Wajib Pajak yang telah diberikan pengembalian pendahuluan kelebihan pembayaran pajak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17C dan Pasal 17D Undang-Undang KUP;
- f. Wajib Pajak menyampaikan SPT yang menyatakan rugi;
- g. Wajib Pajak melakukan penggabungan, peleburan, pemekaran, likuidasi atau pembubaran usaha, atau Wajib Pajak orang pribadi akan meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya; dan
- h. Wajib Pajak melakukan:

- 1) Perubahan tahun buku;
- 2) Perubahan metode pembukuan; dan/atau
- 3) Penilaian kembali aktiva tetap.

2. Pemeriksaan Khusus

Pemeriksaan Khusus adalah pemeriksaan yang dilakukan terhadap Wajib Pajak yang berdasarkan hasil analisis risiko secara manual atau secara komputerisasi menunjukkan adanya indikasi ketidakpatuhan kewajiban perpajakan. Adapun ketentuan terkait dengan Pemeriksaan Khusus adalah sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan Khusus merupakan pemeriksaan yang dilakukan terhadap Wajib Pajak berdasarkan analisis risiko.
- b. Terhadap Wajib Pajak yang tidak memenuhi kriteria Pemeriksaan Rutin, dapat dilakukan Pemeriksaan Khusus.
- c. Analisis risiko adalah kegiatan yang dilakukan untuk menilai tingkat ketidakpatuhan Wajib Pajak yang mengindikasikan potensi penerimaan pajak.
- d. Analisis risiko dibuat dengan mendasarkan pada profil Wajib Pajak dan/atau data internal lainnya serta memanfaatkan data eksternal baik secara manual maupun berdasarkan kriteria seleksi berbasis risiko secara komputerisasi.
- e. Pemeriksaan Khusus dilakukan dengan jenis Pemeriksaan Lapangan.
- f. Pemeriksaan Khusus dilakukan dengan alasan:
 - 1) Persetujuan Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak;
 - 2) Instruksi Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak;

3) Instruksi Direktur Pemeriksaan dan Penagihan.

2.1.2 Profesionalisme Pemeriksa Pajak

Profesionalisme menurut Dwiyanto (2011:157) yaitu, “Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik”.

Profesionalisme menurut Dwiyanto (2011:157) yaitu, “Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik”.

David H. Maister (1998:56) mengatakan bahwa orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semua itu membuat istilah profesionalisme identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian.

Rusell J.P.(2000:1) memberikan definisi terkait etika profesionalisme, “The manner in the auditor conducts him/herself. Objectivity, courtesy, honesty, and many other character attributes combine to make up the particular conduct of any auditor during an audit”. (Cara auditor memperlakukan dirinya. Objektivitas, kesopanan, kejujuran, dan banyak atribut karakter lainnya menggabungkan untuk

membuat perilaku auditor selama audit).

Messier, Glover, Prawitt, (2005:375) Profesionalisme didefinisikan secara luas, mengacu pada perilaku, tujuan, atau kualitas yang membentuk karakter atau memberi ciri suatu profesi atau orang-orang professional.

Profesionalisme menurut Siagian (2009:163) profesionalisme adalah, “Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.”

Profesi pemeriksa pajak (tax audit) dewasa ini banyak mendapat perhatian dari berbagai kalangan terutama karena perannya yang cukup penting dalam melakukan penelitian audit terhadap laporan keuangan wajib pajak (Compliance audit), yang merupakan salah satu sumber penting dalam pengambilan keputusan untuk melihat tingkat kepatuhan dan menentukan besarnya kewajiban perpajakan yang harus dipikul oleh wajib pajak, sehingga pemeriksa pajak dituntut harus memiliki kemampuan professional dalam melakukan tugas yang diembannya. Peningkatan profesionalisme pemeriksa pajak merupakan persyaratan utama dalam membangun profesi ini, agar tetap eksis dalam mengemban tugas-tugas negara umumnya dan lebih khususnya Direktorat Jenderal Pajak dalam menghimpun dana yang diperlukan dalam pembangunan bangsa dan Negara. Ciri-ciri profesionalisme pemeriksa pajak :

1. Pendidikan

Pemeriksa pajak harus memiliki pendidikan yang baik agar dalam pemeriksaan pajak mereka mampu memberikan hasil yang baik.

a. Tingkat pendidikan

Pemeriksa pajak harus mempunyai tingkat pendidikan formal strata satu (S1) atau yang setara.

b. Memiliki pelatihan

Seorang pemeriksa pajak harus mengikuti pelatihan tentang pemeriksaan baik itu di dalam maupun di luar negeri.

c. Memiliki kemahiran

Pemeriksa pajak wajib menggunakan kemahirannya secara professional, cermat dan seksama, objektif dan independen serta memelihara integritas.

2. Pengalaman bekerja

a. Memiliki kepentingan kerja

Pekerjaan saya memiliki arti lebih dari sekedar uang agar dapat menciptakan rencana yang baik untuk pekerjaan saya.

b. Kepuasan kerja

Pemeriksa pajak harus menikmati melaksanakan kegiatan sehari-hari yang merupakan pekerjaannya.

3. Disiplin

a. Memiliki ketepatan waktu dalam menjalankan tugasnya

Pemeriksa pajak harus menyelesaikan tugasnya sesuai waktu yang telah ditentukan.

b. Memiliki tingkat kehadiran yang baik

Kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja pemeriksa pajak.

Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara khusus, peningkatan profesionalisme diharapkan dapat memberikan dampak bagi peningkatan kinerja dan kepuasan bagi karyawan, ini merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Dengan demikian peningkatan profesionalisme akan dapat membantu menyelaraskan pencapaian tujuan organisasi dan tujuan personal. Konsep profesionalisme pemeriksa pajak menjadi hal yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia kantor Direktorat Jenderal Pajak. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia didasarkan bahwa sumber daya manusia merupakan asset penting, yang menjadi salah satu indikator keberhasilan Direktorat Jenderal Pajak.

2.1.2.1 Nilai-nilai Profesionalisme

Nilai-nilai profesionalisme merupakan kombinasi atau gabungan dari integritas, disiplin, dan kompetensi. Integritas berkaitan dengan kualitas moral yang dituntut dari setiap aparat Ditjen Pajak yaitu jujur dan bersih dari tindakantindakan tercela senantiasa mengutamakan kepentingan negara. Disiplin berkaitan dengan ketaatan baik ketaatan terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun ketaatan terhadap kerangka waktu yang telah ditetapkan. Nilai-nilai disiplin menuntut setiap aparat Ditjen Pajak untuk mematuhi sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, mematuhi peraturan

perundang-undangan yang berlaku serta menaati berbagai batasan waktu yang ditetapkan. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan pengetahuan atau penguasaan atas bidang tugas masing-masing. Nilai-nilai kompetensi menuntut setiap aparat Ditjen Pajak harus benar-benar menguasai bidang tugasnya serta mampu melaksanakan tugasnya dengan benar, efektif dan efisien.

2.1.2.2 Konsep Profesionalisme

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) adalah mengembangkan konsep profesionalisme yang digunakan untuk mengukur bagaimana para profesionalisme memandang profesi mereka yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. Hall (1968) menganggap bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku yaitu perilaku profesionalisme merupakan cerminan dari sikap profesionalisme, demikian pula sebaliknya (Kalbers dan Fogarty, 1995, Rahmawati, 1997).

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) adalah konsep profesionalisme pada level individual, yang digunakan untuk menguji profesionalisme pemeriksa (auditor). (Morrow dan Goetz, 1988), yang meliputi lima elemen :

1. Pengabdian pada profesi (dedication) yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari pencerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisi sebagai tujuan bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan. Sedangkan totalitas adalah merupakan

komitmen pribadi sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan kepuasan material.

2. Kewajiban sosial (social obligation) yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesionalisme itu sendiri, karena adanya pekerjaan tersebut
3. Kemandirian (autonomy demands) yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesionalisme harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain.
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi (belief in self-regulation), yaitu suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaannya dan
5. Hubungan dengan sesama profesi (professional community affiliation) yaitu penggunaan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok –kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan ini. Melalui ikatan profesi ini, profesional membangun kesadaran profesinya. Walaupun indikator profesionalisme tersebut belum diuji secara luas, namun beberapa penelitian empiris mendukung bahwa profesionalisme adalah bersifat multidimensi walaupun tidak selalu identik untuk diterapkan pada anggota kelompok yang berbeda (Snizek, 1972; Kerr et al., 1977, dan Bartol, 1979 seperti yang dikutip oleh Kalbers dan Forgaty, 1995). Penelitian ini menggunakan indikator profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) karena profesi pemeriksa pajak memiliki karakteristik sebagaimana yang dikemukakan dalam elemen

profesionalisme tersebut. Elliot (1972) seperti di kutip oleh Rahmawati (1997) menyatakan, bahwa cara sosialisasi selama menjalani pendidikan di perguruan tinggi atau organisasi tempat profesional kerja mempengaruhi tingkat profesionalisme para profesional. Tingkat konflik dengan organisasi dimana profesional bekerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat profesionalisme mereka. Beberapa faktor lain yang diduga merupakan antecedent profesionalisme adalah pengalaman yang diukur dengan lamanya dalam bekerja dalam organisasi, lamanya bekerja sebagai auditor, posisi dalam organisasi. Kalbers dan Fogarty (1995) yang menguji hubungan profesionalisme internal auditor dengan variabel konsekuensinya dengan menggunakan ukuran tersebut untuk variabel pengalaman menemukan bahwa dari elemen profesionalisme, hanya satu variabel yang memiliki hubungan signifikan dengan pengalaman yaitu hubungan dengan sesama profesi. Namun, ukuran dengan menggunakan umur dan profesi dalam organisasi serta lama bekerja (Harrel et al., 1986) dan keyakinan terhadap profesionalisme (Wood et al., 1989) merupakan faktor penting dalam menentukan profesionalisme. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang dianggap cukup penting dalam menentukan kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, Kalbers dan Fogarty (1985) juga menggunakan variabel hubungan dengan sesama profesi sebagai variabel antecedent profesionalisme yang merupakan bagian dari variabel pengalaman. Variabel pengalaman dalam penelitian mereka diukur dari jawaban responden yaitu : pengalaman bekerja dalam organisasi sekarang, pengalaman bekerja sebagai auditor, posisi dalam perusahaan, latar

belakang dalam pendidikan (akuntansi, manajemen dan lain sebagainya) dan sertifikat yang diperoleh (CIA, CPA, dan lain sebagainya). Hasil pengujian terhadap variabel ditemukan bahwa variabel pengalaman berhubungan dengan indikator profesional hubungan dengan sesama profesi dan berhubungan dengan sesama profesi dan berhubungan dengan komitmen organisasi berkelanjutan. Walaupun dalam penelitian variabel latar belakang pendidikan tidak secara spesifik diuji pengaruhnya terhadap profesionalisme namun secara implisit dapat ditarik kesimpulan bahwa latar belakang pendidikan merupakan faktor penting yang menentukan profesionalisme pemeriksa pajak.

Suatu pekerjaan dapat dikategorikan sebagai profesi apabila terdapat lima ciri sebagai berikut :

1. Adanya pengetahuan khusus. Profesi selalu mengandalkan adanya suatu pengetahuan atau ketrampilan khusus yang dimiliki untuk bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Pengetahuan dan ketrampilan biasanya dimiliki berkat pendidikan, pelatihan, dengan menggunakan standar seleksi yang ketat dan keras
2. Terdapat kaidah dan standar moral yang tinggi. Umumnya terdapat suatu aturan permainan dalam menjalankan atau mengemban profesi itu yang biasanya disebut kode etik. Kode etik ini harus ditaati dan dipenuhi oleh anggota profesi yang bersangkutan.
3. Pengabdian kepada kepentingan masyarakat.
4. Ada ijin khusus untuk bisa menjalankan. Untuk bisa menjalankan suatu profesi, biasanya harus ada ijin khusus.

5. Menjadi anggota organisasi profesi. Kaum profesional biasanya harus menjadi anggota dari suatu organisasi profesi.

2.1.3 Kinerja Pemeriksa Pajak

Anwar Prabu Mangkunegara, (2006:67) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi kinerja menurut Sumarsono (2004 : 48) adalah hasil kinerja yang dapat di capai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang di tetapkan.

Definisi kinerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis, (2007:153) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Definisi Kinerja menurut Hersey and Blanchard (1993) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil

kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Variabel yang menjadi bagian kinerja pemeriksa pajak adalah:

1. Kuantitas pekerjaan yang tertuju pada jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan, yang berupa hasil kerja dalam unit.
2. Kualitas pekerjaan yang tertuju pada mutu pekerjaan yang dilakukan, yang berupa ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas, tingkat kerapian pekerjaan, dan kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan petunjuk atau prosedur yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan waktu yang tertuju pada waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya, yang berupa jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Kinerja pemeriksa pajak (*tax audit*) menjadi sorotan dari berbagai kalangan, karena peranannya sangat vital dalam melakukan *auditing* laporan keuangan wajib pajak, serta melihat kepatuhan wajib pajak, dan tercapainya tujuan reformasi perpajakan juga tergantung pada kinerja unit pelaksana administrasi perpajakan (Maria, 2015). Ciri-ciri kinerja pemeriksa pajak :

1. Persiapan

Pemeriksa pajak harus melakukan persiapan pemeriksaan sebelum melakukan pemeriksaan.

a. Tingkat persiapan

Pemeriksa pajak harus melaksanakan pemeriksaan melalui persiapan yang baik, sesuai dengan tujuan pemeriksaan, dan mendapat pengawasan yang seksama.

b. Rencana pemeriksaan

Rencana pemeriksaan disusun sebelum diterbitkan surat pemeriksaan pajak (SP2)

2. Penyusunan

a. Program penyusunan pemeriksaan pajak

Penyusunan program pemeriksaan dilakukan secara mandiri objektif, professional serta memperhatikan rencana pemeriksaan yang telah ditelaah dan disetujui oleh kepala UP2.

b. Kegiatan pelaksanaan pemeriksa pajak

Pelaksanaan pemeriksaan dilakukan dengan mengacu pada petunjuk pelaksanaan pemeriksaan, pedoman pemeriksaan, dan petunjuk teknis pemeriksaan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL
1.	Feliana (Universitas Kristen Petra)	Pengaruh Perilaku Pemeriksa Pajak dan Profesionalisme Pemeriksa Pajak Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak	Bebas : Perilaku Pemeriksa Pajak dan Profesionalisme Pemeriksa Pajak	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

NO	PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL
		survei pada Konsultan Pajak Surabaya	Terikat: Kinerja Pemeriksa Pajak	Perilaku Pemeriksa Pajak dan Profesionalisme Pemeriksa Pajak mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak
2.	Junita (Universitas Komputer Indonesia)	Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak survey pada wajib pajak badan di KPP Madya Bandung	Bebas : Profesionalisme Pemeriksa Pajak dan Remunerasi Terikat : Kinerja Pemeriksa Pajak	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : Profesionalisme Pemeriksa Pajak dan Remunerasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak
3.	Nur Cahyani (Universitas Diponegoro)	Analisis Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak	Bebas : Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terikat : Kinerja Pemeriksa Pajak	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak
4.	Dendi Septiadi Sufari (Universitas Komputer Indonesia)	Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.	Bebas : Profesionalisme Pemeriksa Pajak dan Komitmen Organisasi. Terikat : Kinerja Pemeriksa Pajak.	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : Profesionalisme Pemeriksa Pajak dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja

NO	PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL
				Pemeriksa Pajak.
5.	Dini Arwaty Hanifah (Universitas Widyatama)	Pengaruh Perilaku Pemeriksa Pajak dan Komitmen Organisasi Pemeriksa Pajak terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak	Bebas : Perilaku Pemeriksa Pajak dan Komitmen Organisasi Pemeriksa Pajak terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak. Terikat : Kinerja Pemeriksa Pajak.	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Perilaku Pemeriksa Pajak dan Komitmen Pemeriksa Pajak mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.
6.	Putu Septiani Putri (Universitas Udanaya)	Pengaruh Perilaku, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman dan Kepuasan Kerja Pemeriksa Pajak terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak	Bebas : Perilaku, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman dan Kepuasan Kerja Pemeriksa Pajak. Terikat : Kinerja Pemeriksa Pajak.	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Perilaku, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman dan Kepuasan Kerja Pemeriksa Pajak terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Perilaku Pemeriksa Pajak Terhadap Kinerja Pemeriksa

Pajak

Perilaku pemeriksa memiliki kaitan yang penting dengan kinerja pemeriksa pajak. Menurut Bloom, seperti dikutip Notoatmodjo(2007), perilaku dibagi dalam 3 domain, yang diukur dari pengetahuan, sikap dan *practice*. Tanpa pengetahuan seseorang tidak mempunyai dasar untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan terhadap masalah yang dihadapi. Dalam pemeriksaan pajak, pemeriksa harus memiliki pengetahuan yang benar tentang aturan-aturan

pemeriksaan pajak dan tujuan dari pemeriksaan pajak sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi baik dan tidak menyimpang. Kedua adalah sikap, dimana pemeriksa pajak harus memiliki kepercayaan kepada wajib pajak selama jalannya pemeriksaan, ditunjukkan melalui tindakan yang sopan, beretika akan tetapi juga memiliki wibawa dan ketegasan, menghargai wajib pajak yang diperiksa dan bertanggung jawab terhadap hasil dari pemeriksaan pajak, dan yang ketiga adalah *Practice* dalam kinerja pemeriksaan yaitu dapat mengenal dokumen atau data yang berhubungan dengan pemeriksaan, kemudian melakukan pemeriksaan dengan tahapan yang benar sesuai dengan yang diatur oleh DJP.

2.2.2 Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Pemeriksa dikatakan profesional jika mempunyai kualitas, tingkah laku, dan keahlian khusus yang sesuai dalam menjalankan pemeriksaan.

Hall(1968) dalam Sumardi (2001) membagi dimensi profesionalisme menjadi 5, yaitu: Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*) dimana seseorang menjadikan ikatan profesi para professional untuk membangun kesadaran profesi dan menjadi acuan sumber ide utama pekerjaan. Dimensi yang kedua adalah kemandirian (*Autonomy Demand*) yaitu cara pandang seorang professional yang harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa ada tekanan dari pihak lain(Pemerintah, Klien, dan mereka yang bukan anggota seprofesi). Profesional dari segi Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri (*belief self regulation*) artinya yang paling berwenang untuk menilai pekerjaan professional adalah rekan sesama profesi yang mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaannya. Yang keempat adalah dari segi Pengabdian pada Profesi

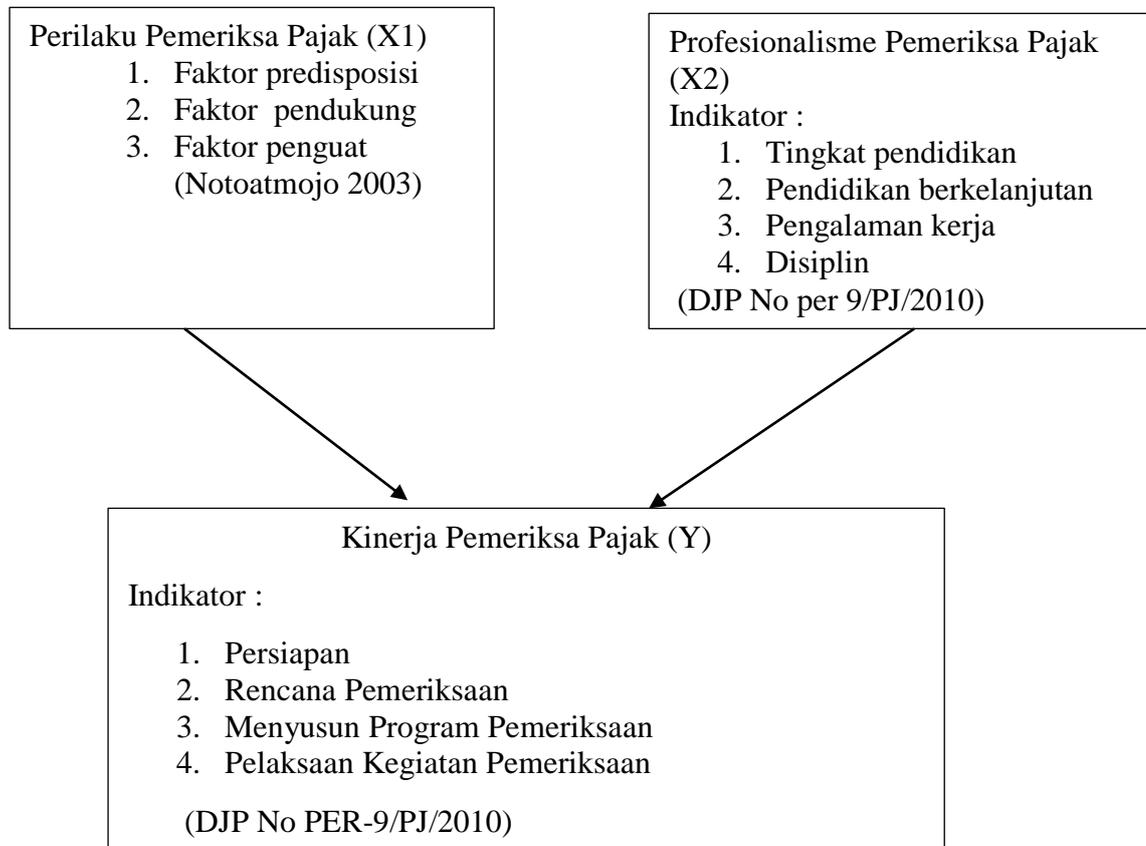
(*Dedication*) dinilai dari pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki dan tidak tergantung dari imbalan yang diterima. Totalitas menjadi komitmen pribadi sehingga hal yang diharapkan adalah kepuasan rohani setelah itu baru jasmani. Dimensi yang terakhir adalah dari segi Kewajiban Sosial (*social obligation*) yaitu pandangan pentingnya peranan profesi dan apa manfaat pekerjaan itu bagi masyarakat.

Hubungan lain antara profesionalisme pemeriksa pajak terhadap kinerja pemeriksa sebagai berikut :

Tax Audit yang dilakukan secara profesional oleh aparat pajak dalam kuantitas dan kualitas yang memadai akan mendapatkan jaminan mutu atas hasil kerja yang berkualitas (Siti Kurnia Rahayu, 2010:245).

Pemeriksa secara kolektif harus memiliki kecakapan profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan (I Gusti Agung Rai, 2009:50).

Dari kerangka pemikiran diatas maka dibuat paradigma penelitian. Penulis dapat merumuskan hipotesis penelitian yang selanjutnya dapat digunakan dalam pengumpulan data dan analisis. Paradigma penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Perilaku Pemeriksa Pajak dan Profesionalisme Pemeriksa Pajak Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

2.3 Hipotesis Penelitian

Kata Hipotesis berasal dari kata “hipo” yang artinya lemah dan “tesis” berarti pernyataan. Dengan demikian hipotesis berarti pernyataan yang lemah, karena masih berupa dugaan yang belum teruji kebenarannya.

Sugiyono (2013:64) berpendapat bahwa yang dimaksud hipotesis adalah sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan

pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan maka penulis mengajukan hipotesis:

- H_1 : Perilaku pemeriksa pajak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
- H_2 : Profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.
- H_3 : Perilaku pemeriksa pajak dan profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.