

BAB II

DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Agensi

Menurut Jensen dan Meckling (1976) hubungan keagenan merupakan sebuah kontrak antara *principal* dengan agen, dengan melihat pendelegasian beberapa wewenang pengambilan keputusan kepada agen. Agen berperan sebagai pihak yang diberikan amanah (agen) mempunyai kewajiban berupa tanggungjawab untuk melaporkan, mencatat serta mengungkapkan segala kegiatan dan aktivitas yang merupakan tanggung jawabnya kepada principal sebagai pihak pemberi amanah dimana pihak principal ini mempunyai hak untuk menagih hal tersebut.

Teori agensi ini dapat dikaitkan dengan Pemeriksaan Pajak, dimana pemerintah/negara sebagai *principal* yang mempunyai hak untuk menarik pajak pada warganegara, demi kepentingan pembangunan nasional. Besarnya biaya pembangunan mendorong pemerintah/negara untuk mengoptimalkan pajak yang diperoleh sesuai dengan peraturan perpajakan. Agen yang dimaksud dalam hal ini yaitu Pemeriksa Pajak yang turun langsung ke lapangan untuk melakukan pemeriksaan agar tujuan pemerintah/negara dapat tercapai yaitu mengoptimalkan pemungutan pajak. Dalam proses selanjutnya jika kedua belah pihak mempunyai visi yang sama yaitu mengoptimalkan pajak, maka diharapkan Pemeriksa Pajak menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pemeriksa pajak.

2.2. Pajak

2.2.1. Defenisi Pajak

Menurut Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan, pajak adalah:

“Kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat”.

Defenisi pajak menurut beberapa pakar seperti yang diungkapkan Waluyo (2010) diantaranya sebagai berikut:

1. Mr. Dr. NJ. Feldmann

Pajak adalah prestasi yang dipaksakan sepihak oleh dan terutang kepada pengusaha (menurut norma-norma yang ditetapkannya secara umum), tanpa adanya kontraprestasi, dan semata-mata digunakan untuk menutup pengeluaran-pengeluaran umum.

2. Prof. Dr. MJH. Smeets

Pajak adalah prestasi kepada pemerintah yang terutang melalui norma-norma umum dan yang dapat dipaksakannya, tanpa adanya kontraprestasi yang dapat ditunjukkan dalam hal yang individual, dimaksudkan untuk membiayai pengeluaran pemerintah.

3. Dr. Soeparman Soemahamidjaja

Pajak adalah iuran wajib berupa uang atau barang yang dipungut oleh pengusaha berdasarkan norma-norma hukum, guna menutup biaya produksi barang-barang dan jasa-jasa kolektif dalam mencapai kesejahteraan umum.

2.2.2. Fungsi Pajak

Waluyo (2010) menyebutkan bahwa fungsi pajak ada 2 (dua), yaitu fungsi penerimaan (*budgeter*) dan fungsi mengatur (*regular*) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Fungsi Penerimaan (Budgeter)

Pajak berfungsi sebagai sumber dana yang diperuntukkan bagi pembiayaan pengeluaran-pengeluaran pemerintah.

2. Fungsi Mengatur (Reguler)

Pajak berfungsi sebagai alat untuk mengatur atau melaksanakan kebijakan di bidang sosial dan ekonomi.

2.3. Pemeriksaan Perpajakan

2.3.1. Pengertian Pemeriksaan Pajak

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

Objek dari pemeriksaan adalah laporan keuangan Wajib Pajak yang menjadi dasar dari Surat Pemberitahuan (SPT) Tahunan. Pemeriksaan pajak adalah suatu kegiatan pemeriksaan yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pajak, dalam hal ini petugas pemeriksaan pajak (fiskus) terhadap Wajib Pajak atas pemenuhan kewajiban perpajakannya berdasarkan Undang-Undang pajak untuk berbagai tujuan (Suandy, 2005).

2.3.2. Tujuan Pemeriksaan Pajak

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

1. Menguji kepatuhan 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 terpenuhi.
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 Waluyo (2010) Direktorat Jenderal Pajak berwenang melakukan pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak dan untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.

2.3.3. Jenis Pemeriksaan Pajak

Jenis pemeriksaan pajak menurut Waluyo (2010), meliputi:

1. Pemeriksaan kantor yaitu pemeriksaan yang dilakukan di Kantor Direktorat Jenderal Pajak.
2. Pemeriksaan lapangan yaitu pemeriksaan yang dilakukan di tempat kedudukan, tempat kegiatan usaha atau pekerjaan bebas, tempat tinggal Wajib Pajak, atau tempat lain yang ditentukan oleh Direktur Jenderal Pajak.

2.4. Pemeriksa Pajak

Menurut Ilyas dan Wicaksono (2005) defenisi pemeriksa pajak adalah:

“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.”

2.4.1. Ukuran Kinerja Pemeriksa Pajak

Berdasarkan tugas Pemeriksa Pajak untuk melaksanakan pemeriksaan terhadap Wajib Pajak, Dirjen Pajak menetapkan standar prestasi per pemeriksa pajak untuk mengukur kinerja pemeriksa pajak yang diukur berdasarkan jumlah penyelesaian Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) konversi. Berdasarkan Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-11/PJ/2017 Tentang Rencana, Strategi, dan Pengukuran Kinerja Pemeriksaan Tahun 2017,

ukuran kinerja Pemeriksa Pajak adalah target penyelesaian Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) konversi.

Tabel 2.1

Standar Prestasi Pemeriksa Pajak

No	UP2	Standar Penyelesaian (LHP Konversi)
1	a. Kantor Pusat DJP b. KPP di lingkungan Kanwil DJP Wajib Pajak Besar	6 LHP
2	a. KPP di lingkungan Kanwil DJP Jakarta Khusus b. Seluruh KPP Madya	8 LHP
3	KPP Pratama di lingkungan Kanwil DJP Papua dan Maluku	7 LHP
4	KPP Pratama selain KPP Pratama di lingkungan Kanwil DJP Papua dan Maluku	10 LHP

Sumber : Surat Edaran DJP Nomor SE-11/PJ/20017

2.5. Kinerja Pemeriksa Pajak

2.5.1. Pengertian Kinerja

Menurut Sedermayanti (2011), 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). Defenisi kinerja menurut Sumarsono (2004), adalah hasil kinerja yang dapat di capai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang ditetapkan. Variabel yang menjadi bagian kinerja karyawan adalah :

1. Kuantitas pekerjaan yang tertuju pada jumlah atau banyak nya 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 di butuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya, yang berupa jumlah pekerjaan yang di hasilkan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Menurut Rahayu (2013) defenisi kinerja pemeriksa pajak adalah:

“Kinerja pemeriksa pajak adalah hasil kerja pemeriksaan yang dicapai oleh Pemeriksa Pajak baik secara kuantitas dan kualitas yang memadai, dengan pelaksanaan tugas yang dibarengi prosedur pemeriksaan dalam upaya mencapai tujuan pemeriksaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Pemeriksa Pajak”

Untuk mencapai keseragaman dalam pelaksanaan, kinerja pemeriksa pajak Indonesia diatur dalam Peraturan Direktur Jenderal Pajak nomor PER-23/PJ/2013 Tentang Standar Pemeriksaan Untuk Menguji Pemenuhan Kewajiban Perpajakan.

2.5.2. Indikator Kinerja

Menurut LAN (2003), indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhatikan indikator yang terdiri dari:

1. Indikator masukan (*inputs*) yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran (*outputs*). Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
2. Indikator proses (*process*) yaitu segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran. Indikator proses ini menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung, khusus dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.
3. Indikator keluaran (*outputs*) yaitu segala sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau non fisik.
4. Indikator hasil (*outcomes*) yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).

5. Indikator manfaat (*benefit*) yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir pelaksanaan kegiatan.
6. Indikator dampak (*impacts*) yaitu pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

2.5.3. Indikator Kinerja Pemeriksa Pajak

Indikator kinerja pemeriksa pajak dalam penelitian ini menggunakan dasar pemikiran menurut Saputro (2011), yaitu sebagai berikut :

1. Efisiensi

Efisiensi menurut Sadhani (1999) adalah cara melakukan proses dan mendapatkan hasil yang diinginkan dengan jumlah output yang paling minimum. Indikator efisiensi menggambarkan hubungan antara masukan sumber daya oleh suatu unit organisasi (misalnya: staff, upah, biaya, administrative) dan keluaran yang dihasilkan. Indikator tersebut menjadi keluaran (Mardiasmo, 2009).

2. Efektivitas

Efektivitas merupakan ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan efektivitas hanya melihat apakah suatu program atau kegiatan telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mardiasmo, 2004). Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari

keluaran (output) program dalam mencapai tujuan program. Semakin kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu organisasi (Mardiasmo, 2004).

2.5.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mulyadi (2007), penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemberian motivasi kepada karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan.
3. Menyediakan umpan-balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka dalam menilai kinerja bawahannya.
4. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.
5. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan serta untuk menyediakan kinerja seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

2.7. Pelatihan Teknis Perpajakan

2.7.1. Pengertian Pelatihan Teknis Perpajakan

Pelatihan adalah upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi – kompetensi yang berhubungan dengan tugas fungsional individu dalam suatu organisasi. Pelatihan merupakan proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional (Mathis dan Jackson, 2006).

Menurut Waluyo (2010) pelatihan teknis perpajakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak yaitu :

“Standar pemeriksaan di Indonesia menegaskan bahwa pelatihan teknis perpajakan adalah salah satu persyaratan yang harus dipenuhi Pemeriksa Pajak dalam pemenuhan kinerja Pemeriksa Pajak”.

Begitupun Wibowo (2004) mengatakan bahwa kinerja Pemeriksa Pajak yang kompeten dan berkualitas dapat dihasilkan dari suatu pelatihan teknis perpajakan yang mendalam dan komprehensif.

2.7.2. Jenis Pelatihan Teknis Perpajakan

Menurut Nasution (2002), pelatihan teknis perpajakan diantaranya :

1. Diklat Penyesuaian Tugas (DPT) Dasar II Perpajakan

Merupakan pelatihan yang ditujukan bagi pegawai dengan latar pendidikan paling tinggi Sekolah Menengah Atas (SMA), yang telah memenuhi masa kerja tertentu atau telah memperoleh gelar

kesarjanaan pada saat bekerja, untuk diangkat dalam sebuah jabatan struktural.

2. Diklat Penyesuaian Tugas (DPT) Dasar III Perpajakan

Merupakan pendidikan dan pelatihan perpajakan yang khusus bagi pegawai lulusan strata 1 dan 2 yang baru diterima bekerja pada Direktorat Jenderal Pajak. Sementara untuk pegawai lulusan Program Diploma Perpajakan maupun Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) telah mendapat pendidikan dan pelatihan perpajakan pada masa kuliah, sehingga saat lulus kuliah mereka langsung ditempatkan pada unit-unit kerja dilingkungan Direktorat Jenderal Pajak.

3. Diklat Teknis Fungsional Pemeriksa Pajak

Merupakan pendidikan dan pelatihan perpajakan khusus yang diberikan kepada pejabat-pejabat atau pegawai yang diangkat jabatan fungsional pemeriksa pajak.

4. Diklat Teknis Substansi (DTS) I dan II Perpajakan

Merupakan pendidikan dan pelatihan teknis bagi pegawai honorer (setinggi-tingginya lulusan SMA) untuk diangkat sebagai pegawai tetap Direktorat Jenderal Pajak.

5. Diklat Teknis Pemeriksa Lapangan

Merupakan pendidikan dan pelatihan teknis mengenai tata cara melakukan pemeriksaan pajak atau bagi pegawainya.

Dari berbagai pelatihan teknis perpajakan di atas, dapat dilihat bahwa pelatihan tersebut diterapkan untuk seluruh pegawai dari seluruh latar belakang pendidikan. Dengan demikian Direktorat Jenderal Pajak telah mengusahakan semaksimal mungkin segala upaya untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan teknis perpajakan bagi pegawainya.

2.7.3. Indikator Pelatihan Teknis Perpajakan

Indikator pelatihan teknis perpajakan dalam penelitian ini menggunakan dasar pemikiran menurut Situmorang (2017), yaitu sebagai berikut :

1. Peningkatan pengetahuan dasar perpajakan Pemeriksa Pajak.
2. Peningkatan pemahaman Pemeriksa Pajak.
3. Peningkatan keterampilan Pemeriksa Pajak khusus perpajakan dalam pemeriksaan pajak.
4. Peningkatan kemampuan Pemeriksa Pajak dalam mengatasi masalah.

2.8. Remunerasi

Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sofa, 2008). Mahmudi (2010) mengatakan bahwa tujuan utama kompensasi atau remunerasi pada dasarnya adalah untuk memotivasi pegawai agar mencapai prestasi yang terbaik. Menurut Samsudin (2006) berpendapat bahwa tujuan pemberian remunerasi antara lain sebagai berikut:

1. Memenuhi kebutuhan ekonomi; pegawai menerima kompensasi berupa gaji upah, atau bentuk lain adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.
2. Menunjukkan keseimbangan dan keadilan; ini berarti pemberian remunerasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatan yang ia duduki, sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.
3. Memajukan lembaga atau perusahaan; semakin berani suatu lembaga memberikan remunerasi yang tinggi dapat dijadikan tolak ukur bahwa semakin berhasil lembaga tersebut membangun prestasi kerja pegawainya, karena pemberian remunerasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila lembaga tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dan mau memberikan

remunerasi yang tinggi pula dengan harapan akan semakin maju lembaga tersebut.

4. Meningkatkan produktivitas kerja; pemberian kompensasi yang makin baik akan dapat mendorong pegawai bekerja lebih produktif. Pengukuran besar kecilnya remunerasi dapat dilihat dari komponen remunerasi yang diterapkan dalam instansi tersebut.

Besarnya tingkat remunerasi untuk masing-masing perusahaan adalah berbeda. Perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya, yaitu permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan perusahaan, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja, peranan perusahaan, serikat buruh, besar kecilnya resiko pekerjaanm campur tangan pemerintah dan biaya hidup (Tarigan, 2010).

Menurut Suprianto (2013) Pemberian remunerasi didasarkan pada beberapa indikator yaitu :

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2. Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

3. Jabatan

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai dalam rangka suatu satuan organisasi.

2.9. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Mardiasmo, 2009). Ulum (2004) mengatakan akuntabilitas adalah pertanggungjawaban, mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan kepada yang medelegasikan kewenangan dan mereka puas terhadap kinerja pelaksanaan kegiatannya.

Akuntabilitas adalah sebuah perwujudan kewajiban seseorang untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Umar dkk, 2004). Akuntabilitas adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan bagi para pekerja instansi/lembaga pemerintah, dimana hasil kerja yang dicapai sangat menjadi perhatian. Hal tersebut juga dapat membantu meningkatkan citra aparat pajak. Untuk melaksanakan upaya penegakan hukum perpajakan salah satunya melalui tindakan pemeriksaan pajak, maka mutlak diperlukan tenaga pemeriksa pajak dalam kuantitas dan kualitas yang memadai (Rahayu, 2010).

Mardiasmo (2009) menguraikan dimensi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yaitu:

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran

Akuntabilitas hukum terkait dengan dilakukannya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan, korupsi, dan kolusi. Akuntabilitas hukum menjamin ditegakkannya supremasi hukum, sedangkan akuntabilitas kejujuran menjamin adanya praktik organisasi yang sehat.

2. Akuntabilitas Manajerial

Akuntabilitas manajerial yang dapat juga diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*) adalah

pertanggungjawaban untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien.

3. Akuntabilitas Program

Akuntabilitas program juga berarti bahwa program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu dan mendukung strategi dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Lembaga publik harus mempertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program.

4. Akuntabilitas Kebijakan

Lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak dimasa depan. Dalam membuat kebijakan harus dipertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakn itu dilakukan.

5. Akuntabilitas Finansial

Akuntabilitas ini merupakan pertanggungjawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan dana publik (*public money*) secara ekonomis, efisien dan efektifm tidak ada pemborosan dan kebocoran dana, serta korupsi.akuntabilitas ini mengharuskan lembaga-lembaga publik untuk membuat lapora keuangan untuk menggambarkan kinerja finansial organisasi kepada pihak luar.

2.9.1. Indikator Akuntabilitas

Indikator akuntabilitas dalam penelitian ini menggunakan dasar pemikiran menurut Saputro (2011), yaitu sebagai berikut :

- a. Berfikir rasional dalam mengambil keputusan.
- b. Bertanggung jawab dalam mengambil tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c. Motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan.
- d. Berfikir secara objektif dan mengambil keputusan dengan analisa yang baik.
- e. Kemampuan meningkatkan kualitas kerja.
- f. Menggunakan kemampuan profesionalnya dengan cermat dan seksama.

2.10. Profesionalisme

Profesionalisme adalah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain (sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang professional. Profesionalisme berasal dari kata profesion yang bermakna hubungan dengan profesion dan memerlukan kepandain khusus untuk menjalankannya, (KBBI, 1994). Sedangkan 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. Pemeriksaan pajak

yang dilakukan secara professional oleh aparat pajak dalam kuantitas dan kualitas yang memadai akan mendapatkan jaminan mutu atas hasil kerja yang berkualitas (Rahayu, 2015).

Menurut Siagian (2009), 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. Profesionalisme dikatakan baik dalam bidangnya apabila mahir dan mampu melakukan pekerjaan yang baik pada bidangnya.

Istilah professional berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (fitness), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang professional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (Kurniawan, 2005).

Menurut Harefa (2004), bahwa profesionalisme pertama-tama adalah soal sikap. Kemudian beberapa hal yang dapat dianggap mewakili profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja.

Setiono (2004), mengungkapkan bahwa untuk profesionalisme aparatur, paling tidak ada tiga nilai yang harus dikembangkan, yaitu :

1. Tugas dan peran harus senantiasa bertujuan melayani kepentingan umum.
2. Profesionalisme aparatur harus didasarkan pada pendidikan dan spesialisasi rasional.
3. Memegang prinsip *the right man in the right place*.

2.10.1. Indikator Profesionalisme Pemeriksa Pajak

Indikator profesionalisme pemeriksa pajak dalam penelitian ini menggunakan dasar pemikiran menurut Musyarrofa (2017), yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan
 - i. Tingkat Pendidikan
Pemeriksa Pajak harus memiliki tingkat pendidikan formal srata satu (S1) atau yang setara.
 - ii. Memiliki Pelatihan
Pemeriksa Pajak harus mengikuti pelatihan tentang pemeriksaan pajak.
 - iii. Memiliki Kemahiran
Pemeriksa Pajak wajib menggunakan kemahirannya secara professional, cermat dan seksama, objektif dan independen serta memelihara integritas.

2. Pengalaman Kerja

a. Memiliki Kepentingan Kerja

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

b. Kepuasan Kerja

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

3. Disiplin

2.11. Kerangka Konseptual

2.11.1. Hubungan Pelatihan Teknis Perpajakan dengan Kinerja Pemeriksa Pajak

Menurut Waluyo (2007) pelatihan teknis perpajakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak yang dijelaskan sebagai berikut :

“Standar pemeriksaan di Indonesia menegaskan bahwa pelatihan teknis perpajakan adalah salah satu persyaratan yang harus dipenuhi Pemeriksa Pajak dalam pemenuhan kinerja Pemeriksa Pajak”.

Begitupun Wibowo (2004) mengatakan bahwa kinerja Pemeriksa Pajak yang kompeten dan berkualitas dapat dihasilkan dari suatu pelatihan teknis perpajakan yang mendalam dan komprehensif. Sehingga, semakin baiknya pelatihan teknis perpajakan yang ditujukan pada Pemeriksa Pajak akan meningkatkan pengetahuan, pemahaman, serta keterampilan khusus dalam mengenai masalah-masalah perpajakan yang, dengan begitu kinerja dari Pemeriksa Pajak juga akan meningkat.

2.11.2. Hubungan Remunerasi dengan Kinerja Pemeriksa Pajak

Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sofa, 2008). Menurut Mahmudi (2010) remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja yaitu bahwa salah satu tujuan dari pemberian remunerasi pada dasarnya adalah untuk memotivasi pegawai agar mencapai prestasi yang terbaik. Sehingga dengan adanya remunerasi dapat meningkatkan kinerja pemeriksa pajak.

2.11.3. Hubungan Akuntabilitas dengan Kinerja Pemeriksa Pajak

Akuntabilitas adalah pertanggung jawaban, mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan kepada yang mendelegasikan kewenangan dan mereka puas terhadap kinerja pelaksanaan kegiatannya (Ulum, 2004). Akuntabilitas merupakan satu hal yang perlu diperhatikan bagi para pekerja instansi/lembaga pemerintah, dimana hasil kerja yang dicapai sangat menjadi perhatian. Seseorang yang memiliki akuntabilitas yang tinggi akan memberikan output yang baik pada pekerjaannya dan tentunya berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan nantinya. Pemeriksa pajak dituntut untuk dapat bertanggungjawab dengan apa yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya sebagai pemeriksa pajak. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan akuntabilitas yang tinggi dari Pemeriksa Pajak akan berpengaruh terhadap kinerja Pemeriksa Pajak.

2.11.4. Hubungan Profesionalisme Pemeriksa Pajak dengan Kinerja Pemeriksa Pajak

Profesionalisme berasal dari kata professional yang berarti berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, (KKBI, 1994). Sedangkan 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. Pemeriksaan pajak yang dilakukan secara professional oleh aparat pajak dalam kuantitas dan kualitas yang memadai akan mendapatkan jaminan mutu atas hasil kerja yang berkualitas (Rahayu, 2015). Sehingga semakin professional pemeriksa pajak dalam menjalankan tugasnya akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan.

2.12. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan Saputro (2011) dengan judul “*Pengaruh Pelatihan Teknis Perpajakan, Akuntabilitas, Batasan Waktu Pemeriksaan terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) di Jakarta Selatan*”. Penelitian ini menggunakan pelatihan teknis perpajakan, akuntabilitas, dan batasan waktu pemeriksaan sebagai variabel independen dan kinerja pemeriksa pajak sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan teknis perpajakan dan akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak. Sedangkan batasan waktu pemeriksaan berpengaruh negatif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Penelitian dilakukan Sirait (2016) dengan judul “*Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak dan Remunerasi terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Survei pada Wajib Pajak Badan di KPP Madya Bandung)*”. Penelitian ini menggunakan profesionalisme pemeriksa pajak dan remunerasi sebagai variabel independen dan kinerja pemeriksa pajak sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme pemeriksa pajak dan remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Penelitian dilakukan Situmorang (2016) dengan judul “*Pengaruh Pelatihan Teknis Perpajakan dan Perencanaan Pemeriksa Pajak terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Kasus Pada Pemeriksa Pajak di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung)*”. Penelitian ini menggunakan pelatihan teknis perpajakan dan perencanaan pemeriksa pajak sebagai variabel independen dan kinerja pemeriksa pajak sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan teknis perpajakan dan perencanaan pemeriksa pajak berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Penelitian dilakukan Musyarrofa (2017) dengan judul “*Perilaku Pemeriksa Pajak dan Profesionalisme Pemeriksa Pajak terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak di KPP Pratama Bandung Karees*”. Penelitian ini menggunakan perilaku pemeriksa pajak dan profesionalisme pemeriksa pajak sebagai variabel independen dan kinerja pemeriksa pajak sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku pemeriksa pajak dan profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Penelitian dilakukan Novianti (2016) dengan judul “*Pengaruh Teknologi Informasi dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Survei Pada Pemeriksa Pajak di Kantor Pelayanan Pajak di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I)*”. Penelitian ini menggunakan teknologi informasi dan akuntabilitas sebagai variabel independen dan kinerja pemeriksa pajak sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi informasi dan akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Penelitian dilakukan Maghfiroh (2015) dengan judul “*Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Pegawai Pajak Terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada KPP Madya Se-Jakarta*”. Penelitian ini menggunakan remunerasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja pegawai pajak sebagai variabel independen dan kinerja pegawai pajak sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pajak.

Tabel 2.2.

Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Objek	Hasil
Saputro (2011)	Variabel Independen : X1 : Pelatihan Teknis Pepajakan X2 : Akuntabilitas X3 : Batasan Waktu Pemeriksaan Variabel Dependen : Y : Kinerja Pemeriksa Pajak	Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta selatan	Pelatihan teknis perpajakan dan akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Maghfiroh (2015)	<p>Variabel Independen :</p> <p>X1 : Remunerasi X2 : Motivasi Kerja X3 : Disiplin Kerja Pegawai Pajak</p> <p>Variabel Dependen : Y : Kinerja Pegawai Pajak</p>	KPP Madya Se-Jakarta	Remunerasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja pegawai pajak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pajak.
Novianti (2016)	<p>Variabel Independen :</p> <p>X1 : Teknologi Informasi X2 : Akuntabilitas Pemeriksa Pajak</p> <p>Variabel Dependen : Y : Kinerja Pemeriksa Pajak</p>	3 KPP di Kanwil DJP Jawa Barat I	Teknologi informasi dan Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.
Sirait (2016)	<p>Variabel Independen :</p> <p>X1 : Profesionalisme Pemeriksa Pajak X2 : Remunerasi</p> <p>Variabel Dependen : Y : Kinerja Pemeriksa Pajak</p>	Kantor Pelayanan Pajak Pratama Madya Bandung	Profesionalisme pemeriksa pajak dan remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.
Situmorang (2017)	<p>Variabel Independen :</p> <p>X1 : Pelatihan Teknis Perpajakan X2 : Perencanaan Pemeriksa Pajak</p> <p>Variabel Dependen : Y : Kinerja Pemeriksa Pajak</p>	Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung	Pelatihan teknis perpajakan dan perencanaan pemeriksa pajak berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.
Musyarrofa (2017)	<p>Variabel Independen :</p> <p>X1 : Perilaku Pemeriksa Pajak X2 : Profesionalisme Pemeriksa Pajak</p> <p>Variabel Dependen : Y : Kinerja Pemeriksa Pajak</p>	Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Karees	Perilaku pemeriksa pajak dan profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak.

2.13. Pengembangan Hipotesis

2.13.1. Pengaruh Pelatihan Teknis Perpajakan Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Menurut Waluyo (2007) pelatihan teknis perpajakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak yang dijelaskan sebagai berikut :

“Standar pemeriksaan di Indonesia menegaskan bahwa pelatihan teknis perpajakan adalah salah satu persyaratan yang harus dipenuhi Pemeriksa Pajak dalam pemenuhan kinerja Pemeriksa Pajak”.

Begitupun Wibowo (2004) mengatakan bahwa kinerja Pemeriksa Pajak yang kompeten dan berkualitas dapat dihasilkan dari suatu pelatihan teknis perpajakan yang mendalam dan komprehensif. Sehingga, semakin baiknya pelatihan teknis perpajakan yang ditujukan pada Pemeriksa Pajak akan meningkatkan pengetahuan, pemahaman, serta keterampilan khusus dalam mengenai masalah-masalah perpajakan yang dengan begitu kinerja dari Pemeriksa Pajak juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2011), bahwa pelatihan teknis perpajakan yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pajak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Situmorang (2017) membuktikan bahwa pelatihan teknis perpajakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah:

Ha1 = Pelatihan teknis perpajakan berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak

2.13.2. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sofa, 2008). Menurut Mahmudi (2010) remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja yaitu bahwa salah satu tujuan dari pemberian remunerasi pada dasarnya adalah untuk memotivasi pegawai agar mencapai prestasi yang terbaik. Sehingga dengan adanya remunerasi dapat meningkatkan kinerja pemeriksa pajak.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sirait (2016), bahwa remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh (2015), membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara remunerasi dengan kinerja pemeriksa pajak.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah:

Ha2 = Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak

2.13.3. Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Akuntabilitas adalah pertanggung jawaban, mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan kepada yang mendelegasikan kewenangan dan mereka puas terhadap kinerja pelaksanaan kegiatannya (Ulum, 2004). Akuntabilitas merupakan satu hal yang perlu diperhatikan bagi para pekerja instansi/lembaga pemerintah, dimana hasil kerja yang dicapai sangat menjadi perhatian. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan akuntabilitas yang baik dari Pemeriksa Pajak akan berpengaruh terhadap kinerja Pemeriksa Pajak.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2016), bahwa akuntabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemeriksa pajak. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2016) membuktikan bahwa profesionalisme Pemeriksa Pajak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah:

Ha3 = Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak

2.13.4. Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Profesionalisme berasal dari kata professional yang berarti berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, (KKBI, 1994). Sedangkan 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. Pemeriksaan pajak yang dilakukan secara professional oleh aparat pajak dalam kuantitas dan kualitas yang memadai akan mendapatkan jaminan mutu atas hasil kerja yang berkualitas (Rahayu, 2015). Sehingga semakin professional pemeriksa pajak dalam menjalankan tugasnya akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sirait (2016), bahwa profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak yang artinya apabila tingkat profesionalisme meningkat maka kinerja Pemeriksa Pajak juga akan meningkat. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Musyarrofa (2018) membuktikan bahwa profesionalisme Pemeriksa Pajak berpengaruh terhadap kinerja Pemeriksa Pajak.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah:

Ha4 = Profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa pajak