BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

Memuat konsep-konsep teoritis yang digunakan sebagai kerangka atau landasan untuk menjawab masalah penelitian, yang difokuskan kepada literature-literatur yang membahas konsep penelitian.

2.1.1 Profesionalisme Pemeriksa Pajak

2.1.1.1 Pengertian Profesionalisme Pemeriksa Pajak

Menurut Sondang. P Siagian (2009:163) menyatakan bahwa:

"Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami".

Sedangkan Atmosoeprapto dalam Kurniawan (2005:74), menyatakan bahwa:

> "Profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan (kompetensi), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*) ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu".

Adapun menurut Dwiyanto (2011:157) mengungkapkan bahwa:

> "Profesionalisme adalah 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".

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat dikatakan bahwa Profesionalisme adalah suatu keandalan atau keahlian, sikap atau tindakan, keterampilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan.

2.1.1.2 Indikator Profesionalisme Pemeriksa Pajak

Berdasarkan definisi profesionalisme yang diungkapkan oleh Dwiyanto (2011:157) maka indikator profesionalisme adalah sebagai berikut :

> "a. Sikap dan tindakan
> Sikap dan tindakan merupakan suatu pola perilaku. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku ada 2 faktor internal dan eksternal, internal dapat terlihat dari motivasi diri, yaitu kemampuan seseorang untuk dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Kontribusi tersebut dapat berupa menaati peraturan yang berlaku seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas secara baik dan benar, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar organisasi.
> b. Pelayanan
> Pelayanan merupakan proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung.
> c. Ilmu Pengetahuan
> Ilmu pengetahuan merupakan seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia.
> d. Nilai-nilai Profesi
> Nilai nilai profesi merupakan nilai yang diberikan dalam setiap organisasi"

Berdasarkan pemikiran diatas, maka indikator profesionalime pemeriksa pajak adalah sikap, pelayanan, ilmu pengetahuan, dan nilai-nilai profesi.

2.1.2 Pelatihan Teknis Perpajakan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Teknis Perpajakan

Menurut Kasmir (2016:126) menyatakan bahwa:

"Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya".

Sedangkan menurut Marwansyah (2016:155) mengungkapkan bahwa:

> "Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan".

Adapun menurut Wilson Bangun (2012:201) menyatakan bahwa:

"Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif".

Menurut Supramono dan Damayanti (2010:9) menyatakan:

"Teknis perpajakan adalah segala pengertian, ketentuan-ketentuan, peraturan dan hal-hal yang menyangkut perpajakan".

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa pelatihan teknis perpajakan adalah proses untuk membentuk, memberi, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi pegawai agar dapat melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan hal-hal yang menyangkut perpajakan.

2.1.2.2 Indikator Pelatihan Teknis Perpajakan

Indikator Pelatihan Teknis Perpajakan dalam penelitian ini menggunakan dasar pemikiran Marwansyah (2016:155) adalah sebagai berikut:

"1. Peningkatan kompetensi
   Merupakan kewenangan, kecakapan, atau kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang dibebankan. Secara khusus kompetensi bukan sekedar kemampuan dalam menjalankan tugas namun dapat juga terlihat dari seberapa besar kebenaran dari tugas yang dikerjakan, maka akan terlihat dari tanggung jawab yang diberikan.
2. Peningkatan produktifitas disiplin
   Merupakan taat atau patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.
3. Peningkatan keterampilan
   Yatu kapasitas seorang individu dalam melakukan berbagai ragam tugas dalam suatu pekerjaan.
4. Ketentuan perpajakan
   Dasar-dasar yang ditentukan oleh instansi perpajakan.
5. Peraturan dalam perpajakan
   Merupakan peraturan yang dibuat oleh instansi Perpajakan"

Berdasarkan pemikiran diatas, maka indikator pelatihan teknis perpajakan adalah peningkatan kompetensi, peningkatan produktifitas disiplin, peningkatan keterampilan, ketentuan perpajakan, dan peraturan dalam perpajakan.

2.1.3 Kinerja Pemeriksa Pajak

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pemeriksa Pajak

Kinerja Pemeriksa Pajak menurut Siti Kurnia Rahayu (2013:245) menyatakan bahwa:

> "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".

Menurut Sedarmayanti (2017:188) menyatakan bahwa:

"Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Sedangkan menurut Sinambela (2012:161) menyatakan bahwa:

> "Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang melekat dalam diri masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang ada".

Dari ketiga pengertian di atas dapat dikatakan bahwa Kinerja Pemeriksa Pajak adalah keberhasilan seorang pegawai/petugas dalam menjalankan tugas yang Ia kerjakan.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pemeriksa Pajak

Indikator Kinerja Pemeriksa Pajak dalam penelitian ini menggunakan dasar pemikiran dari Siti Kurnia Rahayu (2013:245), mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

> "1) Kualitas kerja
> adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
> 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
> 3) Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
> 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan."

Berdasarkan pemikiran diatas, maka indikator untuk Kinerja Pemeriksa Pajak

adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011:60) menyatakan bahwa:

> "Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan".

2.2.1 Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Menurut Siti Kurnia Rahayu (2017:356) menyatakan bahwa:

"*Tax audit* yang dilakukan secara professional oleh aparat pajak dalam kuantitas dan kualitas yang memadai akan mendapatkan jaminan atas hasil kerja yang berkualitas".

Menurut Wirawan (2008:123) menyatakan bahwa:

> "Karyawan yang memiliki profesionalisme yang 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".

Hasil penelitian sebelumnya oleh Devi Safitri (2016) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh pada kinerja pemeriksa pajak.

Sedangkan menurut penelitian Junita (2016) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh pada kinerja pemeriksa pajak.

2.2.2 Pengaruh Pelatihan Teknis Perpajakan Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Marwansyah (2016:156) menyatakan bahwa:

"Tujuan Pelatihan yaitu melalui peningkatan kompetensi individu dan kelompok, program pelatihan pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasinya".

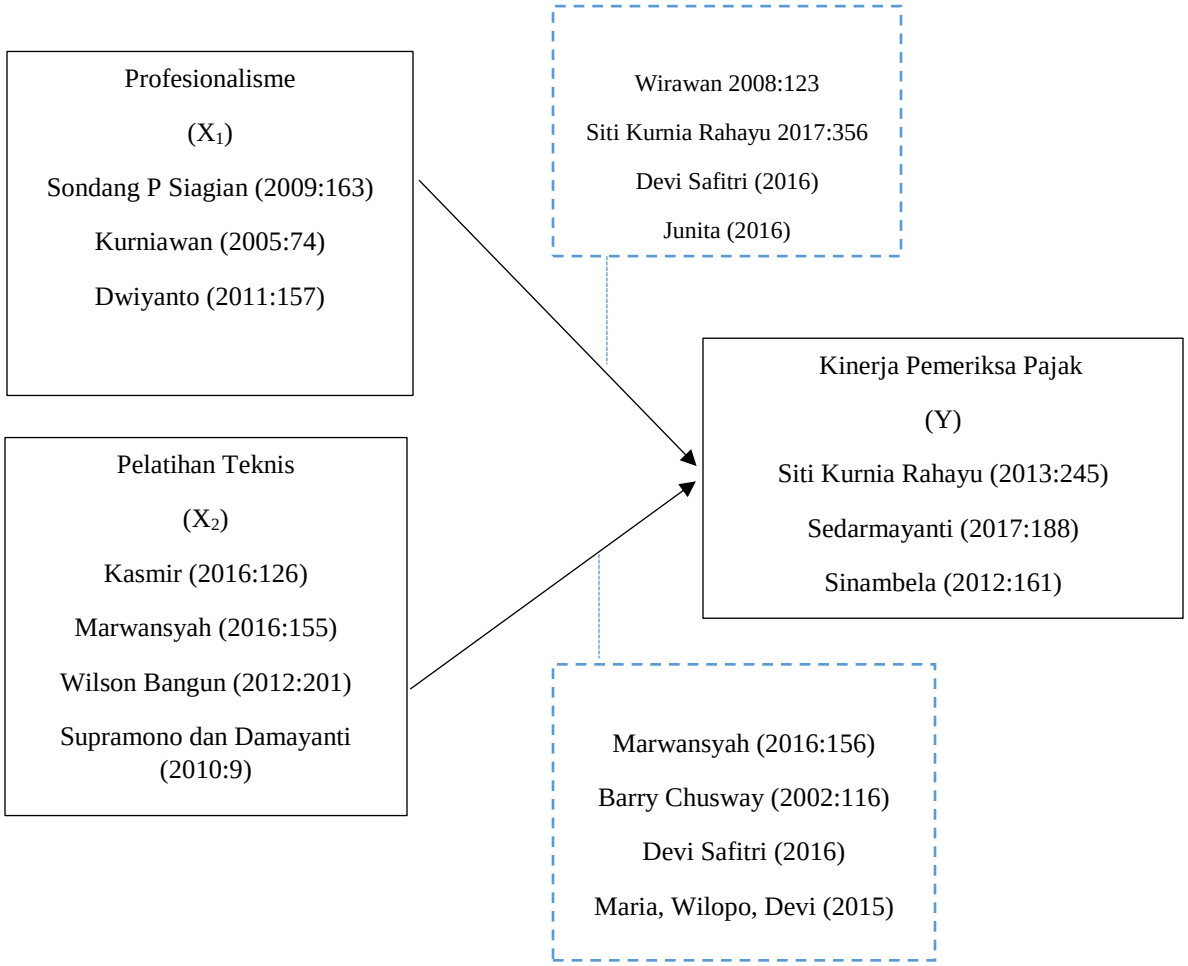
Barry Chusway (2002:116) menyatakan bahwa:

> "Alasan utama bagi organisasinya untuk melaksanakan pelatihan adalah memastikan organisasinya mendapat imbalan yang terbaik dari modal yang di tanam pada sumber yang paling penting. Secara khusus pelatihan akan digunakan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan individu untuk memperbaiki kinerja".

Hasil penelitian Maria, Wilopo, Devi (2015) menyatakan bahwa Pelatihan teknis perpajakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pemeriksa Pajak. Hal ini menunjukkan bahwasanya pelatihan teknis perpajakan yang dilakukan Pemeriksa Pajak akan meningkatkan dan berpengaruh secara positf dan signifikan terhadap kinerja Pemeriksa Pajak.

Sedangkan menurut hasil penelitian Devi Safitri (2016) menyatakan bahwa pelatihan teknis juga berpengaruh pada kinerja pemeriksa pajak.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan Teknis berpengaruh dalam Kinerja Pemeriksa Pajak.



Gambar 2.1
Paradigma Penelian

2.3 Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis menurut Umi Narimawati (2008:20) adalah sebagai berikut:

"1. Merupakan ungkapan berupa jawaban sementara atas masalah penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran;
2. Jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus di uji secara empiris melalui suatu analisis (berdasarkan data dilapangan);
3. Kesimpulan yang sifatnya masih sementara perlu di uji secara empiris melalui suatu analisis (berdasarkan data di lapangan)"

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat diambil hipotesis yaitu :

H_1: Profesionalisme Pemeriksa Pajak berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

H_2: Pelatihan Teknis Perpajakan berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.