

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan adalah teori yang menjelaskan hubungan antara agen dan prinsipal, dimana agen sebagai pihak yang mengelola perusahaan dan prinsipal sebagai pihak pemilik. Agen dan prinsipal terikat dalam sebuah kontrak dimana pemilik atau prinsipal adalah pihak yang melakukan evaluasi terhadap informasi dan agen adalah sebagai pihak yang menjalankan kegiatan manajemen dan mengambil keputusan (Jensen dan Meckling, 1976) . Kurniasih dan Sari (2013) menyatakan bahwa adanya asimetri informasi antara agen (*manager*) dan *principal* (pemegang saham) karena agen atau manajer lebih mengetahui informasi internal dan prospek pada perusahaan di masa yang akan datang dibandingkan dengan *principal* atau pemegang saham dan *stakeholder* lainnya.

Menurut Tito (2013) prinsip teori keagenan itu timbul dalam upaya membahas hubungan antara pemilik perusahaan dengan manajemen, dimana pengelola manajemen (*agent*) yang diberikan tanggung jawab penuh untuk mengelola perusahaan oleh pemilik perusahaan (*principal*). Di dalam teori keagenan digambarkan baik agen dan *principal* memiliki kepentingannya masing- masing. Teori keageanan juga muncul karena adanya gabungan beberapa teori menjadi satu seperti teori ekonomi, sosiologi, organisasi dan

teori keputusan yang ada di lingkungan bisnis perusahaan. Menurut Scott (2003) asimetris informasi memiliki dua bentuk, yakni:

a. Adverse Selection

Merupakan bentuk informasi asimetris, dimana salah satu pihak mempunyai keunggulan informasi dibandingkan pihak lain, tetapi tidak bersedia mengungkapkannya. Adverse selection lebih terkait pada tidak adanya pengungkapan yang harus dipublikasikan oleh pihak manajemen perusahaan.

b. Moral Hazard

Moral hazard, sejak awal sudah terdapat indikasi untuk tidak memberikan informasi tersebut pada pihak lain. Moral hazard terletak pada masalah motivasi dan usaha manajemen untuk bertindak yang mengutamakan kepentingannya sendiri.

Dari gambaran diatas, manajemen dalam perusahaan sangat berupaya mencapai tujuan tertentu dalam rangka meningkatkan nilai perusahaan di mata *principal* yang bisa dicapai melalui hal-hal yang mempengaruhi kepentingan orang banyak, dimana salah satunya adalah melalui manajemen pajak. Dalam penelitian yang dilakukan tentang pajak ini, konflik terjadi terhadap kepentingan laba perusahaan antara, fiskus (pemungut pajak) dengan manajemen perusahaan (pembayar pajak). Dari dua sudut pandang yang berbeda menyebabkan konflik antara fiskus sebagai pemungut pajak dengan pihak manajemen perusahaan sebagai pembayar pajak. Dalam hal ini pihak pemungut pajak berharap akan adanya pemasukan sebesar-besarnya dari

pemungutan pajak, sementara dari pihak manajemen sebagai pembayar pajak berpandangan bahwa perusahaan harus menghasilkan laba yang cukup signifikan dengan beban pajak yang rendah (Prakosa, 2014).

Eisenhardt (1989) menyatakan bahwa teori agensi menggunakan tiga asumsi sifat manusia, yaitu: (1) manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self-interest*), (2) manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang (*bounded rationality*), dan (3) manusia selalu menghindari resiko (*risk averse*). Seorang manajer yang juga adalah manusia akan bertindak oportunistik, yaitu dengan mendahulukan kepentingan pribadinya. Kepentingan yang didahulukan ini guna mendapatkan keuntungan dari hasil yang telah dicapai atas tanggung jawab dalam mengelola sebuah perusahaan.

Menurut Meilinda dan Cahyonowati (2013) teori agensi menjelaskan mengenai masalah agensi dimana adanya konflik kepentingan antara agen (manajemen) dan prinsipal (pemegang saham), untuk menjembatani masalah agensi tersebut maka dibutuhkan biaya (*agency cost*). *Agency cost* dapat dikurangi dengan adanya penerapan *corporate governance* dalam suatu perusahaan. Pengurangan ini akan lebih mengefektifkan kinerja perusahaan sehingga mampu memaksimalkan margin laba. Menurut Fahreza (2014) dalam penerapan *corporate governance* teori keagenan ini dijadikan sebagai dasar, yang mana diharapkan dapat berfungsi sebagai alat untuk memberikan keyakinan kepada para investor bahwa mereka akan menerima return atas dana yang telah mereka investasikan.

2. Teori Kepatuhan

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, kepatuan adalah: “Kepatuhan berarti tunduk atau patuh pada ajaran dalam perpajakan kita dapat memberi pengertian bahwa kepatuhan perpajakan merupakan ketaatan, tunduk, dan patuh, serta melaksanakan ketentuan perpajakan. Jadi, wajib pajak yang patuh adalah wajib pajak yang taat dan mematuhi serta melaksanakan kewajiban perpajakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.” Banyak ahli yang telah mengajukan berbagai teori mengenai kepatuhan pajak. Salah satu teori kepatuhan pajak dikeluarkan oleh Allingham & Sandmo (1972) yaitu *Risk Aversion Theory*, dimana tidak ada seorang pun wajib pajak yang dengan sukarela membayar pajak, sehingga dalam membayar pajak (*risk aversion*) individu akan lebih sering menentang. Selain itu teori kepatuhan pajak juga ada yang mendasarkan dari sudut pandang psikologi atau keperilakuan yaitu *Theory Planned of Behaviour* (TPB) oleh Ajzen (1991) yang menyatakan bahwa niat individu dipengaruhi oleh perilaku individu terhadap niat tertentu yang ingin dilakukan. Sikap norma subjektif dan kontrol perilaku menentukan niat seseorang.

Kepatuhan pajak (*tax compliance*) adalah Wajib Pajak mempunyai kesediaan untuk memenuhi kewajiban pajaknya sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa perlu diadakannya pemeriksaan, investigasi seksama, peringatan, atau pun ancaman dan penerapan sanksi baik hukum maupun administrasi (Gunadi, 2005). Menurut Tahar dan Arnain (2014), kepatuhan seorang Wajib Pajak memiliki beberapa kriteria yang diantaranya adalah

penyampaian SPT dilakukan tepat waktu, menghitung pajak yang terutang secara benar dan jujur serta kriteria lain yang ditetapkan dalam perundang-undangan perpajakan.

Rahayu (2009) menyatakan bahwa kepatuhan perpajakan dapat didefinisikan sebagai “suatu keadaan dimana wajib pajak memenuhi semua kewajiban perpajakan dan melaksanakan hak perpajakannya”. Kepatuhan pajak ada dua macam, yaitu:

a. Kepatuhan Formal

Kepatuhan formal adalah suatu keadaan dimana wajib pajak dapat memenuhi kewajiban perpajakan secara formal dengan ketentuan yang ada di dalam undang-undang perpajakan. Misalnya, ketentuan batas waktu penyampaian Surat Pemberitahuan. Apabila wajib pajak telah melaporkan Surat Pemberitahuan Pajak Penghasilan (SPT PPh) Tahunan sebelum batas waktu maka dapat dikatakan wajib pajak telah memenuhi ketentuan formal, akan tetapi isinya belum memenuhi ketentuan material.

b. Kepatuhan Material

Kepatuhan material adalah suatu keadaan dimana wajib pajak secara substantif sudah memenuhi semua ketentuan material perpajakan, yakni sesuai isi dan jiwa undang-undang perpajakan. Wajib pajak yang memenuhi kepatuhan material adalah wajib pajak yang mengisi dengan jujur, lengkap, dan benar Surat Pemberitahuan (SPT) sesuai ketentuan dan menyampaikan ke KPP sebelum batas waktu berakhir.

3. Manajemen Pajak

Pajak merupakan suatu iuran yang dipaksakan kepada Wajib Pajak baik perorangan maupun badan (perusahaan), bagi perusahaan pajak dianggap sebagai beban yang mereduksi laba bersih perusahaan. Rusyidi dan Kusumawati (2010) menyatakan pengelolaan kewajiban perpajakan secara legal dengan menggunakan strategi untuk meminimalkan jumlah pajak terutang merupakan satu elemen dari manajemen perusahaan yang lebih dikenal dengan manajemen pajak. Menurut Minnick dan Noga (2010) manajemen pajak adalah kemampuan untuk membayar jumlah yang lebih sedikit atas pajak dalam jangka waktu yang panjang. Tujuan manajemen pajak pada dasarnya bukan untuk mengelak pembayaran pajak namun untuk mengatur dalam pembayaran pajak agar tidak lebih dari jumlah yang seharusnya.

Menurut Nur (2010) dalam rangka meminimalkan pajak terutang perusahaan tanpa melanggar aturan mengenai perpajakan meliputi, fungsi *tax planning* atau perencanaan pajak, *tax implementation* (pelaksanaan kewajiban perpajakan), dan *tax control* (pengendalian kewajiban perpajakan) disebut manajemen pajak. Suandy (2008) menjelaskan bahwa terdapat 3 fungsi manajemen pajak agar tujuan dalam manajemen pajak dapat terpenuhi, fungsi tersebut antara lain:

a. Perencanaan pajak (*Tax planning*)

Perencanaan pajak adalah kegiatan pertama yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka melakukan manajemen pajak. Dalam perencanaan

pajak, perusahaan mulai mengumpulkan dan menganalisis peraturan perpajakan agar dapat dipilih tindakan yang perlu dilakukan untuk menghemat beban pajak.

b. Pelaksanaan kewajiban perpajakan (*Tax implementation*)

Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh perusahaan adalah implementasi dari hasil perencanaan pajak yang telah dilakukan sebelumnya. Manajemen harus dapat memastikan implementasi dari rencana-rencana manajemen pajak telah dilaksanakan baik secara formal dan material. Manajemen juga harus memastikan bahwa pengimplementasian manajemen pajak tidak melanggar peraturan perpajakan yang berlaku. Jika dalam pengimplementasian terjadi pelanggaran peraturan perpajakan, maka praktik yang dilakukan perusahaan telah menyimpang dari tujuan awal manajemen pajak.

c. Pengendalian pajak (*Tax control*)

Langkah terakhir dari manajemen pajak adalah melakukan pengendalian pajak. Pengendalian pajak adalah memeriksa pembayaran dalam hal ini waktu yang paling baik dalam melunasi kewajiban perpajakan dan jumlah yang dibayar oleh perusahaan. Memeriksa waktu pembayaran penting karena dapat menguntungkan perusahaan, membayar pajak pada saat terakhir lebih menguntungkan perusahaan dibanding dengan membayar pajak lebih awal. Selain memeriksa waktu pembayaran yang baik untuk perusahaan, perusahaan juga harus memeriksa kembali jumlah yang dibayarkan oleh perusahaan untuk melunasi kewajibannya, apakah terjadi

pemborosan atau tidak. Pemborosan dalam hal ini adalah perusahaan membayar pajak lebih tinggi dari yang telah ditetapkan atau yang terhutang.

Menurut Yuniati et.al (2017) manajemen pajak merupakan proses dimana beban pajak yang harus dibayar diolah dan diatur dengan sebaik-baiknya. Mekanisme efisiensi melalui manajemen pajak dapat dilaksanakan jika manajemen dalam pengelolaan dan pelaksanaan di perusahaan dapat diterapkan dengan baik. Permatasari (2004) menyatakan bahwa manajemen pajak merupakan suatu pengelolaan kewajiban perpajakan perusahaan agar jumlah pajak dapat mencapai hasil seminimal dan seefisien mungkin untuk bisa mendapatkan keuntungan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan dengan tidak melakukan suatu tindakan yang melanggar aturan perpajakan yang nantinya akan menimbulkan sanksi perpajakan.

Menurut Karayan dan Swenson (2007) pada umumnya strategi penghematan pajak termasuk dalam empat kategori sebagai berikut, yaitu :

a. Penciptaan (*Creation*)

Melibatkan perencanaan dalam memanfaatkan subsidi pajak, seperti memindahkan operasi dalam wilayah hukum yang mengenakan pajak lebih rendah.

b. Perubahan (*Conversion*)

Memerlukan pergantian operasi sehingga pendapatan atau aset yang pajaknya lebih rendah dapat diproduksi lebih banyak. Sebagai contoh, iklan yang ditujukan untuk penjualan persediaan menghasilkan pendapatan yang

wajar, biasanya langsung dipungut pajak dengan tarif yang tinggi. Namun, sebuah iklan yang sukses membentuk image menghasilkan peningkatan terhadap goodwill perusahaan, yang tidak dikenakan pajak sampai goodwill tersebut terjual bersamaan dengan akuisisi perusahaan, dan biasanya dikenakan pajak pada tarif yang rendah.

c. Waktu (*Timing*)

Melibatkan teknik-teknik yang tepat dalam memindahkan jumlah yang dikenai pajak (dasar pengenaan pajak) kepada periode akuntansi dengan pajak lebih rendah. Sebagai contoh adalah *accelerated depreciation*, yang mengizinkan lebih dari satu biaya aset menjadi beban yang dapat mengurangi pajak tahun berjalan sehingga menanggihkan pembayaran pajak.

d. Pemisahan (*Splitting*)

Teknik ini membagi dasar pengenaan pajak berdasarkan dua atau lebih pembayar pajak untuk memanfaatkan keuntungan perbedaan tarif pajak.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa perencanaan pajak atau manajemen pajak merupakan kesatuan dari perencanaan strategis perusahaan, sehingga perencanaan pajak merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pajak. Menurut Minnick dan Noga (2010) tata kelola perusahaan memainkan peran penting dalam manajemen pajak, perusahaan dengan struktur tata kelola yang berbeda akan memilih strategi manajemen pajak yang berbeda juga. Suatu perusahaan memiliki tujuan dalam memaksimalkan kesejahteraan para pemegang saham dengan cara memaksimalkan nilai dari

sebuah perusahaan. Untuk dapat menciptakan kesejahteraan para pemegang saham tersebut, perusahaan dituntut untuk dapat memanfaatkan sumber daya yang terbatas dan beroperasi pada tingkat produktivitas yang optimal. Untuk dapat mencapai tujuannya tersebut maka, perusahaan menuntut manajemen agar dapat mempunyai strategi yang dapat meningkatkan laba perusahaan namun meminimalkan beban pajak yang ada tanpa harus melanggar aturan perpajakan yaitu dengan melakukan manajemen pajak. Tujuan dari manajemen pajak sendiri yaitu menerapkan perpajakan secara benar dan usaha efisiensi untuk mencapai laba yang seharusnya (Irawan dan Farahmita, 2012).

4. Kompensasi Manajemen

Menurut Jensen dan Meckling (1976) suatu tanda jasa yang diberikan oleh pemilik perusahaan kepada para agennya yaitu manajemen disebut sebagai kompensasi. Kompensasi manajemen digunakan untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Khan et al., 2011). Menurut Widamunti (2010) terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi yang berbentuk imbalan intrinsik yang berupa pujian yang didapat untuk penyelesaian suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja dan imbalan ekstrinsik bersifat terukur dimana memiliki bentuk imbalan moneter dan non moneter. Imbalan moneter ini diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk kompensasi yang bersifat langsung seperti gaji pokok dan gaji variabel, dan kompensasi tidak langsung biasanya terdiri dari tunjangan-tunjangan.

a. Gaji pokok

Gaji atau upah disebut dengan gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh para karyawan. Gaji pokok dapat berupa upah harian maupun tetap berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat pekerjaan. Gaji tetap merupakan kompensasi yang diberikan secara konsisten tanpa memperhatikan nilai kerja yang terukur misalnya jam kerja, jumlah penjualan, dan lain sebagainya.

b. Gaji variabel

Gaji variabel merupakan upah lain diluar gaji langsung yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja karyawan. Secara umum pemberian gaji dapat berupa program pembayaran bonus maupun insentif, sedangkan untuk eksekutif imbalan yang didapat bersifat jangka panjang misalnya kepemilikan saham.

c. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan berupa asuransi kesehatan, uang cuti ataupun uang pensiunan yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi disebut sebagai tunjangan.

Menurut Irawan dan Farahmita (2012) kompensasi dapat diperoleh secara tidak langsung melalui kepemilikan saham yang dimiliki oleh direktur. Kepemilikan saham direksi tersebut diperoleh dengan melakukan pembelian sendiri atau dengan program khusus perolehan saham yang dilakukan pada

sebuah perusahaan. Hal tersebut dilakukan agar manajemen mempunyai motivasi dalam untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui manajemen pajak yang efisien, supaya dapat meningkatkan nilai para pemegang saham perusahaan. Jumlah kompensasi yang diterima oleh pemilik perusahaan dan pihak manajemen antar perusahaan pun berbeda-beda. Perbedaan besarnya kompensasi ini umumnya didasarkan pada informasi keuangan yang dikeluarkan oleh perusahaan yang dapat berupa informasi laba bersih atau juga dapat berupa harga saham (Scott, 2003).

5. Reputasi Auditor

Nama baik atau biasa disebut dengan reputasi, menurut Kartikaningdyah & Rahma (2013) merupakan kualitas dari laporan keuangan yang nantinya akan mencerminkan bagaimana tingkat manajemen laba dengan ukuran hasil audit laporan keuangan. Kualitas audit yang diyakini akan semakin lebih baik dapat diukur melalui tingginya reputasi seorang auditor. Perusahaan yang diaudit oleh auditor dari Big 4 akan lebih dipercaya oleh para investor dan *stakeholders* lainnya dibandingkan perusahaan audit non-Big 4. Pada perusahaan *go public* umumnya lebih mempercayai kualitas jasa dari Big 4, meskipun *fee* yang harus dibayar akan jauh lebih tinggi. Reputasi auditor sangat dapat mempengaruhi manajemen untuk menyampaikan laporan keuangan.

Menurut Khairunnisa (2016) seorang auditor yang melakukan audit diharapkan mampu meningkatkan akurasi dan ketepatan perhitungan pajak yang dilakukan manajemen perusahaan dalam melakukan perhitungan pajak,

yang dalam perhitungannya berdasarkan laporan keuangan perusahaan. Sehingga auditor yang memiliki reputasi akan mampu mendorong manajemen untuk melakukan manajemen pajak yang tepat yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Putri (2017) menyatakan bahwa reputasi auditor adalah suatu tolak ukur yang menunjukkan kualitas hasil audit dimana dapat dilihat dari besaran suatu Kantor Akuntan Publik (KAP) dan KAP BIG 4 adalah kualitas auditor yang tinggi. Big 4 (*The Big Four*) adalah empat firma jasa profesional yang terbesar di dunia, yang menawarkan jasa terkait akuntansi, seperti audit, perpajakan, penjaminan, konsultasi manajemen, advisory, aktuarial, dan keuangan korporasi. Menurut Werastuti (2013), di Indonesia terdapat empat KAP besar yang berafiliasi dengan *The Big Four Auditors*, yaitu:

- 1) KAP Purwantono, Sarwoko, Sandjaja berafiliasi dengan Ernst & Young.
- 2) KAP Osman Bing Satrio dan Rekan berafiliasi dengan Deloitte Touche Tohmatsu.
- 3) KAP Siddharta dan Widjaja berafiliasi dengan Klynveld Peat Marwick Goerdeler (KPMG).
- 4) KAP Tanudireja Wibisana & Rekan berafiliasi dengan Pricewaterhouse Coopers.

Reputasi auditor dapat dilihat dari berapa banyak auditor disewa oleh perusahaan. Semakin sering auditor disewa perusahaan untuk dipakai jasanya, maka semakin tinggi pula reputasi auditor tersebut. Kanagaretnam et al. (2010) menyatakan bahwa auditor dari Big 4 memberikan kualitas audit yang

lebih baik dan melekat karena sudah memiliki nama baik. Pada penelitian ini akan menggunakan proksi Big 4 sebagai proksi reputasi auditor, karena pada penelitian sebelumnya banyak yang berpendapat bahwa auditor dari Big 4 memiliki nama baik atau reputasi.

6. Corporate Governance

Dalam menerapkan *corporate governance* yang sesuai manfaat dan tujuannya, perusahaan harus menjalankan prinsip-prinsip *good corporate governance* pada setiap aspek bisnis dan jajaran perusahaan. Pada dasarnya prinsip-prinsip dasar dari *corporate governance* memiliki tujuan untuk memberikan kemajuan terhadap kinerja suatu perusahaan. Dalam FGI, prinsip-prinsip *Corporate Governance* dari *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) adalah sebagai berikut: 1. Hak-hak para Pemegang Saham; 2. Perlakuan yang sama terhadap para pemegang saham; 3. Peranan semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dalam *Corporate Governance*; 4. Transparansi dan Penjelasan; 5. Peranan Dewan Komisaris.

Dalam FCGI, *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) menyatakan bahwa terdapat empat unsur utama mengenai praktik *corporate governance*, yaitu:

a. *Fairness* (Keadilan)

Menjamin perlindungan hak-hak para pemegang saham, termasuk hak-hak pemegang saham minoritas dan para pemegang saham asing, serta menjamin terlaksananya komitmen dengan para investor.

b. *Transparency* (Transparansi)

Mewajibkan adanya suatu informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jelas, dan dapat diperbandingkan yang menyangkut keadaan keuangan, pengelolaan perusahaan, dan kepemilikan perusahaan.

c. *Accountability* (Akuntabilitas)

Menjelaskan peran dan tanggung jawab, serta mendukung usaha untuk menjamin penyeimbangan kepentingan manajemen dan pemegang saham, sebagaimana yang diawasi oleh Dewan Komisaris (dalam Two Tiers System).

d. *Responsibility* (Pertanggungjawaban)

Memastikan dipatuhinya peraturan serta ketentuan yang berlaku sebagai cerminan dipatuhinya nilai-nilai social (OECD *Business Sector Advisory Group on Corporate Governance*, 1998).

Wati (2012) menyatakan bahwa tujuan diterapkannya *corporate governance* dalam suatu perusahaan adalah untuk menciptakan suatu tata kelola perusahaan yang lebih baik, efektif dan efisien, dimana dalam mekanisme *corporate governance* telah diatur penerapan-penerapan apa saja yang harus dilakukan oleh perusahaan agar perusahaan dapat terus berkembang tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Hanum (2013) menyatakan bahwa terciptanya kinerja pada suatu perusahaan yang lebih efektif merupakan dampak dari penerapan *corporate governance* yang baik, hal ini nantinya akan berdampak juga pada keputusan yang efektif

dalam menentukan suatu kebijakan yang terkait besaran tarif pajak efektif perusahaan suatu perusahaan.

Corporate governance bertujuan untuk menciptakan pengawasan dalam perusahaan yang memastikan adanya optimalisasi atas pemenuhan kepentingan stakeholder serta menciptakan efisiensi bagi perusahaan, hal ini adalah upaya untuk mengatasi perilaku manajemen dari sikap mementingkan diri sendiri (Meilinda, 2013). Menurut Mulyadi, et al. (2014) tata kelola perusahaan muncul karena masalah dari principal dan agen yang akan menciptakan biaya. Beberapa peneliti membagi biaya agensi tersebut menjadi dua yaitu, biaya pemantauan dan biaya pengikatan. Tata kelola perusahaan dapat mengurangi biaya pemantauan dengan menciptakan tingkat kontrol dan transparansi yang lebih tinggi. Mekanisme tata kelola perusahaan tertentu dapat mengurangi masalah keagenan sehubungan dengan penghindaran pajak (Armstrong et.al, 2012).

Minnick dan Noga (2010) memperlihatkan bahwa dalam penerapan mekanisme *corporate governance* memiliki arah hubungan yang bervariasi terhadap pembayaran pajak seperti jumlah direksi, usia dari CEO, direksi independen, dan dualisme CEO sebagai ketua dewan. Akan tetapi hubungan positif ditunjukkan oleh kekuasaan manajerial terhadap pembayaran pajak. Minnick dan Noga (2010) juga menjelaskan bahwa *corporate governance* secara langsung berperan dalam manajemen pajak karena para direksi perusahaan merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam memilih dan

menentukan strategi manajemen pajak dengan cara mengalokasikan sumber daya perusahaan.

Menurut Meilinda (2013) penerapan struktur *corporate governance* di Indonesia menggunakan Model Dual Board Sistem (*Two Board System*) dimana pada sistem ini menggunakan dua sistem pengawasan yang terpisah, yaitu Dewan Pengawas (Dewan Komisaris) dan Dewan Manajemen (Dewan Direksi). Dewan Komisaris bertugas mengawasi dan mengarahkan dewan direksi, sedangkan dewan direksi bertugas untuk mengelola dan mewakili perusahaan.

a. Dewan komisaris

Menurut Meilinda (2013) dalam urutan manajemen sebuah perusahaan, dewan komisaris merupakan tingkatan tertinggi setelah pemegang saham. Hukum perseroan memusatkan tanggung jawab legal atas urusan perusahaan pada dewan komisaris, karena dewan komisaris memegang peranan sentral dalam *corporate governance*. Fungsi komisaris adalah sebagai wakil pemegang saham untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi dalam rangka menjalankan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Dewan Komisaris terdiri dari Komisaris Independen dan Komisaris non-independen. Dalam FCGI, tugas-tugas utama Dewan Komisaris meliputi:

- 1) Menilai dan mengarahkan strategi perusahaan, garis-garis besar rencana kerja, kebijakan pengendalian risiko, anggaran tahunan dan rencana usaha; menetapkan sasaran kerja; mengawasi pelaksanaan dan kinerja

perusahaan; serta memonitor penggunaan modal perusahaan, investasi dan penjualan asset.

- 2) Menilai sistem penetapan penggajian pejabat pada posisi kunci dan penggajian anggota Dewan Direksi, serta menjamin suatu proses pencalonan anggota Dewan Direksi yang transparan dan adil.
- 3) Memonitor dan mengatasi masalah benturan kepentingan pada tingkat manajemen, anggota Dewan Direksi dan anggota Dewan Komisaris, termasuk penyalahgunaan aset perusahaan dan manipulasi transaksi perusahaan.
- 4) Memonitor pelaksanaan Governance, dan mengadakan perubahan di mana perlu.
- 5) Memantau proses keterbukaan dan efektifitas komunikasi dalam perusahaan.

b. Komisaris independen

Menurut Kurniasih dan Sari (2013) komisaris independen dapat melaksanakan fungsi *monitoring* untuk mendukung pengelolaan perusahaan yang baik dan menjadikan laporan keuangan lebih obyektif. Komisaris independen atau komisaris luar adalah anggota dewan komisaris yang bukan merupakan pegawai atau orang yang berurusan langsung dengan organisasi tersebut, dan tidak mewakili pemegang saham (Meilinda, 2013). Pengalaman yang dianggap mampu berguna bagi sebuah organisasi menjadikan alasan mengapa komisaris independen diangkat, karena mereka biasanya mampu menjadi penengah atau dapat melerai sengketa yang terjadi antara komisaris

dalam, atau antara pemegang saham dan dewan komisaris. Memilih anggota dewan komisaris yang dari luar perusahaan akan menjadi salah satu kekhawatiran bagi perusahaan, namun FCGI telah memberikan riteria tentang Komisaris Independen sebagai berikut:

- 1) Komisaris Independen bukan merupakan anggota manajemen.
- 2) Komisaris Independen bukan merupakan pemegang saham mayoritas, atau seorang pejabat dari atau dengan cara lain yang berhubungan secara langsung atau tidak langsung dengan pemegang saham mayoritas dari perusahaan.
- 3) Komisaris Independen dalam kurun waktu tiga tahun terakhir tidak dipekerjakan dalam kapasitasnya sebagai eksekutif oleh perusahaan atau perusahaan lainnya dalam satu kelompok usaha dan tidak pula dipekerjakan dalam kapasitasnya sebagai komisaris setelah tidak lagi menempati posisi seperti itu.
- 4) Komisaris Independen bukan merupakan penasehat profesional perusahaan atau perusahaan lainnya yang satu kelompok dengan perusahaan tersebut.
- 5) Komisaris Independen bukan merupakan seorang pemasok atau pelanggan yang signifikan dan berpengaruh dari perusahaan atau perusahaan lainnya yang satu kelompok, atau dengan cara lain berhubungan secara langsung atau tidak langsung dengan pemasok atau pelanggan tersebut.

- 6) Komisaris independen tidak memiliki kontraktual dengan perusahaan atau perusahaan lainnya yang satu kelompok selain sebagai komisaris perusahaan tersebut.”
- 7) Komisaris Independen harus bebas dari kepentingan dan urusan bisnis apapun atau hubungan lainnya yang dapat, atau secara wajar dapat dianggap sebagai campur tangan secara material dengan kemampuannya sebagai seorang komisaris untuk bertindak demi kepentingan yang menguntungkan perusahaan.

Keberadaan dewan komisaris belum dapat memberikan jaminan terlaksananya prinsip-prinsip *corporate governance* khususnya mengenai perlindungan terhadap investor, oleh karena itu komisaris independen memiliki peran yang sangat penting dalam penerapan *corporate governance*.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Kompensasi Manajemen

Penelitian yang dilakukan oleh Irawan dan Farahmita (2012) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Manajemen dan *Corporate Governance* Terhadap Manajemen Pajak Perusahaan” dengan menggunakan sampel industri manufaktur berdasarkan indeks JASICA Bursa Efek Indonesia 2009 dari tahun 2004 hingga 2009. Rumusan masalah pada penelitian tersebut adalah apakah besaran kompensasi kepada direksi berpengaruh terhadap pembayaran pajak perusahaan, dan setelah diteliti menghasilkan bahwa besaran kompensasi kepada direksi berpengaruh positif secara signifikan terhadap pembayaran pajak perusahaan. Sejalan dengan penelitian diatas,

penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Manajemen, Kepemilikan Institusional, dan Reputasi Auditor terhadap Manajemen Pajak Perusahaan”. Penelitian ini menemukan bahwa Kompensasi manajemen terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen pajak perusahaan yang diukur menggunakan ETR. Selain itu, Sadewo dan Sri (2016) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Manajemen, Reputasi Auditor, Profitabilitas Dan Leverage Terhadap Manajemen Pajak Pada Perusahaan Perbankan Konvensional Yang Terdaftar Di Bei Periode 2011 Sampai 2015” juga menemukan bahwa kompensasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pajak. Putri (2017) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi Manajemen, *Corporate Governance*, Reputasi Auditor terhadap Manajemen Pajak” juga menemukan bahwa kompensasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pajak.

Berbeda dengan penelitian-penelitian diatas, penelitian yang dilakukan oleh Fahreza (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Manajemen Dan Reputasi Auditor terhadap Manajemen Pajak di Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia” menemukan bahwa kompensasi manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen pajak perusahaan yang diukur menggunakan GAAP ETR.

2. Reputasi Auditor

Penelitian yang dilakukan oleh Fahreza (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Manajemen Dan Reputasi Auditor terhadap

Manajemen Pajak di Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia” menemukan bahwa reputasi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pajak. Sejalan dengan penelitian diatas, penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Manajemen, Kepemilikan Institusional, dan Reputasi Auditor terhadap Manajemen Pajak Perusahaan” menemukan bahwa reputasi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pajak. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi Manajemen, *Corporate Governance*, Reputasi Auditor terhadap Manajemen Pajak” juga menemukan bahwa reputasi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pajak.

Berbeda dengan peneliltian-penelitian diatas, penelitian yang dilakukan oleh Hartanti (2015) dengan judul “Pengaruh *Corporate Governance* dan Reputasi Auditor terhadap Manajemen Pajak” menemukan bahwa tidak adanya pengaruh antara reputasi auditor terhadap manajemen pajak. Sejalan dengan penelitian diatas, Sadewo dan Sri (2016) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Manajemen, Reputasi Auditor, Profitabilitas Dan Leverage Terhadap Manajemen Pajak Pada Perusahaan Perbankan Konvensional Yang Terdaftar Di Bei Periode 2011 Sampai 2015” menemukan bahwa reputasi auditor tidak berpengaruh terhadap manajemen pajak.

3. Jumlah Dewan Komisaris

Penelitian yang dilakukan oleh Meilinda dan Cahyonowati (2013) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Corporate Governance* terhadap Manajemen Pajak” yang diukur menggunakan GAAP ETR dan Cash ETR menemukan bahwa jumlah dewan komisaris memiliki pengaruh positif signifikan terhadap manajemen pajak. Sejalan dengan penelitian diatas, Lestari (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Corporate Governance* dan Intensitas Persediaan Terhadap Manajemen Pajak” juga menemukan adanya pengaruh positif signifikan antara jumlah dewan komisaris terhadap manajemen pajak. Penelitian yang dilakukan oleh Yuniati et al. (2017) yang berjudul “Pengaruh *Corporate Governance* Terhadap Manajemen Pajak Perusahaan Manufaktur di BEI 2011-2015” juga menemukan bahwa jumlah dewan komisaris berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen pajak.

Berbeda dengan penelitian-penelitian diatas, penelitian yang dilakukan Mulyadi et al. (2014) dengan judul “*Examining Corporate Governance and Corporate Tax Management*” dengan menggunakan CETR sebagai pengukur menemukan bahwa jumlah dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap manajemen pajak. Sejalan dengan penelitian diatas, Natrion (2017) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Corporate Governance* Terhadap Manajemen Pajak” juga menemukan bahwa jumlah dewan komisaris tidak memiliki pengaruh terhadap manajemen pajak.

4. Presentase Komisaris Independen

Penelitian yang dilakukan oleh Sumomba (2013) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Corporate Governance* Terhadap Manajemen Pajak Pada Perusahaan Non-Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia” menemukan bahwa proporsi komisaris independen berpengaruh positif terhadap manajemen pajak. Sejalan dengan penelitian diatas, penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen (2015) dalam penelitian “Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Manajemen Pajak (Studi Empiris Pada Perusahaan Non-Keuangan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2013)” juga menemukan bahwa komisaris independen berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen pajak dengan indikator tarif pajak efektif. Selain itu, Lestari (2015) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Corporate Governance* dan Intensitas Persediaan Terhadap Manajemen Pajak” juga menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara presentase komisaris independen terhadap manajemen pajak.

Berbeda dengan penelitian-penelitian diatas, penelitian yang dilakukan Natrion (2017) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Corporate Governance* Terhadap Manajemen Pajak” menemukan bahwa presentase komisaris independen tidak berpengaruh terhadap manajemen pajak yang diukur menggunakan GAAP ETR dan CETR. Sejalan dengan penelitian diatas, Manurung dan Krisnawati (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Manajemen Pajak Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Sub Sektor Perkebunan yang

terdaftar di BEI Periode 2012-2016)” menemukan bahwa presentase komisaris independen tidak berpengaruh terhadap manajemen pajak.

C. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi Manajemen terhadap Manajemen Pajak

Teori agensi menjelaskan mengenai masalah agensi dimana adanya kepentingan antara prinsipal sebagai pemilik perusahaan dan agen selaku manajemen (Meilinda dan Cahyonowati, 2013). Manajemen pajak merupakan aktivitas yang dapat meningkatkan nilai perusahaan dan memberikan manfaat kepada para pemegang saham, namun hal ini dapat menimbulkan perbedaan kepentingan ekonomis antara pemilik selaku prinsipal dan para manajer selaku agen (Desai dan Dharmapala, 2006). Manajer perusahaan yang lebih mengetahui informasi internal perusahaan akan cenderung bertindak apabila dalam pengelolaan pajak tersebut juga memberikan manfaat kepada mereka. Untuk mengatasi masalah akibat adanya konflik kepentingan antara pemilik perusahaan dengan manajemen, maka perusahaan memberi kompensasi manajemen kepada agen selaku manajemen. Pemberian kompensasi yang tepat terhadap manajemen akan membuat kinerja perusahaan akan meningkat. Minnick and Noga (2010) menemukan bahwa paket kompensasi berbasis saham, mendorong manajer melakukan manajemen pajak untuk menambah laba perusahaan dan berdampak kepada return kepada pemegang saham.

Tujuan dari kompensasi adalah untuk menyelaraskan antara kepentingan pemegang saham dengan kepentingan pengelola aset. Kompensasi dapat memberikan insentif jangka panjang dengan menggunakan

bentuk insentif stock option maupun memberikan insentif jangka pendek dengan menggunakan kompensasi dalam bentuk uang (Meilinda dan Cahyonowati, 2013). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan dan Farahmita (2012), Khairunnisa (2016) dan Putri (2017) menemukan bahwa kompensasi manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen pajak. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibangun hipotesis:

H1: Kompensasi Manajemen berpengaruh positif terhadap manajemen pajak.

2. Pengaruh Reputasi Auditor terhadap Manajemen Pajak

Menurut Fahreza (2014) teori keagenan dijadikan sebagai dasar dalam penerapan *corporate goevrnance* yang diharapkan dapat memberi keyakinan kepada para investor bahwa mereka akan menerima return atas dana yang telah mereka investasikan. Selain itu, adanya auditor yang memiliki reputasi juga dapat menambah keyakinan kepada investor. Menurut Kanagaretnam (2010) auditor Big 5 selalu dikaitkan dalam kualitas audit yang lebih tinggi. Auditor Big 5 memiliki keahlian yang lebih baik, sumber daya, dan yang lebih penting, auditor bereputasi tinggi memiliki insentif untuk menyediakan audit berkualitas tinggi untuk menghindari membahayakan reputasi mereka. Menurut Fahreza (2014) seorang auditor harus mampu merencanakan dan melaksanakan audit dalam rangka memperoleh keyakinan memadai tentang apakah laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan melakukan perhitungan kewajiban pajak, yang dalam perhitungannya berdasarkan laporan keuangan perusahaan .

Auditor juga diharapkan manajemen untuk mampu melakukan perhitungan pajak dengan tepat dan akurat.

Menurut Khairunnisa (2016) auditor yang memiliki reputasi akan dapat melakukan audit dengan meminimalisir manajemen pajak yang dilakukan secara tidak legal, karena untuk memperoleh keyakinan yang memadai tentang apakah laporan keuangan bebas dari salah saji material. Selain itu auditor yang memiliki reputasi diharapkan lebih mampu untuk merencanakan dan melaksanakan audit. Mengacu pada pemikiran Kanagaretnam et al. (2010) yang menemukan hubungan negatif antara reputasi auditor terhadap manajemen laba di perusahaan perbankan internasional, maka Fahreza (2014) membuat penelitian apakah reputasi auditor akan berpengaruh terhadap manajemen pajak. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fahreza (2014), Khairunnisa (2016) dan Putri (2017) membuktikan bahwa reputasi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pajak. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa reputasi auditor dari Big 4 mencerminkan kemampuannya dalam menjalankan fungsinya untuk meminimalisir manajemen pajak yang dilakukan secara tidak legal. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibangun hipotesis:

H2: Reputasi Auditor berpengaruh positif terhadap manajemen pajak.

3. Pengaruh Jumlah Dewan Komisaris Terhadap Manajemen Pajak

Sesuai dengan teori agensi Jensen dan Meckling (1976), dewan komisaris sebagai prinsipal atau pemilik bertugas untuk mengawasi dan

mengontrol tindakan-tindakan direksi sehubungan dengan perilaku oportunistik mereka, maka dari itu keberadaan dewan komisaris mampu meminimalisir konflik agensi yang ada. Dalam mengelola perusahaan, dewan komisaris merupakan inti dari *corporate governance* yang ditugaskan untuk menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen, serta mewajibkan terlaksananya akuntabilitas. Dalam setiap perusahaan akan memiliki jumlah dewan komisaris yang berbeda berdasarkan pada karakteristik perusahaan itu sendiri (Coles, 2008). Dengan kata lain, perusahaan yang sudah berukuran besar dan memiliki struktur yang lebih kompleks akan maksimal kinerjanya apabila jumlah dari dewan komisaris lebih banyak. Namun, menurut Minnick dan Noga (2010) jumlah dewan yang lebih sedikit akan menciptakan fungsi pengawasan yang lebih baik yang akan lebih fokus untuk meyakinkan manajemen untuk melakukan manajemen pajak. Pada dasarnya fungsi dari dewan komisaris adalah melakukan pengawasan terhadap kebijakan-kebijakan yang akan diambil perusahaan termasuk dalam melakukan efisiensi atau penghematan pajak.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Meilinda dan Cahyonowati (2013) menemukan bahwa hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa jumlah dewan komisaris memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap GETR dan CETR. Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2015) juga menemukan bahwa jumlah dewan komisaris berpengaruh terhadap manajemen pajak. Penelitian yang dilakukan Yuniati et.al (2017) juga menemukan adanya

hubungan positif jumlah dewan direksi terhadap manajemen pajak..

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibangun hipotesis:

H3: Jumlah Dewan Komisaris berpengaruh positif terhadap manajemen pajak.

4. Pengaruh Presentase Komisaris Independen Terhadap Manajemen Pajak

Berdasarkan teori agensi Jensen dan Meckling (1976), apabila jumlah komisaris independen semakin besar pada dewan komisaris, maka semakin baik mereka dalam menjalankan peran mereka dalam mengawasi dan mengontrol tindakan-tindakan para direktur eksekutif. Premis dari teori agensi adalah bahwa komisaris independen dibutuhkan pada dewan komisaris untuk mengawasi dan mengontrol tindakan-tindakan direksi, sehubungan dengan perilaku oportunistik mereka. Menurut Habibi dan Abdul (2015) Komisaris independen merupakan bagian yang berasal dari luar manajemen sehingga komisaris independen cenderung untuk tidak terpengaruh oleh tindakan manajemen, mereka cenderung mendorong perusahaan untuk mengungkapkan informasi yang lebih luas kepada para stakeholdernya. Dengan adanya komisaris independen, perusahaan dalam melakukan manajemen pajak dapat diawasi agar tidak keluar dari undang-undang perpajakan yang berlaku.

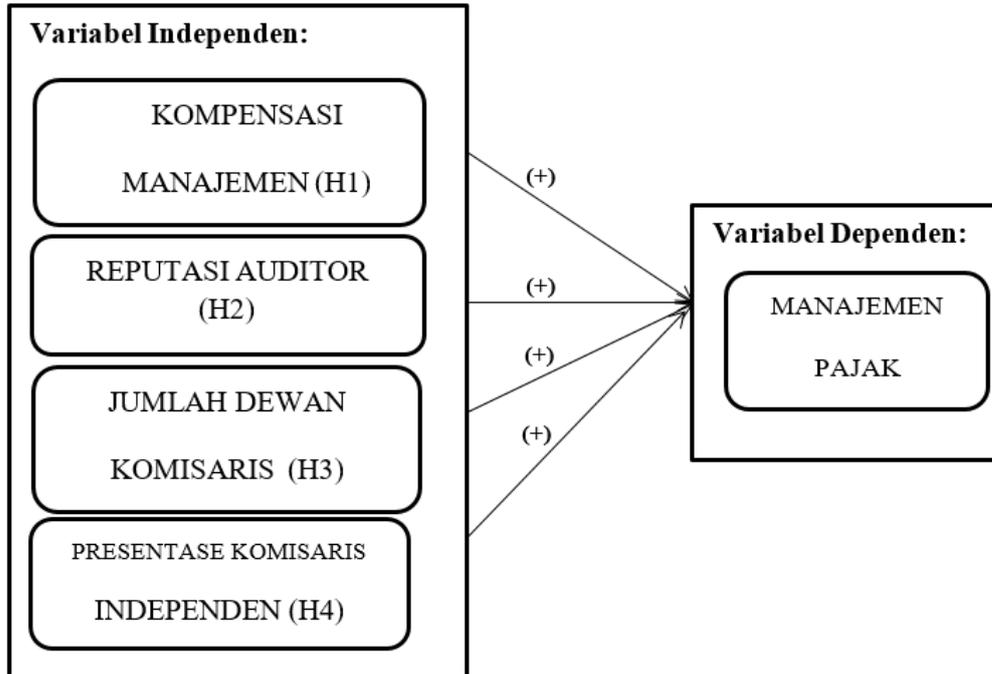
Dengan adanya komisaris independen maka dalam setiap perumusan strategi perusahaan yang dilakukan oleh dewan komisaris beserta manajemen perusahaan dan para *stakeholder* akan memberikan jaminan hasil yang efektif dan efisien termasuk pada kebijakan mengenai besaran tarif pajak

efektif perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sumomba (2013) menemukan bahwa proporsi komisaris independen berpengaruh positif terhadap manajemen pajak, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi proporsi komisaris independen maka tekanan yang diberikan oleh komisaris independen kepada manajemen untuk melakukan manajemen pajak juga semakin tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen (2015) juga menemukan bahwa komisaris independen berpengaruh signifikan terhadap manajemen pajak dengan indikator tarif pajak efektif. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, Lestari (2015) juga menemukan bahwa presentase komisaris independen berpengaruh terhadap manajemen pajak. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H4: Presentase Komisaris Independen berpengaruh positif terhadap manajemen pajak.

D. Model Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu kompensasi manajemen, reputasi auditor, dan *corporate governance* terhadap variabel dependen yaitu manajemen pajak, dengan gambar model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian