

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian Messier *et al.* (2005) sebagaimana dikutip oleh Kurniawan dan Sadjiarto (2013) berpendapat bahwa etika berkaitan dengan adat istiadat dan kebiasaan yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat. Etika mengacu pada sistem atau kode perilaku kewajiban moral yang menunjukkan bagaimana orang individu harus berperilaku dalam masyarakat.

Sudiartana dan Apriada (2018) melakukan penelitian mengenai analisis perilaku konsultan pajak untuk meningkatkan kepatuhan wajib pajak mengemukakan bahwa semakin tinggi kode etik maka semakin tinggi pula kepatuhan wajib pajak. Konsultan pajak akan memiliki perasaan bersalah apabila tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai kode etik yang berlaku. Seperti faktor pengalaman konsultan pajak yang kurang terhadap keberagaman jenis wajib pajak, juga budaya yang diterapkan pada setiap KKP seperti dalam pengerjaan tugas dan tanggung jawab staff pajak di beberapa KKP yang masih bermasalah, serta kurangnya rasa percaya diri akan pentingnya pekerjaan maupun dikarenakan kurangnya hubungan dengan rekan seprofesi sehingga belum maksimal dalam membangun kesadaran professional. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Konsultan Pajak di Denpasar yang terdaftar pada Ikatan Konsultan Pajak Indonesia (IKPI).

Penelitian Arestanti *et al.* (2016) mengenai faktor-faktor internal individual dalam pembuatan keputusan etis. Menggunakan objek penelitian kantor konsultan pajak yang berlokasi di Surabaya, sedangkan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling* dimana kantor yang dipilih sesuai dengan kriteria serta jumlah sampel yang memenuhi kriteria adalah 55 KKP dengan 50 data penelitian. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika berpengaruh positif terhadap pembuatan pengambilan keputusan etis, dimana etika merupakan faktor individual dari

konsultan pajak dalam pembuatan keputusan etis. Artinya, tinggi atau tidaknya persepsi pentingnya etika dalam diri seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap pembuatan keputusan etis. Jadi seharusnya konsultan pajak dapat lebih banyak membuat persepsi – persepsi etika dalam profesinya dan lebih bertanggung jawab lagi atas jasanya agar tidak melanggar kode etik konsultan pajak saat memberikan jasa pada kliennya.

Penelitian Tofiq dan Mulyani (2018) yang menggunakan variabel independen etika dan pengambilan keputusan etis oleh konsultan pajak sebagai variabel dependen. Menunjukkan bahwa sikap etis dan tanggung jawab mendominasi sikap konsultan pajak dalam mengambil keputusan, sehingga konsultan pajak mempertaruhkan integritasnya dalam sebuah karier. Dimana ia akan berpegang teguh pada kode etik dan ia menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran dalam proses pemeriksaan pajak, dengan demikian sikap tanggung jawab dan menjaga nilai-nilai etika akan melekat pada setiap pengambilan keputusan. Kriteria sampel yang digunakan yaitu konsultan pajak yang terdaftar di wilayah Banten, data dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi logistik mencakup uji nilai koefisien determinasi, uji simultan, dan uji parsial.

Penelitian Killian dan Doyle (2004) yang dikutip oleh Adriana *et al.* (2014) mengemukakan bahwa terdapat perbedaan pengambilan keputusan etis antara konsultan pajak yang memiliki informasi-informasi terkini mengenai perpajakan dan yang tidak. Pengukuran variable kekinian informasi menggunakan skala nominal dengan menanyakan sumber informasi perpajakan terbaru serta ketersediaan perpajakan terbaru.

Sedangkan penelitian Adriana *et al.* (2014) mengenai determinan pembuatan keputusan etis oleh konsultan pajak, dengan objek penelitian konsultan pajak yang terdaftar di Ikatan Konsultan Pajak Indonesia (IKPI) Jawa Timur dan terdapat 38 sampel yang dapat diolah. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kekinian informasi tidak memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan etis. Karena pada dasarnya konsultan pajak hanya perlu membentuk faktor – faktor kepribadian yang kuat agar terhindar dari pengambilan keputusan etis. Sehingga faktor – faktor situasional seperti kekinian informasi pun nantinya akan terkontrol

jika faktor – faktor kepribadian tersebut terbentuk dengan kuat. Data diolah menggunakan regresi logistic.

Penelitian yang dilakukan Magro (2005) mengenai pengetahuan, adaptifitas dan kinerja dalam penelitian pajak sebagaimana dikutip oleh Adriana *et al.* (2014) mengemukakan bahwa perolehan informasi adalah hal mendasar dalam pengambilan keputusan pajak. Informasi yang dimaksud disini yaitu pemahaman mengenai aturan pajak terbaru dan penerapannya

Penelitian Douglas *et al.* (2001) yang telah diperkuat oleh penelitian Noviari dan Suaryana (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi pada intinya merupakan sebuah sistem dari nilai-nilai yang bersifat umum. Adapun nilai-nilai personal mulai dikembangkan pada saat awal kehidupan. Seperti halnya kepercayaan pada umumnya, tersusun dalam sistem hierarki dengan sifat-sifat yang dapat dijelaskan dan diukur.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Etika**

Arens *et al* (2015:90) mengemukakan bahwa etika secara garis besar dapat didefinisikan sebagai serangkaian prinsip atau nilai moral. Setiap orang memiliki serangkain nilai seperti itu, meskipun diperhatikan atau tidak diperhatikannya secara eksplisit. Etika Profesi Akuntan merupakan suatu ilmu yang membahas perilaku perbuatan baik dan buruk manusia sejauh yang dapat dipahami oleh pikiran manusia untuk pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus sebagai Akuntan. Pengetahuan Etika Profesi Akuntan adalah informasi yang dimiliki atau diketahui yang disadari atau tidak, oleh seseorang yang digunakan sebagai pedoman dalam bertindak untuk menghindari berbagai tindakan yang dapat merugikan atau merusak citra seseorang tersebut dalam hal ini profesi akuntansi.

Messier *et al.* sebagaimana dikutip oleh Kurniawan dan Sadjarto (2013) mengemukakan bahwa etika berasal dari kata Yunani yaitu *ethos*, yang berarti adat istiadat atau kebiasaan. Pengertian dari etika ini berkaitan dengan adat istiadat dan kebiasaan yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat. Etika mengacu pada system atau kode

perilaku kewajiban moral yang menunjukkan bagaimana seseorang individu harus berperilaku dalam masyarakat.

Gosh dan Crain yang telah diperkuat oleh Cahyonowati *et al.* (2012:139) etika dipahami sebagai gambaran dari prinsip-prinsip moral atau nilai-nilai individu berdasarkan keyakinan (*belief*) dan sikap (*attitudes*) yang telah terinternalisasi. Usaha-usaha untuk mengubah nilai-nilai etis yang telah terinternalisasi dalam diri individu bukanlah usaha yang mudah dilakukan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kepatuhan pajak melalui program etis saja mungkin tidak cukup. Salah satu upaya untuk memastikan tingkat kepatuhan pajak adalah dengan melalui kebijakan pemeriksaan dan denda pajak.

Wood sebagaimana dikutip Tjongari dan Widuri (2014:3) etika dapat didefinisikan sebagai suatu kumpulan standar dari kode etik yang mengarah pada perilaku moral dan pengambilan keputusan etis. Etika memberikan dasar bagi seseorang maupun sebuah komunitas/kelompok dalam melakukan suatu tindakan. Etika juga memberikan pedoman untuk dapat menentukan baik buruk atau benar salahnya suatu tindakan yang akan diambil.

Sedangkan menurut Kurniawan dan Sadjiarto (2013:58), etika berkaitan dengan perilaku moral. Perilaku moral lebih terbatas pada pengertian yang diliputi kekhasan pola etis yang diharapkan untuk profesi tertentu. Dengan demikian, yang dimaksud etika dalam konteks masalah ini yaitu tanggapan atau penerimaan seseorang terhadap suatu peristiwa tertentu melalui proses penentuan yang kompleks dengan penyeimbangan pertimbangan sisi dalam dan sisi luar yang disifati oleh kombinasi unik dan pengalaman dan pembelajaran dari masing-masing individu.

Prinsip-prinsip etika profesional dinyatakan dalam lima butir prinsip Sukrisno dalam Arestanti *et al.* (2016:110) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Mewujudkan kepekaan profesional dan pertimbangan moral dalam semua aktivitas.

2. Kepentingan masyarakat

Menghargai kepercayaan masyarakat dan menunjukkan komitmen pada profesionalisme

### 3. Integritas

Melaksanakan semua tanggung jawab profesional dengan rasa integritas yang tinggi

### 4. Obyektivitas dan independensi

Mempertahankan obyektivitas dan terlepas dari konflik kepentingan dalam melakukan tanggung jawab profesional, serta independen dalam kenyataan dan penampilan pada waktu melaksanakan aktivitas jasanya.

### 5. Lingkup dan sifat jasa

Mematuhi kode etik perilaku profesional untuk menentukan lingkup dan sifat jasa yang akan diberikan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sikap terhadap pentingnya kode etik perusahaan dan tanggung jawab sosial memiliki pengaruh penting terhadap proses pengambilan keputusan etis.

Dalam Bertens (2013) disebutkan 2 paham mengenai etika, sikap/penilaian terhadap etika harus dipandang baik secara :

1. Deontologis (sikap terhadap etika dengan nilai apakah etik atau tidak jika bertindak sesuai kewajiban/prinsip/legalitas saja tanpa melihat konsekuensi yang timbul dari tindakan tersebut) seperti dalam kasus perpajakan, pada konsultan pajak yang berfikir bahwa meminimalisasi pajak/melakukan penghindaran pajak dengan memanfaatkan celah hukum dianggap baik/etis karena legal/tidak melanggar undang-undang perpajakan walaupun sebenarnya tidak sesuai dengan makna yang ada dalam kode etik yang mengakibatkan tidak maksimalnya pendapatan pajak pemerintah.
2. Teleologis (sikap terhadap etika dengan menilai suatu tindakan etis atau tidak etis dengan bertujuan/akibat/konsekuensi yang tindakan tersebut tanpa mementingkan cara menanggapi tujuan tersebut).

Prinsip-prinsip yang berlaku dalam kegiatan bisnis sebenarnya tidak dapat dilepaskan dalam kehidupan manusia. Prinsip-prinsip itu sangat erat kaitannya dengan system nilai yang dianut oleh masing-masing masyarakat. Prinsip-prinsip etika bisnis menurut Keraf dalam Victorinus Paskiwinata (2011) adalah :

### 1. Prinsip Otonomi

Otonomi adalah sikap dan kemampuan manusia dalam mengambil keputusan berdasarkan kesadarannya sendiri tentang apa yang dianggapnya baik untuk dilaksanakan. Orang bisnis yang otonom adalah orang yang sadar sepenuhnya akan apa yang menjadi kewajiban dalam dunia bisnis. Orang yang otonom adalah bukan orang yang sekedar mengikuti begitu saja norma dan nilai moral yang ada, melainkan orang yang melakukan sesuatu karena tahu dan sadar bahwa hal itu baik.

### 2. Prinsip Kejujuran

Prinsip kejujuran terkait erat dengan kepercayaan. Kepercayaan adalah asset yang sangat berharga bagi kegiatan bisnis. Kepercayaan yang dibangun diatas dasar prinsip kejujuran merupakan modal dasar bagi kelangsungan dan keberhasilan bisnis yang berhasil dan tahan lama.

### 3. Prinsip Keadilan

Prinsip keadilan menuntut agar setiap orang dapat diperlakukan secara sama sesuai dengan kriteria yang rasional, obyektif, dan dapat dipertanggung jawabkan. Prinsip keadilan juga menuntut agar setiap orang dalam kegiatan bisnis entah dalam relasi eksternal perusahaan maupun relasi internal perusahaan perlu diperlakukan sesuai dengan haknya masing-masing.

### 4. Prinsip Saling Menguntungkan

Prinsip saling menguntungkan ini menuntut agar bisnis dijalankan sedemikian rupa sehingga tidak ada pihak yang dirugikan hak dan kepentingannya.

### 5. Prinsip Integritas Moral

Arens *et al.* (2015:92) berpendapat bahwa dilema etika adalah situasi yang dihadapi oleh seseorang di mana ia harus mengambil keputusan tentang perilaku yang tepat. Pendekatan yang relatif sederhana untuk menyelesaikan dilema etika terdiri dari :

- 1) Memperoleh fakta yang relevan
- 2) Mengidentifikasi isu-isu etis berdasarkan fakta

- 3) Menentukan siapa yang akan terpengaruh oleh akibat dari dilemma tersebut dan bagaimana setiap orang atau kelompok itu terpengaruhi
- 4) Mengidentifikasi berbagai alternative yang tersedia bagi orang yang harus menyelesaikan dilemma tersebut
- 5) Mengidentifikasi konsekuensi yang mungkin terjadi dari setiap alternative
- 6) Memutuskan tindakan yang tepat

### **2.2.2. Informasi**

Informasi (*Information*) adalah data yang telah dikelola dan diproses untuk memberikan arti dan memperbaiki proses pengambilan keputusan. Sebagaimana perannya, pengguna membuat keputusan yang lebih baik sebagai kuantitas dan kualitas dari peningkatan informasi. Meskipun demikian, ada batasan jumlah informasi yang dapat diserap dan diproses otak manusia (Romney dan Paul, 2017:4).

Kelebihan informasi (*Information Overload*) terjadi ketika batasan tersebut terlewati, mengakibatkan penurunan kualitas dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan biaya penyediaan informasi. Perancang system informasi menggunakan teknologi informasi untuk membantu pengambil keputusan menyaring dan meringkas informasi secara efektif. Nilai informasi merupakan keuntungan yang dihasilkan oleh informasi dikurangi dengan biaya untuk memproduksinya. Keuntungan informasi meliputi berkurangnya ketidakpastian, peningkatan pengambilan keputusan, dan meningkatkan kemampuan untuk merencanakan dan menjadwalkan aktivitas.

Mahatmyo Atyanto (2014:1) berpendapat bahwa informasi adalah sebuah sumber daya bisnis. Sama dengan sumber daya bisnis lainnya seperti bahan baku, modal, dan tenaga kerja, informasi sangat penting bagi perusahaan modern untuk bertahan hidup. Setiap hari banyak arus informasi ke para pengambilan keputusan serta ke berbagai pengguna lainnya untuk memebuhi berbagai kebutuhan internal. Arus informasi juga keluar dari perusahaan ke pengguna luar, seperti pelanggan pemasok, dan pemegang kepentingan. Ada beberapa fungsi dalam mentransformasi data menjadi informasi yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan data
2. Maintenance data : mengklasifikasikan, mengcopy, mensortir, mengelompokkan, menggabungkan, melakukan penghitungan, meringkas, dan membandingkan
3. Mengelola data
4. Mengendalikan data, dengan dua tujuan, pertama yaitu menggunakan harta kekayaan organisasi, dan yang kedua dengan memastikan bahwa data yang direkam adalah data yang akurat dan lengkap dan diproses secara benar
5. Proses menghasilkan informasi

### **2.2.3. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, falsafah, prinsip-prinsip atau keyakinan yang dianut oleh suatu organisasi. Robbins dan Judge (2016:355) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Adapun Fungsi Budaya Organisasi sebagai berikut :

- 1 Sebagai proses integrasi internal, di mana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan lain. Fungsi integrasi internal ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta memberikan pedoman bagaimana seseorang dapat bekerja sama secara efektif.
- 2 Sebagai proses adaptasi eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar. Fungsi ini akan memberikan tingkat adaptasi organisasi dalam merespon perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan terhadap konsumen.

Schein sebagaimana dikutip oleh Setia dan Zulkifli (2018:51) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dibagi oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka menyakini kebenaran pola tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan organisasi. Pola asumsi dasar tersebut selanjutnya diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpikir dalam kaitannya dengan permasalahan organisasi.

Robbins yang diperkuat oleh penelitian Setia dan Zulkifli (2018:51) kemudian merinci dimensi-dimensi yang membangun budaya organisasi. Dimensi-dimensi yang menjadi intisari (*essence*) budaya organisasi tersebut adalah:

a. Inovasi dan penambalan resiko (*innovation and risk*)

Tingkatan bagaimana para karyawan terdorong untuk berinovasi dan berani mengambil resiko.

b. Perhatian dan rincian (*attention to detail*)

Tingkatan bagaimana para karyawan diharapkan memperhatikan kecermatan (*precision*), analisis dan perhatian kepada rincian.

c. Orientasi pada hasil (*outcome orientation*)

Tingkatan bagaimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dan pada teknis atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil.

d. Orientasi pada orang (*people orientation*)

Tingkatan bagaimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang yang menjadi anggota organisasi itu.

e. Orientasi pada tim (*team orientation*)

Tingkatan bagaimana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim dan bukan pada individu.

f. Keagresifan (*aggressiveness*)

Tingkatan bagaimana personil anggota organisasi memiliki sifat agresif dan kompetitif serta bukan sifat santai-santai.

g. Stabilitas (*stability*)

Tingkatan bagaimana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya kondisi Status Quo dari pada pertumbuhan. Karakteristik Budaya Organisasi Schein yang telah dikutip Ardini (2009:242) memberikan beberapa karakteristik yang merefleksikan aspek-aspek dalam budaya organisasi:

1. Peraturan perilaku yang teramati (*observed behavioral regularities*)
2. Norma perusahaan (*norms*)
3. Nilai-nilai dominan yang dianut perusahaan (*dominant values*)
4. Filosofi perusahaan (*philosophy*)
5. Peraturan perusahaan (*rules*)

## 6. Iklim kerja perusahaan (*organizational climate*)

### 2.2.4. Pengambilan Keputusan Etis

Jones sebagaimana yang telah dikutip Adriana *et al.* (2014:5) mendefinisikan pengambilan keputusan etis sebagai pengambilan keputusan yang konsisten dengan hukum dan norma moral dari masyarakat. Sedangkan Hunt dan Vitell dalam Barnett dan Valentine (2004) mengemukakan pengambilan keputusan etis sebagai pengambilan keputusan dengan pemahaman mengenai sebuah tindakan benar secara moral atau tidak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan etis merupakan pengambilan keputusan yang tidak melanggar hukum dan norma moral.

Robbins dan Judge (2015:110) berpendapat bahwa konsep pengambilan keputusan yang umumnya diterima oleh masing - masing individu untuk membuat determinasi :

#### a. Pengambilan Keputusan Rasional

Model pengambilan keputusan rasional mengasumsikan bahwa pengambil keputusan memiliki informasi yang komplet, mampu mengidentifikasi semua opsi yang relevan dengan tidak bias, dan memilih opsi dengan utilitas tertinggi. Kebanyakan keputusan tidak mengikuti model rasional; orang-orang biasanya puas menemukan sebuah solusi yang dapat diterima atau wajar atas sebuah masalah dibandingkan yang optimal. Pilihan-pilihan cenderung dibatasi pada gejala-gejala di sekitar masalah dan alternative sekarang. Orang - orang sangat tidak sadar dengan pengambilan keputusan yang tidak optimal.

#### b. Rasionalitas Terbatas

Sebuah proses pengambilan keputusan dengan membangun model yang disederhanakan yang mengeluarkan fitur - fitur esensial dari masalah tanpa menangkap semua kompleksitasnya.

#### c. Intuisi

Sebuah proses tanpa sadar yang diciptakan dari pengalaman yang diperoleh.

Meskipun prosesnya secara eksternal masuk akal, bisa saja tidak mengarah pada keputusan paling akurat (atau terbaik). Ada saat-saat di mana satu strategi bisa mengarah pada hasil yang lebih baik dibandingkan yang lainnya pada situasi tertentu.

Robbins dan Judge (2015:112), berikut adalah bias-bias paling umum dalam pengambilan keputusan :

a. Bias Terlalu Percaya Diri

Individu yang memiliki kecerdasan intelektual dan interpersonal paling lemah paling mungkin berlebihan dalam mengestimasi kinerja dan kemampuannya. Ada pula hubungan negative antara optimism wirausaha dan kinerja bisnis barunya; semakin optimis, semakin tidak sukses. Kecenderungan untuk terlalu percaya diri akan ide-ide mereka mungkin menyebabkan tidak direncanakannya bagaimana menghindari masalah yang muncul.

b. Bias Jangkar

Kecenderungan untuk bertahan pada informasi awal dan gagal menyesuaikan secara adekuat pada informasi sesudahnya.

c. Bias Konfirmasi

Kecenderungan untuk mencari informasi yang membenarkan pilihan-pilihan masa lampau dan untuk mengurangi informasi yang menentang penilaian masa lampau.

d. Bias Ketersediaan

Kecenderungan orang untuk mendasarkan penilaian pada informasi yang siap tersedia bagi mereka.

e. Aversi Risiko

Kecenderungan untuk lebih memilih hasil yang pasti dari jumlah yang menengah daripada hasil yang lebih berisiko, bahkan sekalipun hasil yang lebih berisiko itu memiliki ekspektasi *payoff* lebih tinggi.

Keputusan etis memiliki tiga kriteria, ukuran kriteria pertama adalah utilitarianisme, yang mengusulkan pengambilan keputusan hanya berdasarkan *outcome/keluaran*, idealnya untuk memberikan yang paling baik dalam jumlah yang paling besar. Pandangan ini mendominasi pengambilan keputusan bisnis. Kriteria etis lainnya adalah untuk membuat keputusan konsisten dengan kebebasan dan hak-hak fundamental, seperti yang tercantum dalam piagam hak asasi. Sebuah penekanan pada hak dalam pengambilan keputusan berarti menghormati dan melindungi hak-hak asasi individu, seperti hak atas privasi, kebebasan berbicara, dan proses yang pantas. Kriteria melindungi *Whistle-Blower* ketika mereka mengungkapkan praktik tidak etis organisasi pada pers atau agen pemerintah, menggunakan hak kebebasan berbicara.

Kriteria ketiga adalah untuk menanamkan dan mendorong aturan-aturan dengan adil dan netral untuk memastikan keadilan atau distribusi yang merata atas manfaat dan biaya. Setiap kriteria memiliki keuntungan dan kewajiban. Sebuah fokus pada utilitarianisme mendorong efisiensi dan produktivitas, tetapi itu dapat menyerempet hak-hak beberapa individu. Sebuah fokus pada keadilan melindungi kepentingan yang kurang diwakili dan kurang berkuasa, tetapi dapat mendorong rasa kepemilikan yang mengurangi pengambilan risiko, inovasi, dan produktivitas (Robbins dan Judge, 2015 :119).

Pengambilan keputusan etis perlu dilakukan setiap saat dalam bisnis, terutama yang berhubungan dengan perpajakan. Oleh karena itu, perlu dipahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi proses pembuatan keputusan etis tersebut. Ferrel dan Gresham yang diperkuat oleh Adriana *et al.* (2014) menyusun sebuah kerangka untuk memahami proses pengambilan keputusan etis. Kerangka tersebut memberikan kesimpulan bahwa apabila seseorang menghadapi sebuah dilema etis, maka perilaku yang muncul dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan individu dan faktor diluar individu. Faktor individu yang digambarkan pada model Ferrel dan Gresham terdiri dari latar belakang personal, yaitu antara lain pengetahuan, nilai individu, sikap, dan niat, serta karakteristik sosial seperti pendidikan dan pengalaman bisnis. Faktor diluar faktor individu pada model tersebut yaitu karakteristik

organisasi, yang terdiri dari kondisi eksternal organisasi (pelanggan dan perusahaan lain) serta kondisi dalam organisasi (rekan kerja dan atasan).

Pengambilan keputusan etis melibatkan proses penalaran etis yang di dalamnya mengolaborasi kesa-daran moral dan kemampuan moral kognitif seseorang pada akhirnya diwujudkan di dalam proses tindakan sebagai bentuk implementasi keputusan yang diambil (Wisesa, 2011).

### **2.2.5. Konsultan Pajak**

Definisi konsultan pajak menurut Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 111/PMK.03/2014 tentang konsultan pajak, adalah orang yang memberikan jasa konsultasi perpajakan kepada wajib pajak dalam rangka melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan perpajakan. Salah satu kewajiban konsultan pajak dalam pasal 23 PMK No.111/PMK.03/2014 adalah memberikan jasa konsultasi kepada wajib pajak dalam melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan perpajakan. Budileksmana (2000) dan Achmad (2014) mengemukakan bahwa konsultan pajak memiliki fungsi :

1. *Tax consulting*
2. *Tax settlement*
3. *Tax mediation*
4. *Attorney at tax law*
5. *Agent of tax awareness*

Hughes dan Moizer (2015) membagi jasa yang disediakan oleh konsultan pajak menjadi dua jenis:

1. Kepatuhan pajak dan perencanaan pajak/penghindaran pajak. Kepatuhan pajak mencakup jasa yang melibatkan persiapan perhitungan pajak untuk diserahkan mewakili wajib pajak kepada otoritas pajak yang relevan, dan berurusan dengan dan mengatasi setiap pertanyaan berikutnya dan ketidakpastian yang ada. Ini melibatkan pelaporan peristiwa ekonomi yang terjadi, dimana konsultan pajak berfungsi untuk memastikan bahwa pelaporan

sesuai dengan undang-undang pajak. Terkadang undang-undang pajak mengandung daerah 'abu-abu' atau hukum tidak jelas, disitulah peran konsultan pajak diperlukan untuk memastikan tidak melanggar hukum pajak yang ada.

2. Perencanaan pajak/penghindaran (atau pencegahan) terjadi ketika praktisi pajak berupaya untuk menemukan cara-cara untuk mengurangi kewajiban wajib pajak. Mardiasmo dalam Jefriando (2015) mengemukakan bahwa profesi konsultan pajak memiliki tanggung jawab yang besar. Sebab, konsultan pajak seringkali menjadi teladan bagi para wajib pajak sehingga harus memberikan masukan yang benar.

Hughes dan Moizer (2015) membagi jasa yang disediakan oleh praktisi pajak kedalam dua jenis, yaitu rekomendasi kepatuhan pajak (*tax compliance*) dan perencanaan/penghindaran pajak (*tax planning/ avoidance*). Jasa kepatuhan pajak biasanya melibatkan persiapan perhitungan pajak untuk pelaporan atas nama wajib pajak kepada otoritas pajak yang relevan, dan berurusan dengan dan menyelesaikan setiap pertanyaan berikutnya dan ketidakpastian. Pada situasi ini pelibatan praktisi pajak bertujuan untuk memastikan bahwa pelaporan sesuai dengan undangundang pajak. Sementara itu, undang-undang pajak mungkin berisi daerah 'abu-abu' hukum tidak jelas, kadang-kadang situasi dimana undang-undang yang diterapkan ambigu. Jasa perencanaan/penghindaran pajak (atau mitigasi) terjadi ketika praktisi pajak mencoba untuk menemukan cara-cara untuk mengurangi kewajiban wajib pajak. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 111/PMK.03/2014 tentang konsultan pajak ;

1. Pasal 3 menyatakan untuk dapat berpraktik sebagai konsultan pajak, seorang konsultan pajak yang telah memenuhi persyaratan, harus mempunyai izin praktik yang diterbitkan oleh Direktur Jenderal Pajak atau pejabat yang ditunjuk.
2. Pasal 4 ayat 1 menyatakan izin praktik yang diberikan kepada konsultan pajak terdiri dari: izin praktik tingkat A; izin praktik tingkat B; dan izin praktik tingkat C.
3. Pasal 4 ayat 2 menyatakan izin praktik tingkat A diberikan kepada konsultan pajak yang memiliki sertifikat konsultan pajak tingkat A.

4. Pasal 4 ayat 3 menyatakan izin praktik tingkat B diberikan kepada konsultan pajak yang memiliki sertifikat konsultan pajak tingkat B.
5. Pasal 4 ayat 4 menyatakan izin praktik tingkat C diberikan kepada konsultan pajak yang memiliki sertifikat konsultan pajak tingkat C.

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 111/PMK.03/2014 tentang konsultan pajak :

1. Pasal 8 menyatakan: sertifikat konsultan pajak tingkat A, yaitu sertifikat konsultan pajak yang menunjukkan tingkat keahlian untuk memberikan jasa di bidang perpajakan kepada wajib pajak orang pribadi dalam melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya, kecuali wajib pajak yang berdomisili di negara yang mempunyai persetujuan penghindaran pajak berganda dengan Indonesia; sertifikat konsultan pajak tingkat B, yaitu sertifikat konsultan pajak yang menunjukkan tingkat keahlian untuk memberikan jasa di bidang perpajakan kepada wajib pajak orang pribadi dan wajib pajak badan dalam melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya, kecuali kepada wajib pajak penanaman modal asing, bentuk usaha tetap, dan wajib pajak yang berdomisili di negara yang mempunyai persetujuan penghindaran pajak berganda dengan Indonesia; dan sertifikat konsultan pajak tingkat C, yaitu sertifikat konsultan pajak yang menunjukkan tingkat keahlian untuk memberikan jasa di bidang perpajakan kepada wajib pajak orang pribadi dan wajib pajak badan dalam melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya.

### **2.3. Pengaruh antar variabel penelitian**

Berdasarkan tujuan pustaka serta beberapa penelitian terdahulu, peneliti mengindikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan etis oleh Konsultan Pajak.

### **2.3.1. Etika terhadap pengambilan keputusan etis oleh konsultan pajak**

Sudiartana dan Apriada (2018) semakin tinggi kode etik maka semakin tinggi pula kepatuhan wajib pajak. Konsultan pajak akan memiliki perasaan bersalah apabila tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai kode etik yang berlaku. Faktor pengalaman konsultan pajak yang kurang terhadap keberagaman jenis wajib pajak, juga budaya yang diterapkan pada setiap KKP seperti dalam pengerjaan tugas dan tanggung jawab staff pajak di beberapa KKP masih bermasalah, serta kurangnya rasa percaya diri akan pentingnya pekerjaan maupun dikarenakan kurangnya hubungan dengan rekan seprofesi sehingga belum maksimal dalam membangun kesadaran professional.

Jiwo (2011) mengemukakan bahwa persepsi pentingnya etika dan tanggungjawab sosial merupakan salah satu faktor yang membentuk sikap dan norma subyektif seorang konsultan pajak, sehingga berpengaruh pada keputusan yang diambil oleh konsultan pajak tersebut. Arestanti *et al.* (2016) berpendapat bahwa etika merupakan faktor individual dari konsultan pajak dalam pembuatan keputusan etis. Artinya, tinggi atau tidaknya persepsi pentingnya etika dalam diri seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap pembuatan keputusan etis. Jadi seharusnya konsultan pajak dapat lebih banyak membuat persepsi – persepsi etika dalam profesinya dan lebih bertanggung jawab lagi atas jasanya agar tidak melanggar kode etik konsultan pajak saat memberikan jasa pada kliennya.

Messier *et al.* (2005) berpendapat bahwa etika berkaitan dengan adat istiadat dan kebiasaan yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat. Seseorang harus menunjukkan bagaimana harus berperilaku dalam masyarakat.

Variabel ini dapat dipecah menjadi lima dimensi, dimana kelima dimensi ini diadopsi dari Sukrisno (1996) yang dikutip oleh Arestanti *et al.* (2016), antara lain:

- a. Tanggungjawab
- b. Kepentingan masyarakat
- c. Integritas
- d. Obyektivitas dan independensi

e. Lingkup dan sifat jasa

### **2.3.2. Kekinian informasi terhadap pengambilan keputusan etis oleh konsultan pajak**

Roberts dan Klersey (2012) menyatakan bahwa pada pengambilan keputusan pajak terdapat sebuah proses yang terdiri dari pemahaman isu pajak, pemahaman hukum perpajakan, analisis fakta-fakta yang ada, penentuan alternatif pelaporan pajak, dan keputusan atau pilihan rekomendasi dari alternatif tersebut.

Adriana *et al.* (2014) berpendapat bahwa kekinian informasi tidak memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan etis. Karena pada dasarnya konsultan pajak hanya perlu membentuk faktor – faktor kepribadian yang kuat agar terhindar dari pengambilan keputusan etis. Sehingga faktor – faktor situasional seperti kekinian informasi pun nantinya akan terkontrol jika faktor – faktor kepribadian tersebut terbentuk dengan kuat.

Magro (2005) mengenai pengetahuan, adaptifitas dan kinerja dalam penelitian pajak sebagaimana dikutip oleh Adriana *et al.* (2014) mengemukakan bahwa perolehan informasi adalah hal mendasar dalam pengambilan keputusan pajak. Informasi yang dimaksud disini yaitu pemahaman mengenai aturan pajak terbaru dan penerapannya

Killian dan Doyle (2004) sebagaimana dikutip oleh Adriana *et al.* (2014) mengemukakan bahwa kekinian informasi memiliki pengaruh terhadap pengambilan keputusan etis. Terdapat perbedaan pengambilan keputusan etis antara konsultan pajak yang memiliki informasi-informasi terkini mengenai perpajakan dan yang tidak. Operasi dimensi dari kekinian informasi dapat dipecah menjadi dua, dimana kedua dimensi ini diambil dari penelitian Killian dan Doyle (2004) yang diperkuat oleh Adriana *et al.* (2014). Dimensi tersebut yaitu sumber informasi dan ketersediaan informasi.

### **2.3.3. Budaya organisasi terhadap pengambilan keputusan etis oleh konsultan pajak**

Penelitian Douglas *et al.* (2001) yang telah diperkuat oleh penelitian Noviyari dan Suaryana (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi pada intinya merupakan sebuah sistem dari nilai-nilai yang bersifat umum. Adapun

nilai-nilai personal mulai dikembangkan pada saat awal kehidupan. Seperti halnya kepercayaan pada umumnya, tersusun dalam sistem hierarki dengan sifat-sifat yang dapat dijelaskan dan diukur.. Menurut Schein (1985) budaya etis organisasi merupakan standar yang mengatur adaptasi internal dan eksternal sebuah organisasi. Penelitian Douglas *et al.*, menemukan pengaruh antara budaya etis organisasi pada pertimbangan etis. Dimensi dalam variabel ini diambil dari penelitian Setia dan Zulkifli (2018) yang telah memperkuat temuan Robbin (1996), dimensi tersebut antara lain :

- a. Inovasi dan pengambilan risiko
- b. Perhatian dan rincian
- c. Orientasi pada hasil
- d. Orientasi pada tim
- e. Keagresifan

#### **2.3.4. Etika, kekinian informasi, dan budaya organisasi terhadap pengambilan keputusan etis oleh konsultan pajak**

Boucher dalam Arinawati (2012) etika bagi konsultan pajak adalah suatu aspek intrinsik yang melengkapi saran-saran perpajakan. Konsultan pajak berperandalam hal pembentukan moralitas perpajakan, karena terlibat dalam proses pengambilan keputusan perusahaan dimana mereka menjadi konsultan.

Roberts dan Klersey (2012) mengemukakan bahwa pada pengambilan keputusan pajak terdapat sebuah proses yang terdiri dari pemahaman isu pajak, pemahaman hukum perpajakan, analisis fakta-fakta yang ada, penentuan alternatif pelaporan pajak, dan keputusan atau pilihan rekomendasi dari alternatif tersebut.

Budaya organisasi pada intinya merupakan sebuah sistem dari nilai-nilai yang bersifat umum. Adapun nilai-nilai personal mulai dikembangkan pada saat awal kehidupan (Noviari dan Suaryana, 2018).

#### **2.3.5. Pengambilan Keputusan Etis**

Jones dalam Arestanti *et al.* (2016) mengemukakan bahwa keputusan etis sebagai sebuah keputusan yang baik secara moral maupun legal dapat diterima oleh masyarakat luas. Indikator dari pembuatan keputusan etis adalah isu moral, pertimbangan moral, dan perilaku moral.

## **2.4. Hipotesis Penelitian**

Ketika suatu proposi dirumuskan untuk pengujian empiris, kita menyebutnya sebagai hipotesis. Sebagai sebuah pernyataan deklaratif mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih, sebuah hipotesis bersifat tentatif dan terkaan. Hipotesis juga bisa digambarkan sebagai pernyataan di mana kita menetapkan variabel pada kasus (Cooper dan Schindler, 2006).

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Etika berpengaruh signifikan pada pengambilan keputusan etis oleh konsultan pajak

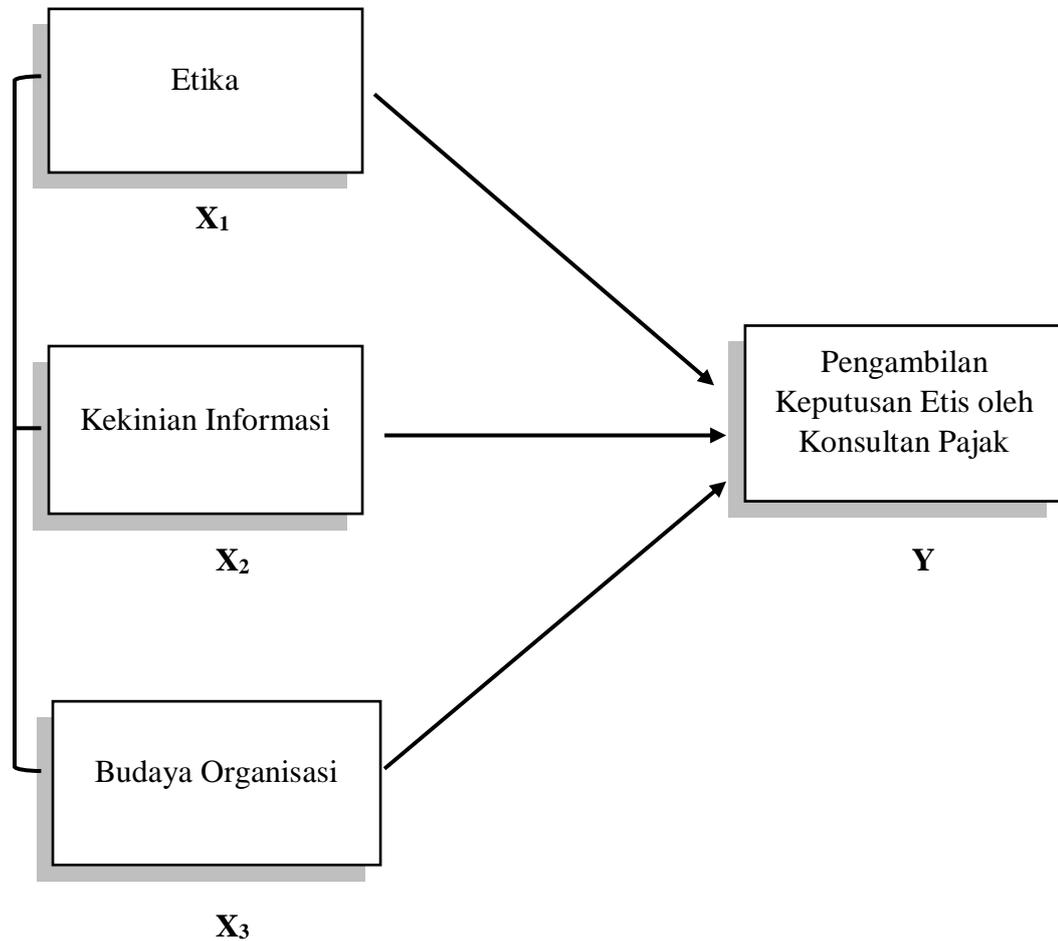
H<sub>2</sub> : Kekinian informasi tidak berpengaruh signifikan pada pengambilan keputusan etis oleh konsultan pajak

H<sub>3</sub> : Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada pengambilan keputusan etis oleh konsultan pajak

H<sub>4</sub> : Etika, kekinian informasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis oleh konsultan pajak

## **2.5. Kerangka Konseptual Penelitian**

Secara sistematis kerangka pemikiran berdasarkan landasan teori di atas dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:

**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Etika (X<sub>1</sub>) , Kekinian Informasi (X<sub>2</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) dan yang menjadi variabel terikat adalah Pengambilan Keputusan Etis oleh Konsultan Pajak (Y). untuk memperjelas pengaruh dari masing-masing variabel tersebut, maka disajikan dalam model penelitian pada gambar 2.1