

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Keagenan

Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa teori keagenan merupakan suatu kontrak antara satu orang atau lebih orang (*principal*) yang memperkerjakan orang lain (*agent*) dalam rangka melakukan suatu jasa atas nama mereka termasuk di dalamnya pendelegasian beberapa pengambilan keputusan kepada *agent* tersebut. *Principal* merupakan pihak yang memberikan perintah, mengawasi, memberikan penilaian dan masukan atas tugas yang akan dijalankan oleh *agent*, sedangkan *agent* adalah pihak yang menerima dan menjalankan tugas sesuai kehendak *principal* (Suwandi dan Tahar, 2016). Selain itu, apabila kepentingan tugas yang diinginkan oleh *principal* tidak dilaksanakan dengan baik oleh *agent* maka akan menimbulkan konflik.

Pada teori agensi ini, masalah yang terjadi antara *principal* dan *agent* dapat menimbulkan biaya yang disebut dengan *agency cost*. *Agency cost* dibagi menjadi tiga, yaitu *monitoring cost*, *bonding cost*, dan *residual cost*. *Monitoring cost* merupakan biaya yang timbul dan ditanggung oleh *principal* untuk memonitor perilaku *agent*. *Bonding cost* adalah biaya yang ditanggung oleh *principal* agar *agent* menepati

dan mematuhi mekanisme yang menjamin bahwa *agent* akan bertindak sesuai kepentingan *principal*. Adapun *residual cost* ialah pengorbanan yang berupa berkurangnya kemakmuran *principal* sebagai akibat perbedaan keputusan *agent* dan keputusan *principal* (Jensen dan Meckling, 1976).

Implikasi teori keagenan terhadap penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan bahwa pihak manajemen (*agent*) tidak terlepas dari praktek penghindaran pajak (*tax avoidance*). Oleh karena itu, laporan yang disajikan belum tentu merepresentasikan laba yang sesungguhnya. Hal tersebut dilakukan agar kinerja manajemen seolah meningkat dari tahun ke tahun dan berhasil mencapai target yang diinginkan. Tindakan tersebut dilakukan demi kepuasan *stakeholder* dan *shareholder* atas peningkatan laba bersih setelah pajak.

2. Tax Avoidance

Tax avoidance atau biasa juga disebut dengan penghindaran pajak dapat dikatakan sebagai suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meminimalkan pajak yang akan dibayarkan kepada pemerintah (Zulma, 2016). Tindakan ini bisa saja dilakukan perusahaan manapun karena menurut perusahaan pajak dapat mengurangi laba yang dihasilkan. Penghindaran pajak termasuk ke dalam tindakan yang berisiko karena sewaktu-waktu perusahaan dapat

berurusan dengan hukum apabila diketahui telah melakukan tindakan penghindaran pajak yang ilegal (Amri, 2017).

Penghindaran pajak juga dapat dikatakan sebagai usaha mengecilkan nilai pajak dengan cara memanfaatkan pengecualian dan potongan yang diperbolehkan ataupun menunda pembayaran pajak yang belum diatur dalam peraturan perpajakan yang berlaku (Heru, 1997). McGuire *et. al*, (2014) mengemukakan bahwa manfaat dari adanya *tax avoidance* adalah untuk memperbesar *truax saving* yang berpotensi mengurangi pembayaran pajak sehingga akan menaikkan *cash flow*.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *tax avoidance* (penghindaran pajak) adalah tindakan pengurangan pajak yang dilakukan perusahaan terhadap negara dengan cara memanfaatkan celah dalam peraturan perpajakan yang berlaku sehingga *cash flow* perusahaan tersebut dapat dinaikkan.

3. Board Gender Diversity

Board gender diversity adalah mekanisme tata kelola perusahaan yang bersifat internal yang bertujuan untuk menyelaraskan kepentingan para pemegang saham dan manajemen (Streefland, 2016). Salah satunya mengenai isu penghindaran pajak perusahaan. *Board gender diversity* dapat diartikan sebagai sekumpulan orang yang terdiri atas dewan direksi (eksekutif) di suatu perusahaan baik itu pria

maupun wanita yang bertugas sebagai pengambil keputusan bagi perusahaan sesuai dengan kompetensinya (Oyenike *et al.*, 2016).

Menurut Arfken *et al.*, (2004), keragaman gender dalam perusahaan dapat menawarkan serangkaian manfaat sebagai pengetahuan tambahan, ide-ide dan wawasan baru untuk membantu penyelesaian masalah. Hal tersebut termasuk dalam meningkatkan perencanaan strategis, pengetahuan atau pendapat baru, dan pengalaman.

Kompetensi dewan direksi cenderung bergantung pada karakter dewan direksi dalam pengalaman, keahlian dan kualitas demografi direksi dalam hal usia, kewarganegaraan, etnisitas (Oyenike *et al.*, 2016). Namun, terdapat kecenderungan peningkatan penghindaran pajak berdasarkan keragaman gender ini.

4. Preferensi Risiko Eksekutif

Penghindaran pajak yang dilakukan oleh perusahaan bukanlah sebuah suatu kebetulan. Biasanya suatu perusahaan melakukan penghindaran pajak bersumber dari hasil kebijakan perusahaan. Kebijakan perusahaan tersebut melibatkan eksekutif, yaitu direktur utama atau presiden direktur. Namun, keputusan yang diambil oleh eksekutif terkadang memiliki pengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap penghindaran pajak perusahaan.

Menurut Budiman (2012), salah satu faktor terjadinya penghindaran pajak adalah preferensi risiko eksekutif. Preferensi risiko eksekutif ini digolongkan ke dalam *risk taker* dan *risk averse* dengan melihat pada besar kecilnya risiko perusahaan. Eksekutif yang bersifat *risk taker* akan lebih berpengaruh terhadap penghindaran pajak perusahaan dibandingkan dengan eksekutif yang bersifat *risk averse*.

Eksekutif yang memiliki karakter *risk taker* akan lebih berani mengambil risiko dalam berbisnis karena adanya paham bahwa semakin tinggi risiko yang diambil akan semakin tinggi keuntungan yang diperoleh (Amri, 2017). Semakin besar keuntungan yang diperoleh perusahaan tentunya memengaruhi penilaian kinerja eksekutif (Low, 2009; MacCrimmon dan Wehrung, 1990).

Berkebalikan dengan *risk taker*, eksekutif yang bersifat *risk averse* akan lebih memilih untuk menghindari segala bentuk kesempatan yang berpotensi menimbulkan risiko. Eksekutif yang *risk averse* lebih suka menahan sebagian besar aset yang dimiliki dalam investasi yang relatif aman untuk menghindari pendanaan dari utang, ketidakpastian jumlah *return* dan sebagainya (Amri, 2017).

5. Kompensasi Manajemen

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan persetujuan eksekutif. Kompensasi

manajemen merupakan biaya yang timbul sebagai akibat peningkatan kinerja manajemen sehingga secara otomatis dapat meningkatkan kinerja perusahaan agar manajemen dapat lebih transparan perusahaan (Sari, 2017).

Kompensasi manajemen juga dapat dikatakan sebagai gaji tertinggi di perusahaan yang diukur dari gaji, bonus, dan pendapatan lain-lain dari seorang direktur perusahaan (Conyon dan Peck, 1998). Kebijakan penentuan kompensasi eksekutif dapat dijadikan sebagai alat pendorong bagi manajemen untuk mengoptimalkan keuntungan para pemilik atau pemegang saham.

Pemilik perusahaan berharap dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat kepada manajemen dapat menaikkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi adalah bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawannya agar mereka merasa dihargai.

6. Kepemilikan Keluarga

Definisi kepemilikan keluarga yang digambarkan adalah dengan adanya perwakilan keluarga pendiri dalam jajaran dewan direksi atau menempatkan perwakilan tersebut sebagai direktur utama (CEO) perusahaan (Zulma, 2016). Chen *et al.* (2010) menyatakan bahwa umumnya manajemen kunci dalam perusahaan keluarga dikontrol oleh anggota keluarga dari perusahaan itu sendiri.

Pemilik perusahaan keluarga memiliki pengaruh yang kuat dalam perusahaan dan cenderung memperhatikan masa depan perusahaan dalam jangka panjang karena pemilik lebih fokus untuk mewariskan kepada keturunannya (Anderson dan Reeb, 2003). Pada dasarnya, keuntungan dan risiko perusahaan lebih dirasakan oleh pemilik karena kepentingan perusahaan lebih terpusat pada kepentingan pemilik.

Wang (2006) menemukan bahwa perusahaan kepemilikan keluarga memiliki kualitas pelaporan keuangan yang lebih dapat dipercaya dibandingkan apabila tidak dimiliki oleh keluarga. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan kepemilikan keluarga merupakan perusahaan yang diwariskan kepada keturunan selanjutnya dan di dalamnya terdapat perwakilan keluarga pendiri dalam jajaran dewan direksi.

B. Penelitian Terdahulu dan Penurunan Hipotesis

1. *Board Gender Diversity* terhadap *Tax Avoidance*

Menurut Amri (2017), heterogenitas dalam dewan direksi di satu sisi berpotensi menimbulkan banyak konflik, misalnya perbedaan kepentingan antar dewan direksi (masalah keagenan). Namun, di sisi lain akan memunculkan pandangan mengenai alternatif pemecahan terhadap suatu masalah yang baru dan dapat menimbulkan kecermatan

dalam mengkaji konsekuensi yang mungkin dihadapi dari alternatif yang diambil (Robinson dan Dechant, 1997).

Wanita memainkan peran penting dalam masalah pajak. Meski efisiensi pajak merupakan hal yang legal, tetapi dalam pandangan eksekutif wanita akan menimbulkan risiko di masa depan (Kastlunger, 2010). Oleh karena itu, eksekutif wanita cenderung lebih sedikit melakukan penghindaran pajak dibandingkan eksekutif pria (Francis *et al.*, 2014).

Perbandingan proporsi wanita dan pria dalam susunan eksekutif berpengaruh dalam keputusan yang diambil karena pada hakikatnya wanita dan pria memiliki sifat yang berbeda yang merupakan bawaan dan sudah melekat pada diri individu tersebut (Winasis dan Yuyetta, 2017). Wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, lebih patuh serta lebih teliti dibandingkan pria dalam mengambil keputusan termasuk yang berkaitan dengan perpajakan (Kusumastuti dkk., 2008).

Hasil dari penelitian Oyenike *et al.* (2016) serta Streefland (2016) menyatakan bahwa *board gender diversity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *tax avoidance*. Selain itu, apabila terdapat peningkatan prosentase wanita dalam eksekutif, maka akan menurunkan peluang tindakan penghindaran pajak. Hal senada juga ditemukan oleh Khaoula dan Ali (2012) yang melakukan penelitian di

negara Tunisia menyatakan bahwa *board gender diversity* tidak berpengaruh terhadap *tax avoidance*.

Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya, diduga bahwa semakin beragam komposisi dalam direksi, maka akan semakin menurunkan tingkat penghindaran pajak pula. Dari penjelasan di atas, hipotesis yang diturunkan yaitu:

H₁: *Board gender diversity* berpengaruh negatif terhadap *tax avoidance*

2. Preferensi Risiko Eksekutif terhadap *Tax Avoidance*

Eksekutif yang terdapat di dalam perusahaan bertindak sebagai pihak pengambil keputusan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Di antara karakter tersebut adalah terkait dengan preferensi risiko eksekutif, yaitu *risk taker* dan *risk averse* (Maccrimon dan Wehrung, 1990; Low, 2009). Jika dihubungkan dengan teori agensi, hal inilah yang akan menyebabkan adanya perbedaan kepentingan antara kedua belah pihak.

Eksekutif yang memiliki preferensi *risk taker*, tingkat keberaniannya lebih besar dalam menentukan kebijakan yang berpotensi menimbulkan risiko yang tinggi. Namun, *risk averse* dengan keberaniannya juga diberi beban agar dapat memberikan arus kas yang lebih tinggi bagi perusahaan. Hal tersebut diterapkan untuk menyelaraskan risiko-risiko yang kemungkinan akan timbul atas

keberaniannya dalam mengambil suatu kebijakan (Hanafi dan Harto, 2014).

Di antara berbagai tindakan eksekutif yang berisiko adalah melakukan tindakan penghindaran pajak. Semakin berani seorang eksekutif untuk mengambil risiko maka semakin tinggi pula eksekutif tersebut akan cenderung melakukan *tax avoidance*. Hal tersebut disebabkan oleh paham *high risk* menghasilkan *high return*. Berdasarkan logika berpikir diatas, diduga bahwa preferensi risiko eksekutif dapat memengaruhi *tax avoidance*.

Carolina *et al.* (2014) menyatakan bahwa risiko perusahaan memengaruhi tindakan *tax avoidance*, artinya apabila eksekutif semakin bersifat *risk taker* akan semakin besar pula tindakan *tax avoidance* yang dilakukan. Penelitian Swingly dan Sukartha (2015); Dewi dan Jati (2014); Maharani dan Suardana (2014); serta Budiman (2012) juga membuktikan bahwa karakter eksekutif berpengaruh positif pada *tax avoidance*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu:

H₂: Preferensi risiko eksekutif berpengaruh positif terhadap *tax avoidance*

3. Kompensasi Manajemen terhadap *Tax Avoidance*

Dalam hubungan kontraktual yang dijelaskan oleh Jensen dan Meckling (1976) dimana pemilik saham yang berperan sebagai

principal menginginkan manajer yang berperan sebagai *agent* untuk dapat bertindak sesuai kepentingan pemilik saham. Pemilik saham menggunakan kompensasi manajemen sebagai alat agar manajemen bertindak sesuai kepentingan pemilik saham. Manajemen sebagai agen tentu menginginkan bonus atas kinerjanya yang sebagian besar diukur dari laba sehingga manajemen cenderung lebih oportunis untuk melakukan penghindaran pajak (Masri dan Martani, 2012).

Untuk mengatasi perbedaan kepentingan tersebut pihak prinsipal dapat mengeluarkan sejumlah biaya untuk manajemen (*agency cost*). Biaya tersebut dapat berupa jumlah kompensasi yang tepat kepada manajer. Pemberian kompensasi diharapkan dapat mendorong manajemen agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan menambah nilai perusahaan, salah satunya, melalui pengelolaan pajak yang baik. Berdasarkan logika berpikir diatas, diduga bahwa kompensasi manajemen dapat memengaruhi *tax avoidance*.

Menurut Desai dan Dharmapala (2006) kompensasi tinggi yang diberikan kepada manajemen mampu menaikkan tingkat penghindaran pajak perusahaan yang dipimpin menjadi lebih besar pula. Phillips (2003) mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi dapat memotivasi kinerja manajer untuk meminimalkan tingkat pajak efektif perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Rego dan

Wilson (2009); Hanafi dan Harto (2014); Mayangsari (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *tax avoidance*. Dari penjelasan di atas, dapat diturunkan hipotesis yaitu:

H₃: Kompensasi manajemen berpengaruh positif terhadap *tax avoidance*

4. Kepemilikan Keluarga terhadap Hubungan Kompensasi Manajemen dan *Tax Avoidance*

Dalam penelitian yang dilakukan Wang (2006) ditemukan bahwa perusahaan keluarga biasanya akan menempatkan anggota keluarganya dalam jabatan yang strategis dalam perusahaan sehingga mendorong perusahaan untuk dapat dikontrol dengan baik. Apabila dalam struktur kepemilikan perusahaan terdapat keluarga pemilik, maka akan menghadirkan konflik keagenan dan besar kecilnya konflik tersebut akan memengaruhi level tindakan penghindaran pajak perusahaan (Chen *et al.*, 2010). Untuk meminimalisir konflik tersebut, maka perusahaan memberikan kompensasi manajemen sesuai dengan kinerja yang telah dicapai oleh para manajemen.

Kepemilikan keluarga yang memiliki kaitan dengan pemberian kompensasi kepada manajemen pada perusahaan keluarga diharapkan juga dapat mengurangi perilaku oportunistik penghindaran pajak yang dapat mengancam reputasi perusahaan (Robinson *et al.*, 2010;

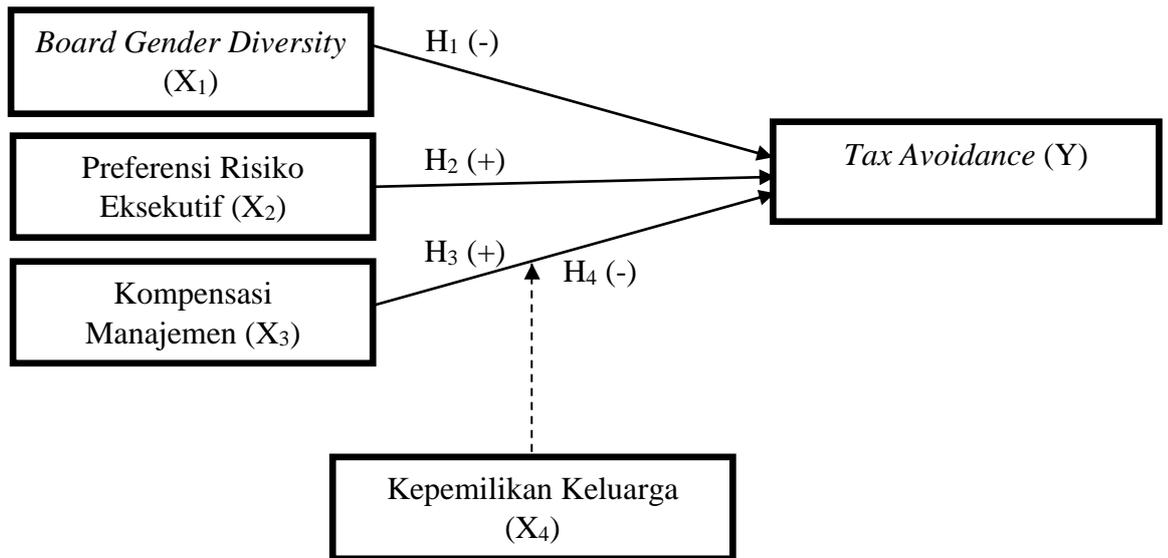
Armstrong *et al.*, 2012). Hal tersebut didukung dengan penelitian Badertscher *et al.*, 2013 dan Chen *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa perusahaan keluarga cenderung tidak melakukan penghindaran pajak apabila diberikan kompensasi kepada manajemen.

Kepemilikan keluarga yang digambarkan dengan adanya perwakilan keluarga dalam manajemen kunci perusahaan akan semakin memperlemah hubungan antara kompensasi manajemen terhadap penghindaran pajak perusahaan. Berdasarkan tinjauan literatur diatas maka dapat diduga bahwa apabila perusahaan merupakan kepemilikan keluarga yang terindikasi dari adanya perwakilan dari keluarga pendiri sebagai direktur utama perusahaan, maka dapat memperlemah hubungan antara kompensasi manajemen terhadap penghindaran pajak perusahaan. Dari penjelasan di atas, dapat diturunkan hipotesis yaitu:

H4: Kepemilikan keluarga memperlemah hubungan antara kompensasi manajemen terhadap *tax avoidance*

C. Model Penelitian

Dari penurunan hipotesis di atas, kerangka pemikiran yang dapat disimpulkan dari penjelasan diatas mengenai hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian