

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sebelum mendefinisikan pengertian dari kompetensi sumber daya manusia maka penulis perlu menjelaskan terlebih dahulu pengertian perkata, yaitu menurut beberapa ahli diantaranya :

Menurut Emron et al, (2017:140) memberikan pengertian kompetensi yaitu :

“Kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu untuk menjalankan suatu tugas dengan benar dan mempunyai kelebihan yang didasarkan pada hal-hal yang terkait dengan pengetahuan, sikap dan keahlian.”

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah :

“Kemampuan guna melakukan atau melaksanakan suatu tugas dan pekerjaan yang berdasarkan dengan ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan yang didasari ketrampilan, karakteristik dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu guna mencapai keberhasilan dalam tugas atau pekerjaan.

Menurut Wirawan (2015:18) mengemukakan bahwa :

“Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seorang yang disebut sebagai manajer, karyawan, pegawai, buruh, atau tenaga kerja yang bekerja kepada organisasi.”

Menurut Narawi dalam Chr. Jimmy L. Gaol (2015:44) berpendapat bahwa:

“Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seseorang yang bekerja dan mempunyai fungsi sebagai bagian penting organisasi/perusahaan yang terhitung jumlahnya.”

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:40) menyatakan bahwa :

“Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.”

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan individu atau seseorang suatu perusahaan guna melakukan tugas-tugas atau kewenangan untuk mencapai target yang berdasar dengan keterampilan dan pengetahuan.

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016:276), terdapat lima kategori dalam kompetensi diantaranya :

1. Task achievement, merupakan kategori kompetensi yang berkaitan dengan kinerja yang baik. Kompetensi yang berhubungan dengan task achievement dihadapkan pada hasil, mengelola kinerja, inisiatif, efisiensi produksi, mempengaruhi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, keahlian teknis dan perbaikan berkelanjutan.

2. Relationship merupakan kategori kompetensi yang berkaitan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan mencukupkan kebutuhannya. Kompetensi yang berkaitan dengan relationship meliputi orientasi, kerja sama, kepedulian, penyelesaian konflik, sensitivitas lintas budaya dan perhatian pada komunikasi.
3. Personal attribute merupakan kompetensi intrinsik seseorang dan menggabungkan cara orang berfikir, merasam belajar dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi kejujuran dan integritas, ketegasan, kualitas keputusan, pengembangan diri, manajemen stres, berfikir konseptual, dan berpikir analisis.
4. Managerial merupakan kompetensi yang secara khusus berhubungan dengan pengelolaan, pengawsasan, dan pengembangan orang.
5. Leadership merupakan kompetensi yang berkaitan dengan memimpin suatu organisasi dan orang guna mencapai tujuan, dan visi dari organisasi. Kompetensi yang berkaitan dengan leadership diantaranya berfikir strategis, visioner, orinetasi usaha, manajemen perubahan, membangun komitmen, membangun fokus dan nilai-nilai.

Menurut Sutrisno (2009:206-207) terdapat lima dimensi dalam kompetensi diantaranya yaitu :

1. Motif (motives), merupakan sesuatu yang mana individu secara teratur berfikir sehingga dapat melakukan sesuatu tindakan. Misalnya, seseorang mempunyai motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan maksud yang dituju dan

memberi tantangan pada dirinya untuk bertanggung jawab penuh guna mencapai tujuan tersebut juga mengharapkan balasan untuk mengevaluasi diri sendiri.

2. Karakteristik (traits), merupakan sifat yang mempengaruhi orang agar bersikap atau merespon sesuatu dengan cara tersendiri. Misalnya, percaya diri, tabah diri, stres dan kontrol diri.
3. Konsep diri (self concept), watak dan nilai-nilai yang terdapat dalam diri seseorang. Watak dan nilai diukur dengan tes kepada seorang agar mengetahui nilai yang dimilikinya. Misalnya, seseorang yang menjadi pimpinan seharusnya mempunyai jiwa seorang pemimpin sehingga perlu adanya tes terkait leadership ability.
4. Pengetahuan (knowledge), merupakan informasi yang ada pada seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
5. Keterampilan (skill), merupakan kapasitas untuk melakukan pekerjaan tertentu baik secara fisik maupun mental.

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016:283-286) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan kompetensi seseorang, diantaranya yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan seseorang mengenai dirinya terhadap orang lain sangat berpengaruh kepada perilaku. Jika orang yakin bahwa mereka kurang kreatif dan kurang inovatif maka mereka tidak akan berfikir tentang hal baru untuk melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan berperan banyak dalam kompetensi, seperti berbicara didepan banyak orang yang merupakan suatu keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.

3. Pengalaman

Kemampuan dari banyak kompetensi membutuhkan pengalaman, komunikasi dihadapan organisasi, menyelesaikan permasalahan, dan sebagainya

4. Karakteristik kepribadian

Banyak faktor dalam kepribadian seseorang salah satunya yaitu sulit berubah. Akan tetapi kepribadian bukan sesuatu yang susah untuk berubah. Realitanya kepribadian seseorang bisa berubah sepanjang waktu.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang bisa berubah dalam kompetensi. Dengan cara mensupport, apresiasi kepada pekerjaan bawahan dan perhatian individual dari atasan akan berpengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional bisa mempengaruhi penguasaan kompetensi. Takut berbuat salah, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian semuanya cenderung akan membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan analitis. Sudah tentu faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi sangat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

2.1.1.2 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2012:40) komponen utama pembentukan kompetensi diantaranya :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu hasil penginderaan atau hasil tahu manusia terhadap objek melalui indera yang dimilikinya.
- 2) Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan menggunakan akal, ide, pikiran dan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan dengan tujuan mengubah sesuatu menjadi bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai.
- 3) Kemampuan (*ability*), yaitu kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- 4) Karakteristik kepribadian, yaitu keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan dan juga perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2 Aksesibilitas Laporan Keuangan Daerah

2.1.2.1 Pengertian Aksesibilitas Laporan Keuangan Daerah

Sebelum mendefinisikan pengertian Aksesibilitas Laporan Keuangan maka penulis perlu mengurai terlebih dahulu pengertian perkata yaitu menurut beberapa ahli diantaranya:

Aksesibilitas dalam kamus besar bahasa Indonesia mempunyai arti hal yang bisa dijadikan akses atau sesuatu yang dapat dihubungkan.

Menurut Fauziah (2017:4) mengemukakan bahwa :

“Aksesibilitas Laporan Keuangan merupakan kemudahan bagi seseorang untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan laporan keuangan.”

Menurut Hehanusa (2015:84) mengemukakan pendapat bahwa :

“Aksesibilitas Laporan Keuangan adalah kemampuan untuk memberikan akses untuk stakeholder guna mengetahui atau mendapatkan laporan keuangan sebagai bagian dari partisipasi stakeholder.”

Menurut Mustofa (2012:3) mengemukakan bahwa :

“Aksesibilitas merupakan teknik pengungkapan laporan keuangan untuk bisa digunakan oleh publik.”

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa aksesibilitas laporan keuangan adalah kemudahan seseorang untuk mengakses informasi laporan keuangan.

2.1.2.2 Indikator Aksesibilitas Laporan Keuangan Daerah

Fauziah (2017:4) menyatakan bahwa agar informasi yang diberikan dalam laporan keuangan daerah supaya memenuhi prinsip akuntabilitas, pemerintah daerah diharuskan meningkatkan aksesibilitas laporan keuangannya dengan memenuhi hal berikut :

1. Keterbukaan, yaitu laporan keuangan pemerintah daerah harus dipublikasikan secara terbuka terhadap pengguna laporan keuangan.
2. Kemudahan, yaitu dalam memberikan informasi terkait laporan keuangan, pemerintah harus memberikan kemudahan bagi pengguna laporan keuangan.
3. *Accesible*, yaitu laporan keuangan pemerintah dapat diakses oleh masyarakat melalui internet (*website*).

2.1.3 Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah

2.1.3.1 Pengertian Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Sebelum mendefinisikan pengertian Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah maka penulis perlu mengurai terlebih dahulu pengertian perkata yaitu menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut V. Wiratna Sujawerni (2015:28) mendefinisikan akuntabilitas yaitu :

”Suatu bentuk kewajiban seorang pemimpin guna menjamin bahwa kewajiban dan tugas yang diberikan sudah dikerjakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Akuntabilitas bisa dilihat melalui laporan tertulis yang transparan dan informatif .”

Definisi akuntabilitas menurut Penny Kusumastuti (2014:2) adalah sebagai berikut :

“Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban penyedia penyelenggaraan kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil kinerjanya.”

Sedangkan menurut Mardiasmo (2018:27) menyatakan bahwa akuntabilitas publik adalah :

“Kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) guna memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah.”

Berdasarkan PP Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, keuangan daerah adalah :

“Semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut.”

Menurut Fauziyah (2017:5) pengelolaan keuangan daerah adalah :

:

“Keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah .”

Dengan begitu, maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah merupakan proses pengelolaan keuangan daerah yang meliputi kegiatan perencanaan, penatausahaan, pertanggungjawaban serta pengawasan yang dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Akuntabilitas

Menurut Mahmudi (2015:9) akuntabilitas terdiri atas dua macam yaitu sebagai berikut :

1. Akuntabilitas Vertikal (*Vertical Accountanbility*)

Akuntabilitas vertikal merupakan akuntabilitas kepada otoritas yang lebih tinggi. Misalnya, akuntabilitas menteri kepada presiden, kepala dinas kepada bupati atau walikota, dan sebagainya.

2. Akuntabilitas Horizontal (*Horizontal Accountanbility*)

Akuntabilitas horizontal merupakan akuntabilitas kepada publik secara luas atau kepada sesama lembaga yang lainnya yang tidak memiliki keterkaitan atasan dan bawahan.

Menurut Ulum (2010:4) mengemukakan dua jenis akuntabilitas yaitu sebagai berikut:

1. Akuntabilitas Keuangan

2. Akuntabilitas Kinerja

Pada dasarnya laporan keuangan pemerintah adalah asersi dari pihak manajemen pemerintah yang menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya (Subekti, 2015:74).

2.1.3.3 Indikator Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Mardiasmo (2018:27) menyebutkan indikator akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi publik antara lain :

1. Akuntabilitas kejujuran dan Akuntabilitas hukum.

Akuntabilitas kejujuran merupakan akuntabilitas yang terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), sedangkan akuntabilitas hukum merupakan akuntabilitas yang terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber daya publik.

2. Akuntabilitas proses. Akuntabilitas proses yaitu terkait dengan apakah prosedur yang telah digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses termanifestasikan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif dan murah biaya.

3. Akuntabilitas program. Akuntabilitas program merupakan akuntabilitas yang terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak dan apakah telah

mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.

4. Akuntabilitas kebijakan. Akuntabilitas kebijakan merupakan akuntabilitas yang terkait dengan pertanggungjawaban pembina, pengurus dan pengawas atas kebijakan-kebijakan yang diambil.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Menurut Sedarmayanti (2016:188) hubungan kompetensi dengan akuntabilitas adalah sebagai berikut :

“untuk memenuhi prinsip akuntabilitas, seorang aparatur harus memenuhi standar profesionalisme, dalam arti seorang aparat tidak bisa dikatakan bertanggung jawab apabila dia tidak profesional dalam menjalankan tugas. Tolak ukur yang dipakai untuk menilai profesionalitas aparatur yaitu menguasai ilmu pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan bidang dan tugasnya.”

Menurut Hayat (2017:154) hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah adalah sebagai berikut :

“Kualitas aparatur dalam setiap instansi memberikan akibat yang lebih baik terhadap peningkatan kualitas birokrasinya. Dengan begitu, kinerja yang dikerjakan juga akan mengalami peningkatan juga. Kompetensi

aparatur akan berkesinambungan memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil yang telah dikerjakan oleh pegawai.”

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Lorensia dan Dian Anityas (2015) menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang, hal ini berarti kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Kompetensi, dan jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat. Kemudian penelitian As Syifa Nurillah (2014) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nur Handayani (2019) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah.

2.2.2 Pengaruh Aksesibilitas Laporan Keuangan Daerah Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Menurut Mahsun (2012:43) hubungan aksesibilitas laporan keuangan daerah dengan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah adalah sebagai berikut

“Aksesibilitas laporan keuangan berpengaruh terhadap laporan keuangan semakin tinggi persepsi pengguna laporan keuangan terkait akses yang mudah oleh pemerintah untuk memfasilitasi masyarakat agar bisa melihat dan mengetahui laporan keuangan dengan mudah, maka semakin tinggi tingkat akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah.”

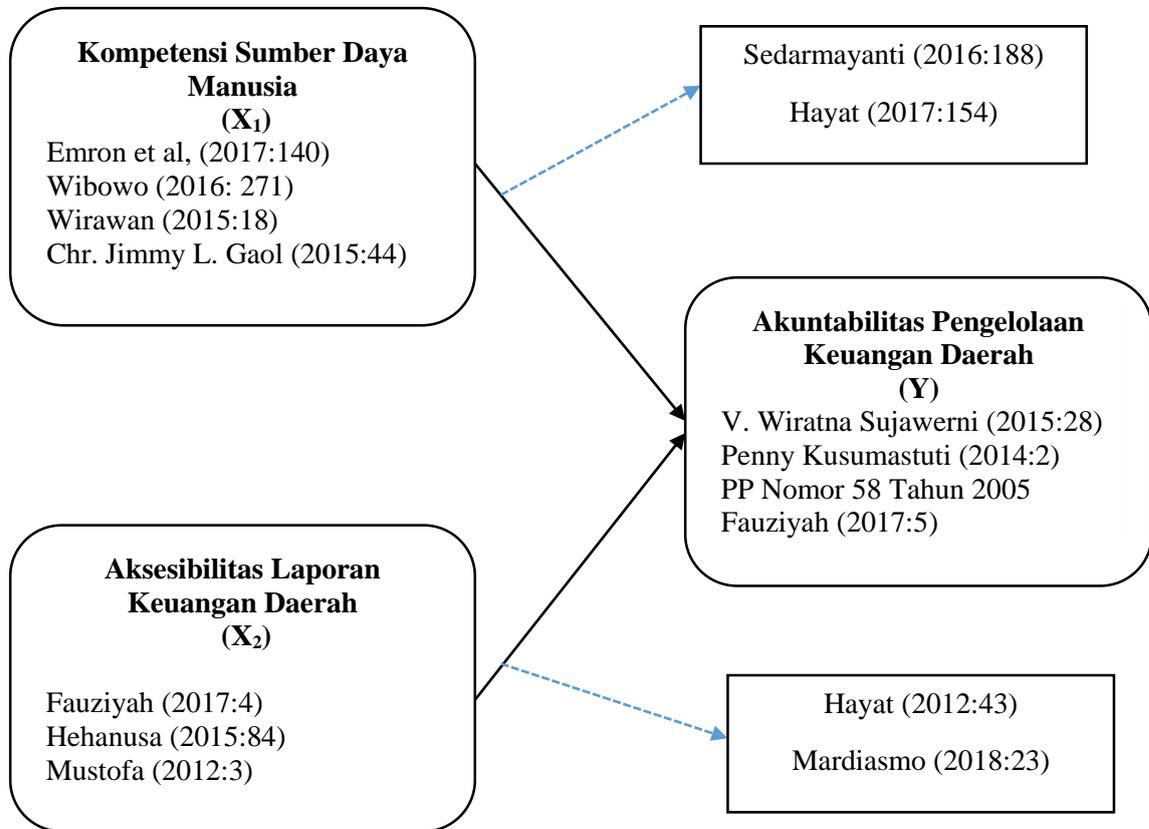
Menurut Mardiasmo (2018:23) hubungan aksesibilitas laporan keuangan daerah dengan akuntabilitas pengelolaan keuangan adalah sebagai berikut :

“Laporan Keuangan Pemerintah merupakan hak publik yang harus diberikan oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah, hak publik atas informasi keuangan muncul sebagai konsekuensi konsep pertanggungjawaban kepada publik. Pertanggungjawaban tersebut mengharuskan organisasi publik untuk memberikan laporan keuangan sebagai bukti pertanggungjawaban dan pengelolaan keuangan daerah”.

Akuntabilitas yang efektif tergantung kepada aksesibilitas publik terhadap laporan pertanggungjawaban maupun laporan temuan yang bisa dibaca dan dipahami oleh publik. Dalam demokrasi yang terbuka, akses tersebut diberikan oleh media, seperti stasiun televisi, surat kabar, majalah, radio, website (internet) dan forum yang memberikan perhatian langsung guna mendorong akuntabilitas pemerintah terhadap publik.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Superdi (2017) menunjukkan bahwa aksesibilitas laporan keuangan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas laporan keuangan daerah. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Putu Sri Wahyuni et, al (2014) menunjukkan bahwa aksesibilitas laporan keuangan daerah berpengaruh signifikan dan positif terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah. Selanjutnya penelitian dari Mirza Masyhur (2017) menunjukkan bahwa aksesibilitas laporan keuangan daerah berpengaruh terhadap transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah.

Berdasarkan penjelasan teori penghubung diatas maka dapat digambarkan paradigma penelitian yang memperlihatkan hubungan antara variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:64) Hipotesis penelitian adalah :

“Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang bersifat praduga karena masih harus diuji kebenarannya.

Penulisan ilmiah ini menggunakan perumusan atas hipotesis untuk membuat pernyataan terhadap masalah penelitian, sehingga dapat terbukti dengan prose pengumpulan data dan kemudian akan diuji secara empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah

H₂ : Aksesibilitas Laporan Keuangan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah