BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Definisi Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut M. Ma'ruf Abdullah (2014:51) kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada di belakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Sedangkan, Eddy Soeryanto Soegoto (2014:306) menjelaskan sumber daya manusia adalah individu-individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi. Kemudian, Sutrisno (2012:4) mendefinisikan sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Selanjutnya, Muh. Akob Kadir (2016:4) menjelaskan hal sama, bahwa SDM adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi, (*the people who are ready, willing able to contribute organizational goals,* Veitzal Rivai, 2009).

Sementara itu, Mangkunegara (2011:40) menyatakan kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dikatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang

berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan kemamampuan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2.1.1.1 Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Wibowo (2007:93) kategori yang terkait kompetensi sumber daya manusia meliputi:

a. *Task achievement*

b. *Relationship*

c. *Personal attribute*

d. *Managerial*

e. *Leadership*

Berdasarkan uraian kategori diatas, peneliti mengambil dimensi untuk Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu: *personal attribute* (Wibowo, 2007:93).

2.1.1.1.1 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008:28) yang menjadi karakteristik kompetensi sumber daya manusia yaitu:

a. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan

b. Keterampilan individu

c. Sikap kerja

Sedangkan, Mangkunegara (2011:40) menguraikan karakteristik kompetensi sumber daya manusia meliputi:

a. Pengetahuan

b. Keterampilan

c. Kemampuan

d. Karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya

Sementara itu, Muh. Akob Kadir (2016:18) kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki:

a. Keterampilan (*skill*)

b. Pengetahuan (*knowledge*)

c. Kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan

Berdasarkan uraian karakteristik diatas, peneliti mengambil indikator untuk Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu: pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan dan kemampuan (Hutapea & Nurianna, 2008:28, Mangkunegara, 2011:40 dan Muh. Akob Kadir, 2016:18).

2.1.2 Definisi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Menurut Azhar Susanto (2009:18) sistem adalah kumpulan/*group* dari sub-sistem/bagian/komponen apapun baik fisik ataupun non-fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu.

Sedangkan, Ely Suhayati dan Siti Kurnia Rahayu (2009:221) menerangkan pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai guna mencapai tujuan-tujuan berikut ini: (1) Keandalan pelaporan keuangan. (2) Menjaga kekayaan dan catatan organisasi. (3) Kepatuhan terhadap hukum dan perundang-undangan. (4) Efektivitas dan efisiensi

operasi. Hal senada didefinisikan Krismiaji (2010:216) bahwa pengendalian intern (*internal control*) adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen.

Sementara itu, Mahmudi (2016:251) menjelaskan sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Hal serupa diungkapkan Nuramalia Hasanah dan Achmad Fauzi (2016:181) bahwa sistem pengendalian intern adalah proses yang integral dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen (eksekutif) dan jajarannya untuk memberikan jaminan atau keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan, pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa bahwa sistem pengendalian intern adalah suatu proses pengendalian berupa tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dan jajarannya dalam mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan, pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan peraturan perundang-undangan.

2.1.2.1 Dimensi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Menurut Ely Suhayati dan Siti Kurnia Rahayu (2009:224) kelima komponen terkait pengendalian intern yaitu:

a. Lingkungan pengendalian
b. Penetapan risiko manajemen
c. Aktivitas Pengendalian dan pemantauan
d. Sistem informasi dan komunikasi akuntansi
e. Pemantauan

Sedangkan, Mahmudi (2016:253) menguraikannya berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 bahwa elemen sistem pengendalian pemerintah terdiri atas lima unsur yaitu:

a. Lingkungan pengendalian
b. Penilaian risiko
c. Kegiatan pengendalian
d. Informasi dan komunikasi
e. Pemantauan pengendalian intern

Berdasarkan uraian kategori diatas, peneliti mengambil dimensi untuk Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko dan kegiatan pengendalian (Ely Suhayati & Siti Kurnia Rahayu, 2009:224 dan Mahmudi, 2016:253).

2.1.2.1.1 Indikator Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Menurut Ely Suhayati & Siti Kurnia Rahayu (2009:224) yang diikhtisarkan, karakteristik pengendalian intern yaitu:

a. Integritas dan nilai etika
b. Komitmen terhadap kompetensi
c. Struktur organisasi
d. Penetapan wewenang dan tanggungjawab
e. Kebijakan dan praktik di bidang sumber daya manusia
f. Pemisahan tugas
g. Pengendalian pengolahan informasi
h. Dokumen dan catatan yang memadai
i. *Review* kinerja
j. Informasi dan komunikasi
k. Pemantauan

Sedangkan, Mahmudi (2016:254) menguraikan karakteristik sistem pengendalian pemerintah sebagai berikut:

a. Penegakan integritas dan nilai etika
b. Komitmen terhadap kompetensi
c. Kepemimpinan yang kondusif
d. Pembentukan struktur organisasi
e. Pendelegasian tugas dan wewenang
f. Penyusunan dan penerapan kebijakan SDM
g. Perwujudan peran pengawas internal

h. Pengendalian umum

i. Pengendalian aplikasi

j. Informasi dan komunikasi

k. Pemantauan (*monitoring*)

Sementara itu, Nuramalia Hasanah dan Achmad Fauzi (2016:181) menguraikan karakteristik/unsur sistem pengendalian intern yaitu:

a. Nilai intregritas dan etika

b. Komitmen terhadap kompetensi

c. Kepemimpinan yang kondusif

d. Pembagian wewenang dan pembebanan tanggung jawab

e. Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait

f. Analisis risiko

g. Pembinaan SDM

h. Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi

i. Penetapan dan *review* atas indikator dan ukuran kinerja

j. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya

Berdasarkan uraian karakteristik diatas, peneliti mengambil indikator untuk Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), yaitu: intregritas dan etika, komitmen terhadap kompetensi, analisis risiko, *review* atas kinerja, pembinaan SDM dan akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya (Ely Suhayati & Siti Kurnia Rahayu, 2009:224, Mahmudi, 2016:254 dan Nuramalia Hasanah & Achmad Fauzi, 2016:181).

2.1.3 Definisi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

Menurut Iman Mulyana (2010:96) mengemukakan bahwa kualitas diartikan sebagai kesesuaian dengan standar, diukur berbasis kadar ketidaksesuaian, serta dicapai melalui pemeriksaan.

Sedangkan, Mahmudi (2016:143) menyebutkan laporan keuangan merupakan *output* dari sistem akuntansi yang bermanfaat untuk pemberian informasi bagi pihak-pihak yang akan menjadikan informasi keuangan tersebut sebagai dasar pembuatan keputusan.

Sementara itu, Erlina dan Rasdianto (2013:21) mendefinisikan laporan keuangan pemerintah daerah adalah suatu proses dari pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan dari transaksi ekonomi (keuangan) dari entitas akuntansi yang ada dalam suatu pemerintah daerah yang dijadikan sebagai informasi dalam rangka pertanggungjawaban pengelolaan keuangan entitas akuntansi dan pengambilan keputusan ekonomi oleh pihak-pihak yang memerlukannya.

Berdasarkan pemaparan definisi oleh para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa laporan keuangan daerah adalah hasil dari proses pencatatan, penggolongan, penafsiran dan peringkasan transaksi keuangan daerah yang terdokumentasi sebagai informasi valid dalam rangka pertanggungjawaban guna pengambilan keputusan ekonomi oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

2.1.3.1 Dimensi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

Menurut Abdul Hafiz Tanjung (2014:13) karakteristik kualitatif laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Keempat karakteristik berikut ini merupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki yaitu sebagai berikut:

a. Relevan
b. Andal
c. Dapat dibandingkan
d. Dapat dipahami

Hal serupa diuraikan Erlina dan Rasdianto (2013:8) bahwa karakteristik terkait kualitas laporan keuangan pemerintah daerah yaitu:

a. Andal
b. Relevan
c. Dapat dipahami
d. Dapat dibandingkan

Sementara itu, Adeh Ratna Komala (2012:60) karakteristik kualitas laporan keuangan meliputi:

a. Akurat (*Accurate*)
b. Relevan (*Relevance*)
c. Ketepatan waktu (*Timeliness*)
d. Lengkap (*Complete*)

Berdasarkan uraian karakteristik diatas, peneliti mengambil dimensi untuk Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD), yaitu: relevan dan andal (Abdul Hafiz Tanjung, 2014:13, Erlina & Rasdianto, 2013:8 dan Adeh Ratna Komala, 2012:60).

2.1.3.1.1 Indikator Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

Menurut Abdul Hafiz Tanjung (2014:14) yang memenuhi karakteristik dari kualitas laporan keuangan yaitu:

a. Memiliki manfaat umpan balik (*feedback value*)
b. Memiliki manfaat prediktif (*predictive value*)
c. Tepat waktu
d. Lengkap
e. Penyajian jujur
f. Dapat diverifikasi (*verifiability*)
g. Netralitas

Sedangkan, Dadang Suwanda (2013:96) menguraikan bahwa yang menjadi karakteristik laporan keuangan pemerintah daerah meliputi:

a. Lengkap
b. Penyajian jujur
c. Netralitas
d. Tepat waktu
e. Dapat diverifikasi
f. Memiliki manfaat prediktif

Hal senada diuraikan Erlina dan Rasdianto (2013:8) bahwa agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki diperlukan:

a. Memiliki manfaat prediktif
b. Tepat waktu
c. Lengkap
d. Penyajian jujur
e. Dapat diverifikasi
f. Netralitas

Berdasarkan uraian karakteristik diatas, peneliti mengambil indikator untuk Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD), yaitu: memiliki manfaat prediktif (*predictive value*), tepat waktu, lengkap, penyajian jujur, dapat diverifikasi (*verifiability*) dan netralitas (Abdul Hafiz Tanjung, 2014:14, Dadang Suwanda, 2013:96 dan Erlina & Rasdianto, 2013:8).

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

Mardiasmo (2002:146) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat menghemat waktu pembuatan laporan keuangan, disebabkan karena sumber daya manusia tersebut telah mengetahui dan memahami apa yang akan dikerjakan dengan baik sehingga penyajian laporan keuangan bisa tepat waktu. Semakin cepat waktu penyajian laporan keuangan maka semakin baik untuk pengambilan keputusan.

Sedangkan, Indra Kesuma (2014:76) mengemukakan bahwa kegagalan sumber daya manusia pemerintah daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan keuangan dengan standar yang ditetapkan pemerintah.

Sementara itu, Abdul Hafiz Tanjung (2014:6) menjelaskan salah satu hal mendasar LKPD tidak mendapatkan opini WTP dari BPK RI dikarenakan langkanya sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi yang memadai untuk penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah.

Pernyataan-pernyataan di atas didukung oleh peneliti Iftitah Dian Humairoh (2013) hasil penelitiannya mengemukakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Selanjutnya, menurut Ida Ayu Enny Kiranyanti, dkk (2016) hasil penelitiannya mengemukan bahwa Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD).

2.2.2 Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

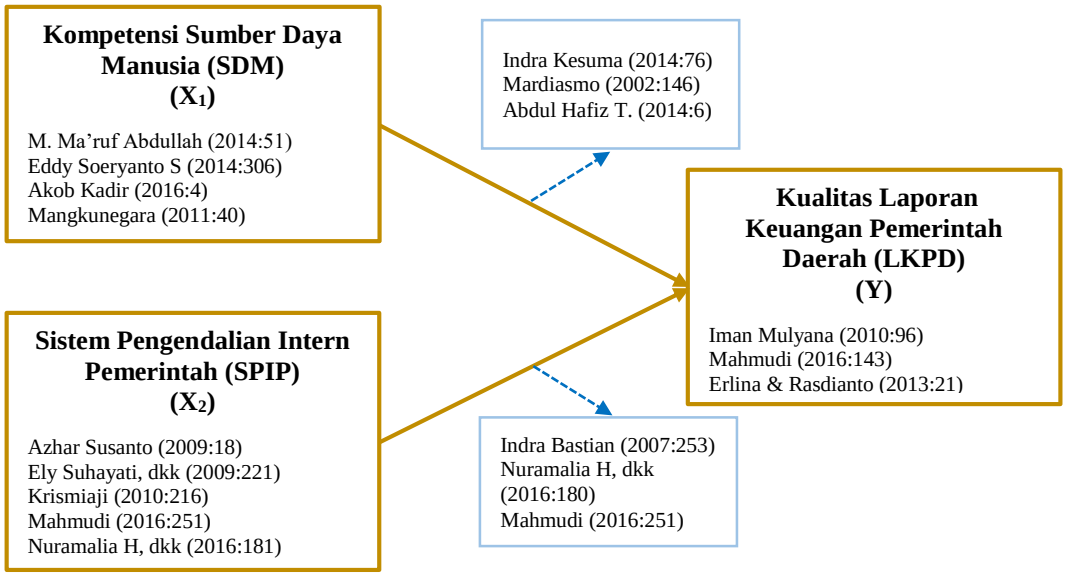
Menurut Indra Bastian (2007:253) sistem pengendalian intern merupakan suatu proses untuk memberikan keyakinan yang memadai salah satunya terhadap kualitas laporan keuangan.

Sedangkan, Nuramalia Hasanah dan Achmad Fauzi (2016:181) menjelaskan sistem pengendalian intern merupakan tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen (eksekutif) dan jajarannya salah satunya untuk memberikan jaminan atau keyakinan yang memadai terhadap keandalan laporan keuangan.

Sementara itu, Mahmudi (2016:251) menyatakan instansi pemerintah harus membangun dan memiliki Sistem Pengendalian Internal yang baik. Kualitas laporan keuangan pemerintah dapat menjadi buruk salah satu penyebab utamanya berasal dari lemahnya sistem pengendalian internal.

Pernyataan-pernyataan di atas didukung oleh peneliti Ni Luh Nyoman Ari Udiyanti, dkk (2014) hasil penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penerapan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Selanjutnya, menurut Jonny M. Situmorang (2016) hasil penelitiannya menunjukkan Sistem Pengendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan arah hubungan yang positif.

Berdasarkan pemaparan teori-teori penghubung diatas, maka dapat dikatakan bahwa Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD). Sehingga dapat digambarkan paradigma penelitian yang memperlihatkan hubungan antar *variable* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:99) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Selanjutnya, menurut Nanang Martono (2014:67) hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka peneliti berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) sebagai berikut:

H_1: Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD).

H_2: Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD).