

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kompetensi dapat didefinisikan secara luas sebagai dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja pekerjaan (Amstrong, 2001:141). Definisi lain dari kompetensi adalah karakteristik yang dapat mendemonstrasikan seseorang yang didalamnya termasuk pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang memungkinkan pada kinerja (Dessler,2004:231).

Kompetensi selanjutnya didefinisikan oleh Harris (2000:19) sebagai badan yang mendasari pengetahuan, kemampuan pengalaman, dan persyaratan lain yang diperlukan agar berhasil dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya Yuniarsih & Suwanto (2013:21) menyatakan bahwa banyak pihak sering menggunakan istilah kompetensi sebagai kemampuan untuk berkinerja (*the ability to perform*). Hal ini dikarenakan efektif tidaknya suatu hasil pekerjaan sangat dipengaruhi oleh keterampilan, pengetahuan, perilaku (sikap) dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Kompetensi juga berkaitan dengan kebijakan manajemen sumber daya manusia, mempertahankan, memotivasi dan mengembangkan karyawan dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan kompetensi untuk mencapai tujuan strategis organisasi (Stone, 2005:29). Dari pengertian tersebut, Spencer (1992:9) menyatakan bahwa terdapat 5 karakteristik kompetensi sumber daya manusia, yaitu *motives, traits, self-concepts, knowledge, skills*.

Menurut Sanghi (2007:10) *motives* adalah hal-hal yang dipikirkan seseorang secara konsisten atau keinginan yang menyebabkan tindakan. Motif "mendorong,

langsung, dan memilih" perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan dan berbeda dari orang lain.

Menurut Boulter *et al* (2001:52) *traits* adalah karakteristik yang abadi bagi seseorang. mereka mencerminkan cara di mana kita dapat menggambarkan orang. Misalnya dia dapat diandalkan, atau dia mudah beradaptasi. Karakteristik ini adalah kebiasaan dimana kita menggambarkan seseorang.

Self-concepts adalah nilai-nilai perilaku dan citra diri seseorang (Aniruddha *et al*, 2013:542). *Knowledge* adalah apa yang diketahui seseorang tahu mengenai topik tertentu, misalnya bahasa komputer. *Skills* adalah hal-hal yang bisa dilakukan seseorang dengan baik, misalnya pemrograman (Boulter *et al*, 2001:51).

Mempertimbangkan kompetensi personil akan mendukung objektivitas pelaporan keuangan (Harrer, 2008:79). Menurut COSO, praktik dan kebijakan sumber daya manusia dirancang dan diimplementasikan untuk memfasilitasi pengendalian internal yang efektif atas pelaporan keuangan (Marchetti, 2011:60).

Pada praktiknya di Indonesia, masih terdapat pelaporan keuangan yang buruk yang disebabkan oleh SDM seperti yang dinyatakan oleh Sukirman (2013) bahwa BPKP telah melakukan analisis terhadap kebijakan pengembangan SDM khususnya yang terkait dengan pengelolaan keuangan daerah. Dari analisis tersebut menunjukkan bahwa SDM penyelenggara keuangan daerah belum dikelola secara baik, hal tersebut terindikasi antara lain dari kondisi jumlah dan latar belakang kompetensi SDM pengelola keuangan daerah tidak sesuai dengan kegiatan pengelolaan keuangan daerah, dan ketersebaran pegawai yang berlatar belakang akuntansi di masing-masing SKPD belum memadai..

Kumolo (2015) menyebutkan hanya 31 persen yang mampu melaporkan keuangan daerah dengan baik, hal itu tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia yang lemah di bidang pelaporan keuangan. Hal yang sama diungkapkan oleh Aziz (2016) bahwa di

Indonesia yang belum capai WTP hanya Provinsi NTT dan Maluku dikarenakan sumber daya manusia belum memadai dan sistem pengendalian internalnya masih harus terus diperbaiki.

Sementara itu dalam Ruslandi dan Herman Sutrisno (2012), Ruslandi mengungkapkan adanya sejumlah peraturan yang bertabrakan menjadi salah satu penyebab buruknya kualitas laporan pemda. Selanjutnya Sutrisno menekankan pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengelola laporan keuangan, peningkatan kualitas SDM khususnya lulusan akuntansi sangat diperlukan agar dapat menghasilkan laporan keuangan pemda yang ideal dan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah.

Hal senada diungkapkan oleh Pudjianto (2010), yaitu masih banyak pemerintah provinsi dan kabupaten/kota, yang laporan keuangannya buruk. Masalah utama yang menyebabkan pelaporan keuangan daerah masih buruk adalah sumber daya manusia yang menangani pengelolaan keuangan daerah di sebagian besar pemerintahan daerah tidak ditangani oleh tenaga profesional.

King (2016) adalah seorang *president* dan *CEO* yang menyatakan bahwa langkah pertama dalam mendapatkan laporan yang dapat dipercaya adalah memastikan orang yang memasukkan data tersebut terlatih dan mampu membuat laporan ini untuk perusahaan. Ini dimulai dengan mempekerjakan pemegang pembukuan dan akuntan berpengalaman untuk memastikan pembukuan yang akurat. Lanjutnya, ia mengungkapkan bahwa sebuah bisnis mungkin memiliki karyawan yang diperpercaya yang telah melakukan pembukuan sejak awal bisnis. Meskipun para karyawan telah berkembang di dalam perusahaan, mereka mungkin tidak memiliki keterampilan (*skills*) untuk memberikan pelaporan yang diperlukan oleh *CEO* untuk mengembangkan perusahaan.

Menurut Suwardjono (2005:18) pengertian pelaporan keuangan adalah struktur dan proses yang menggambarkan bagaimana informasi keuangan disediakan dan dilaporkan untuk mencapai tujuan pelaporan keuangan yang pada gilirannya akan membantu pencapaian tujuan ekonomik dan sosial negara. Pelaporan keuangan dirancang untuk memberikan informasi yang berguna bagi pembaca laporan keuangan (Stice *et al*, 2001:274).

Menurut Gibson (2008:55) pelaporan keuangan merupakan suatu proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai keandalan pelaporan keuangan dan penyusunan laporan keuangan untuk keperluan eksternal sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Menurut Robinson *et al* (2015:122) karakteristik kualitas pelaporan keuangan yang tinggi adalah *completeness, unbiased measurement, and clear presentation*. Wiley (2015:271) menjelaskan mengenai *completeness*, yaitu jumlah signifikan kewajiban *off-balance-sheet* (misalnya, sewa operasi dan mengambil-atau-membayar kontrak pembelian) harus menjadi perhatian bagi seorang analis karena leverage yang dilaporkan harus dimengerti. Analis harus menyesuaikan laporan keuangan yang dilaporkan oleh konstruktif dengan memanfaatkan kewajiban sewa operasi dan kewajiban pembelian. Hal ini membutuhkan analis untuk memperkirakan jumlah kewajiban sebagai nilai sekarang dari sewa (atau kewajiban pembelian) pembayaran di masa mendatang dan kemudian menambahkan jumlah tersebut untuk aset dan kewajiban perusahaan yang dilaporkan.

Unbiased measurement adalah aspek yang sangat penting dari kualitas pelaporan keuangan untuk aktiva dan kewajiban dimana penilaian yang dilakukan secara subjektif (Robinson *et al*, 2015:122). Wiley (2015:271) menjelaskan mengenai *clear presentation*, yaitu meskipun standar akuntansi menentukan banyak aspek apa yang muncul pada neraca, perusahaan memiliki keleluasaan, misalnya, dalam menentukan garis *item* harus

ditampilkan secara terpisah dan yang mana yang harus dikumpulkan menjadi total tunggal. Untuk *item* yang ditampilkan sebagai total tunggal, analis harus dapat menemukan rincian yang dibutuhkan dalam catatan atas laporan keuangan.

Hertati (2015:15) menyatakan bahwa pejabat pemerintah setempat yang menangani masalah keuangan tidak cukup hanya menguasai administrasi anggaran, tetapi juga harus memahami karakteristik dari transaksi yang terjadi dan efeknya pada akun dalam laporan keuangan pemerintah. Kegagalan sumber daya manusia pemerintah daerah dalam memahami dan kesalahan logika dalam menerapkan akuntansi akan berdampak pada penyusunan laporan keuangan dan perbedaan laporan dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

Iskandar dan Setiawati (2015:59) mengungkapkan bahwa salah satu kendala yang paling sulit untuk mendapatkan opini wajar tanpa pengecualian terutama pada masalah aset, tidak relevannya antara catatan dengan keberadaan fisik aset, dan revaluasi aset yang dibatalkan. Hal tersebut telah menjadi catatan dalam Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini disebabkan oleh kurangnya personil akuntansi yang kompeten di pemerintah daerah. Di dalam Kasim (2015:99), Hari (2013:22) menemukan bahwa kompetensi akuntan internal memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PELAPORAN KEUANGAN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahan yang ada dalam penelitian ini, yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pelaporan keuangan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompetensi sumber daya manusia terhadap pelaporan keuangan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki banyak kegunaan terhadap para pembaca, baik terhadap akademisi ataupun terhadap praktisi bisnis:

1. Manfaat bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih luas mengenai seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pelaporan keuangan perusahaan di kota Bandung.

2. Manfaat bagi Praktisi Bisnis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan ataupun masukan bagi perusahaan di kota Bandung mengenai seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pelaporan keuangan yang mereka susun. Selain itu, hasil penelitian tersebut juga diharapkan dapat dijadikan strategi dalam penyusunan pelaporan keuangan.

3. Manfaat bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman, referensi, sumber informasi, ataupun sebagai pembanding untuk penelitian selanjutnya yang mengangkat tema yang serupa.