

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaporan keuangan adalah proses mengkomunikasikan informasi akuntansi keuangan tentang suatu perusahaan kepada pengguna eksternal (*financial reporting is the process of communicating financial accounting information about a company to external users*) (Nikolai *et al.*, 2010:8). Dari definisi ini, dapat diketahui bahwa pelaporan keuangan bukanlah merujuk pada laporan keuangan, melainkan merujuk pada prosesnya. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Robinson *et al.* (2015:37). Menurut Robinson *et al.* (2015:37), laporan keuangan suatu perusahaan adalah produk akhir dari proses pencatatan transaksi-transaksi perusahaan berhubungan dengan operasi, pembiayaan, dan investasi (*the financial statements of a company are end-products of a process for recording transactions of the company related to operations, financing, and investment*). Jadi, pelaporan keuangan merujuk pada proses, bukan produk akhir dari proses tersebut.

Dalam melakukan pelaporan keuangan, perusahaan memerlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam melakukan pelaporan keuangan, karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sutrisno, 2009:3). Jadi, meskipun perusahaan telah menggunakan teknologi yang paling mutakhir dalam kegiatan pelaporan keuangannya, keberadaan sumber daya manusia tetap sangat diperlukan.

Kompetensi dapat diartikan sebagai karakteristik yang dimiliki individu dan digunakan dengan sesuai, dengan cara yang konsisten dengan tujuan untuk memperoleh kinerja yang diinginkan. Karakteristik ini termasuk pengetahuan, kemampuan, aspek gambaran diri, motif sosial, sifat, pola pikir, cara berpikir, perasaan, dan tindakan (*competencies, then, are characteristics that individuals have and use in appropriate, consistent ways in order to achieve desired performance. These characteristics include knowledge, skills, aspects of self-image, social motives, traits, thought patterns, mind-sets, and way of thinking, feeling, and acting*) (Dubois *et al.*, 2004:16). Sumber daya manusia yang terlibat dalam pelaporan keuangan, haruslah memiliki kompetensi yang cukup agar tujuan pelaporan keuangan dapat tercapai dan *output* yang dihasilkan dapat memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan, sejalan dengan pernyataan dari Dubois *et al.* (2004:6), *output* atau hasil harus dihasilkan pada tingkat kualitas yang memenuhi atau melebihi ekspektasi penerima (*outputs or results should be produced to a level of quality that meets or exceeds the receiver's expectations*). Senada dengan pernyataan di atas, Harrer (2008:73) menyatakan bahwa personil pelaporan keuangan harus memenuhi syarat dan memiliki pengalaman dan kompetensi yang dibutuhkan untuk memastikan laporan keuangan dalam kualitas yang tinggi (*financial reporting personnel should be qualified and possess the experience and competencies needed to ensure the financial statements are of a high quality*).

Menurut Griffiths dan Washington (2015:xvi), orang yang kompeten merupakan faktor yang dibutuhkan dalam organisasi yang sukses dan bertahan (*competent people are the essential factor in successful and enduring organizations*). Selain itu, menurut Dubois *et al.* (2004:6), deskripsi pekerjaan yang

ada pada sistem tradisional, yang mana belum melibatkan kompetensi memiliki suatu kelemahan, yaitu hanya menjelaskan aktivitas dari pekerjaan sebelumnya yang telah dikerjakan dan harus dikerjakan dan tidak secara jelas mendeskripsikan ukuran *output* pekerja yang memenuhi kebutuhan organisasi (*one problem with traditional job descriptions is that they are written only to clarify those activities job incumbents are supposed to perform and may not clearly describe measurable worker outputs or results that meet the requirements for organizational success*).

Saat ini, kompetensi sumber daya manusia di Indonesia bisa dikatakan masih relatif rendah. Berdasarkan pernyataan dari Forum Ekonomi Dunia (*World Economic Forum*) (2013), Indonesia menempati urutan ke-50 atau lebih rendah dari Singapura yang berada pada urutan ke-2, Malaysia yang berada pada urutan ke-20, dan Thailand yang berada pada urutan ke-30. Selanjutnya, menurut Mohammad Najib (Ketua Komisi Lisensi Badan Nasional Sertifikasi Profesi [BNSP], 2013), untuk tingkat *ASEAN*, kompetensi sumber daya manusia Negara Indonesia masih tergolong pada peringkat bawah, dan baru bisa melampaui Negara Filipina dan Negara Kamboja. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang ada belum memiliki kualifikasi sehingga kalah dengan sumber daya manusia dari negara lain.

Data dari sumber lain pun menunjukkan hal serupa. Menurut Laporan Daya Saing Global (*The Global Competitiveness Report*) (2015-2016), yang juga merupakan produk dari Forum Ekonomi Dunia (*World Economic Forum*), Negara Indonesia dalam kancah persaingan global menempati urutan ke-115 atau terendah dari seluruh negara yang diteliti di *ASEAN*. Selain itu, menurut Bambang Brodjonegoro (Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional, 2019), produktivitas tenaga kerja Indonesia masih rendah. Hal ini, menurut Bambang (2019), disebabkan

oleh dua masalah utama yaitu para pekerja di Indonesia tidak memiliki wadah untuk meningkatkan kemampuan dan yang kedua adalah lebih dari 55% orang yang lulus pendidikan formal tidak memiliki kompetensi khusus. Indonesia hanya berfokus pada sisi akademis, tetapi kurang menekankan pada sisi *softskill*.

Fenomena ini didukung oleh fakta bahwa banyak sumber daya manusia di Indonesia yang tidak bekerja sesuai jurusannya. Benny Soetrisno (Wakil Ketua Umum Kamar Dagang dan Industri [KADIN] Indonesia bidang tenaga kerja, 2013) mengatakan pemerintah sampai saat ini memang belum memiliki peta jalan soal tenaga kerja. Akibatnya, banyak lulusan dengan gelar sarjana yang bekerja tidak sesuai kompetensi yang mereka miliki. Di sisi lain, dari kalangan industri justru mengaku kekurangan pekerja berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan usahanya. Selain itu, Hanif Dhakiri (Menteri Ketenagakerjaan, 2017) mengatakan dari pertumbuhan angkatan kerja baru yang berjumlah kurang lebih 2 juta orang, hanya sekitar 37% angkatan kerja yang bekerja sesuai dengan jurusan pendidikan yang ditekuni. Artinya, terdapat sekitar 63% angkatan kerja yang bekerja tidak sesuai dengan jurusannya.

Rendahnya kompetensi sumber daya manusia tidak hanya memberikan dampak negatif pada organisasi di mana sumber daya manusia bekerja, tetapi memberikan dampak negatif yang lebih luas, yaitu bagi negara. Kompetensi sumber daya manusia yang rendah membuat kualitas sumber daya manusia di Indonesia menjadi rendah, dan dengan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang rendah, daya saing sumber daya manusia Indonesia menjadi rendah.

Menurut data dari Bank Dunia (2019), daya saing sumber daya manusia di Indonesia masih berada di bawah negara-negara lain untuk kawasan yang sama.

Bambang Brodjonegoro (Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional, 2019) menyebut Indeks Modal Manusia atau *Human Capital Index* Indonesia pada tahun 2018 menunjukkan angka 0,53. Besaran indeks tersebut menempatkan Indonesia pada peringkat 87 dari 157 negara. Kemudian, Sri Mulyani Indrawati (Menteri Keuangan, 2019) menilai, turunnya peringkat daya saing Indonesia disebabkan kualitas sumber daya manusia yang masih rendah. Posisi daya saing Indonesia saat ini berada di tingkat 50, yang mengalami penurunan 5 angka dibandingkan tahun 2018 lalu.

Dalam hal yang lebih spesifik, Indonesia masih kekurangan akuntan dengan kompetensi yang baik. Menurut data tahun 2014, kebutuhan dunia kerja akan akuntan profesional sangat tinggi. Hingga awal tahun 2014 setidaknya ada 226.000 organisasi di Indonesia yang memerlukan jasa akuntan. Sementara, Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai (PPAJP) Kementerian Keuangan mencatat angkatan kerja yang tersedia kurang dari 16.000. Artinya, Indonesia masih kekurangan tenaga akuntan profesional, dan menurut data tahun 2013, diperkirakan per tahun Indonesia kekurangan hingga 10.000 tenaga kerja di bidang akuntansi.

Kompetensi akuntan juga memiliki pengaruh terhadap pelaporan keuangan. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) (2018) menilai, kualitas pelaporan keuangan pemerintahan Indonesia masih rendah. Menurut Nunuy Nurafiah (Ketua Ikatan Akuntan Indonesia [IAI] Kompartemen Akuntan Pendidik Pusat, 2018), Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) sebenarnya sudah menentukan standar kualitas pelaporan keuangan atau akuntansi pemerintah ke dalam lima level. Namun, belum ada pemerintah daerah yang menyentuh level lima atau terbaik. Hingga saat ini, hampir sebagian besar pemerintahan Indonesia di kabupaten/kota baru bisa mencapai level

dua dan tiga. Namun, tidak menutup kemungkinan di sektor swasta pun terjadi fenomena yang serupa.

Menurut data tahun 2008, dari 275 Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) yang diperiksa oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), hanya 1% atau 3 entitas yang mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Jumlah ini mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2004, di mana jumlah Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) yang mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) adalah sejumlah 7%, dan pada tahun 2005 mengalami penurunan menjadi menjadi 5%, yang kemudian menurun menjadi 1% pada tahun 2006 sampai dengan 2008. Selain itu, persentase Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) yang mendapat opini Tidak Memberikan Pendapat (TMP) naik dari 2% pada tahun 2004 menjadi 17% pada tahun 2007 dan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang mendapat opini Tidak Wajar (TW) naik dari 4% pada tahun 2004 menjadi 19% pada tahun 2007. Menurut Anwar Nasution (Ketua Badan Pemeriksa Keuangan, 2008), mayoritas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) di seluruh Indonesia masih mendapatkan penilaian yang buruk karena salah satu alasannya adalah kualitas sumber daya manusia yang kurang memadai.

Menurut data tahun 2011, sebanyak 326 dari 358 Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) mendapatkan predikat yang buruk. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 9% Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) yang mendapatkan predikat baik, dan sisanya sebanyak 91% mendapatkan predikat yang buruk. Menurut Djadja Sukirman (Deputi Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah, 2013), laporan keuangan merupakan hal baru bagi pemerintah daerah dan

sumber daya manusia (SDM) yang menguasai pengelolaan keuangan daerah masih terbatas. Djaja Sukirman (2013) menyatakan, dalam melaksanakan seperangkat aturan pengelolaan keuangan daerah diperlukan sumber daya manusia yang minimal memiliki kompetensi atau berlatar belakang pendidikan akuntansi. Selain itu, kebutuhan tenaga akuntan di pemerintah daerah seluruh Indonesia adalah sekitar 25.000 orang, sedangkan tenaga kerja yang berlatar belakang akuntansi masih sangat minim.

Selain itu, Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya dan Pemerintah Kabupaten Jember mengalami penurunan penilaian opini. Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya mendapatkan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) untuk laporan keuangan tahun anggaran 2018. Padahal, tiga tahun sebelumnya, Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) selama tiga tahun berturut-turut. Selanjutnya, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Jawa Timur menilai penyajian Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Jember pada tahun anggaran 2018 lebih buruk daripada tahun sebelumnya, yaitu mendapatkan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Padahal, tahun sebelumnya Pemerintah Kabupaten Jember memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) untuk laporan keuangannya. Hal serupa pun dialami oleh Pemerintah Kota Pasuruan. Opini yang sebelumnya adalah Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) menurun menjadi Wajar Dengan Pengecualian (WDP).

Pemerintah terus mengusahakan agar kompetensi dan kualitas sumber daya manusia di Indonesia terus mengalami peningkatan. Usaha yang dilakukan pemerintah diantaranya adalah memberlakukan serifikasi kompetensi. Mohamad

Nasir (Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi, 2019) menyatakan lulusan perguruan tinggi harus punya sertifikasi kompetensi sesuai bidang keilmuan yang dipelajari. Selain itu, di bidang akuntansi, *Association of Chartered Certified Accountants (ACCA)* dan Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) (2014) menandatangani kerja sama untuk menjembatani kesenjangan permintaan dan kebutuhan tenaga kerja akuntan profesional sektor publik di Indonesia. Penandatanganan ini didasari oleh desakan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi dan jumlah akuntan profesional di Indonesia. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) juga berperan dalam menyiapkan akuntan yang memiliki kualifikasi berstandar internasional dengan mendorong akuntan mengikuti pelatihan dan memperoleh kualifikasi profesional melalui *Chartered Accountant* Ikatan Akuntan Indonesia, yaitu suatu penilaian untuk menjadi akuntan profesional.

Dari fenomena-fenomena yang diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa peranan kompetensi sangat besar dalam dunia bisnis. Kompetensi dari masing-masing individu dapat memberikan dampak yang begitu besar bagi suatu negara. Penulis hendak menguji kembali, apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pelaporan keuangan sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PELAPORAN KEUANGAN”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

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

1.3 Tujuan Penelitian

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

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

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki beberapa manfaat, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan dan Industri Terkait

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dan industri terkait mengenai seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pelaporan keuangan, sehingga perusahaan dan industri terkait dapat melakukan praktik pelaporan keuangan yang lebih baik lagi di masa mendatang.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat tema serupa, sehingga peneliti selanjutnya dapat membuat penelitian yang lebih baik di masa mendatang.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan dan menambah wawasan mengenai seberapa besar kompetensi sumber daya manusia memberikan pengaruh terhadap pelaporan keuangan.

