

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah karakteristik dasar atau kemampuan sumber daya manusia dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM.

Menurut Badan Kepegawaian Negara dalam Sudarmanto (2014:49) mendefinisikan kompetensi sebagai:

“Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.”

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung

jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Menurut Watson Wyatt yang dikutip oleh Ahmad S. Ruky (2013:106) mendefinisikan kompetensi sebagai:

“kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.”

Menurut Boyatziz dalam Sudarmanto (2014:46) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah:

“karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan”

Kompetensi menurut *International Federation of Accountants* (2014) dalam *IAESB: Handbook of International Education Pronouncements* menyatakan bahwa:

“Competence is defined as the ability to perform a work role to a defined standard with reference to working environments. To demonstrate competence in a role, a professional accountant must possess the necessary (a) professional knowledge, (b) professional skills, and (c) professional values, ethics, and attitudes”. (p.11)

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan peran pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan mengacu pada lingkungan kerja. Untuk menunjukkan kompetensi sesuai peranannya, seorang akuntan profesional harus memiliki (a)

pengetahuan profesional yang diperlukan, (b) keterampilan profesional, dan (c) nilai, etika, dan sikap profesional.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara RI Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

“Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien”.

Menurut Emilda Ihsanti (2014) mendefinisikan Kompetensi Sumber daya manusia sebagai berikut:

“kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.”

Menurut Mangkunegara (2012:40) kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

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

Menurut Kadek Desiana Wati dkk (2015) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

“Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan Sumber Daya Manusia.”

Menurut Wirawan (2015:9) mendefinisikan yaitu:

“Kompetensi sumber daya manusia adalah melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman yang dimiliki manusia untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.”

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi sumber daya manusia yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Ketidaksesuaian dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*).

2.1.1.2 Tujuan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:16-18) Penggunaan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai berikut:

“Penggunaan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya adalah untuk tujuan pembentukan pekerjaan (*job design*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*), rekrutmen dan seleksi (*recruitment and selection*), pembentukan dan pengembangan organisasi (*organization design and development*), serta membentuk dan memperkuat nilai dan budaya (*company culture*).”

Berikut ini adalah uraian mengenai tujuan kompetensi :

1. Pembentukan Pekerjaan (*Job Design*)
2. Evaluasi Pekerjaan (*Job Evaluation*)
3. Rekrutmen dan Seleksi (*Recruitment and Selection*)
4. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi (*Organization Design and Development*)
5. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya (*Company Culture*)

Beberapa uraian mengenai tujuan kompetensi sumber daya manusia diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pembentukan Pekerjaan (*Job Design*) Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, dan tingkat pekerjaan yang dilakukan.
2. Evaluasi Pekerjaan (*Job Evaluation*) Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan.

3. Rekrutmen dan seleksi (*Recruitment and Selection*) Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan atas persyaratan atau kualifikasi orang yang layak melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon karyawan.
4. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi (*Organization Design and Development*) Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai (*value*) atau budaya organisasi serta semangat kerja (*motivation*) orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Semua itu harus didasarkan pada visi dan misi organisasi.
5. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya (*Company Culture*) Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya suatu perusahaan (*culture*).

2.1.1.3 Tipe Kompetensi Sumber Daya Manusia

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut, dan beberapa tipe kompetensi tersebut menurut Wibowo (2013:91) adalah sebagai berikut:

1. *Planning Competency*;
2. *Influence Competency*;

3. *Communication Competency*;
4. *Interpersonal Competency*;
5. *Thinking Competency*;
6. *Organizational Competency*;
7. *Human Resources Management Competency*;
8. *Leadership Competency*;
9. *Client Service Competency*;
10. *Self Management Competency*;
11. *Business Competency*;
12. *Technical/Operasional Competency*;

Beberapa tipe kompetensi sumber daya manusia diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence Competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
3. *Communication Competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal Competency*, meliputi empati, pembangunan konsensus, *networking*, persuasi, negoisasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
5. *Thinking Competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

6. *Organizational Competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
7. *Human Resources Management Competency*, merupakan kemampuan dalam bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan dalam memposisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan mempelopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client Service Competency*, merupakan kompetensi yang berupa pengidentifikasian dan penganalisaan pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Business Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self Management Competency*, kompetensi yang berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.

12. *Technical/Operasional Competency*, kompetensi yang berkaitan dengan: mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.1.1.4 Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya adalah tolak ukur yang dapat dijadikan patokan atau perbandingan agar bisa mengetahui sumber daya yang berkualitas. Dengan adanya batasan atau tolak ukur ini, dapat dijadikan landasan dalam menentukan kualitas pribadi sumber daya manusia.

Menurut sedarmayanti (2014:286) karakteristik sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge)
2. Keterampilan (skill)
3. Sikap (attitude)

Adapun penjelasan mengenai karakteristik sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge)

Mencakup pengetahuan mengenai ilmu akuntansi keuangan dan ilmu pengetahuan lainnya yang terkait, pengetahuan mengenai kegiatan bisnis dan organisasi.

2. Keterampilan (skill)

Mencakup keterampilan teknis dan fungsional, keterampilan intelektual, keterampilan berorganisasi, keterampilan personal, keterampilan komunikasi dan intrapersonal.

3. Sikap (attitude)

Memiliki komitmen untuk kepentingan publik dan sensitifitas terhadap tanggungjawab sosial, pengembangan diri dan belajar terus menerus, dapat diandalkan, bertanggungjawab, tepat waktu dan saling menghargai, menaati hukuman dan peraturan yang berlaku.

Komponen dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku menurut *International Federation of Accountants* (2014) dalam *IAESB* menyatakan bahwa:

The content of professional accounting education should consist of:

1. *accounting, finance and related knowledge;*
2. *organizational and business knowledge; and*
3. *Information technology knowledge and competences. (p.37)*

The skills professional accountants require are grouped under five main headings:

1. *intellectual skills;*
2. *technical and functional skills;*
3. *personal skills;*
4. *interpersonal and communication skills; and*
5. *organizational and business management skills. (p.45)*

The coverage of values and attitudes in education programs for professional accountants should lead to a commitment to:

1. *the public interest and sensitivity to social responsibilities;*

2. *continual improvement and lifelong learning;*
3. *reliability, responsibility, timeliness, courtesy and respect; and*
4. *laws and regulations. (p.52)*

Sedangkan menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2014:53) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, adalah sebagai berikut:

1. Motif (*motive*);
2. Sifat (*traits*);
3. Konsep diri (*self-concept*);
4. Pengetahuan (*knowledge*);
5. Keterampilan (*skill*).

Adapun penjelasan mengenai karakteristik kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Motif (*motive*), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motif akan mendorong, mengarahkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat (*traits*), merupakan sikap perilaku yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri (*self-confidence*) kontrol diri (*self-control*), kekuatan melawan ketegangan (*stress-resistance*), dan ketabahan atau daya tahan (*hardiness*)
3. Konsep diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai yang dijunjung tinggi seseorang serta suatu sikap terhadap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan atau kehidupannya, dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain.

4. Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu dan pada era tertentu (bidang spesifik). Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
5. Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kemampuan fisik (jasmani) adalah kemampuan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kekuatan, dan kecekatan. Sedangkan kemampuan mental berhubungan dengan kemampuan intelektual yang dimiliki individu seperti kemampuan berfikir dan memecahkan masalah.

Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2014:53), mengatakan bahwa konsep diri, watak sifat dan motif kompetensi lebih tersembunyi, dalam dan berbeda pada titik sentral kepribadian seseorang juga cenderung sulit untuk dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan. Kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berbeda di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia serta mudah dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2.1.2. Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan

2.1.2.1 Definisi Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan

Menurut Mursyidi (2013:44) mengemukakan bahwa akuntabilitas adalah sebagai berikut:

“Mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik.”

Menurut Penny Kusumastuti (2014:2) definisi akuntabilitas 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 dan kinerjanya.”

Menurut Halim (2012:20) Akuntabilitas pengelolaan keuangan yaitu:

“proses pengolahan keuangan dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pertanggungjawaban, serta pengawasan harus benar-benar dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan DPRD terkait dengan kegagalan maupun keberhasilannya sebagai evaluasi tahun berikutnya. Masyarakat tidak hanya memiliki hak untuk mengetahui pengelolaan keuangan tetapi berhak menuntut pertanggungjawaban atas pengaplikasian serta pelaksanaan pengelolaan keuangan tersebut.”

2.1.2.2 Proses Pengelolaan Keuangan Daerah

Pengaturan mengenai pengelolaan keuangan daerah yang diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 yang menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 merupakan aturan yang bersifat umum dan lebih menekankan kepada hal yang bersifat prinsip, norma, asas dan landasan umum dalam pengelolaan keuangan daerah. Sementara itu, sistem dan prosedur pengelolaan keuangan daerah secara rinci ditetapkan oleh masing-masing daerah. Berdasarkan uraian diatas terdapat beberapa pokok muatan peraturan pemerintah ini mencakup sebagai berikut :

1. Perencanaan dan Penganggaran
2. Pelaksanaan dan Penatausahaan Keuangan
3. Pertanggungjawaban Keuangan Daerah
4. Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah

Beberapa pokok muatan peraturan pemerintah diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan dan Penganggaran

Pengaturan aspek perencanaan lebih diarahkan agar seluruh proses penyusunan APBD dapat maksimal sehingga dapat menunjukkan latar belakang pengambilan keputusan dalam penetapan arah kebijakan umum, skala prioritas dan penetapan alokasi,serta distribusi sumber daya dengan melibatkan partisipasi masyarakat. Oleh karena itu, dalam proses dan mekanisme penyusunan APBD yang diatur dalam peraturan pemerintah ini akan memperjelas siapa bertanggung jawab kepada siapa. APBD sendiri merupakan instrumen yang akan menjamin terciptanya disiplin dalam

proses pengambilan keputusan terkait dengan kebijakan pendapatan maupun belanja daerah (Ahmad Yani, 2014:350).

Untuk menjamin APBD disusun secara baik dan benar, maka perlu diatur landasan administratif dalam mengelola anggaran daerah yang mengatur antara lain prosedur dan teknis penganggaran yang harus diikuti secara tertib dan taat asas. Beberapa prinsip dalam disiplin anggaran yang harus diperhatikan dalam rangka penyusunan anggaran daerah antara lain sebagai berikut:

- a. Pendapatan yang direncanakan merupakan perkiraan yang terukur secara rasional yang dapat dicapai untuk setiap sumber pendapatan, sedangkan belanja yang dianggarkan merupakan batas tertinggi pengeluaran belanja.
- b. Penganggaran pengeluaran harus didukung dengan adanya kepastian tersedianya penerimaan dalam jumlah yang cukup dan tidak dibenarkan melaksanakan kegiatan yang belum tersedia atau tidak mencukupi kredit anggarannya dalam APBD atau Perubahan APBD.
- c. Semua penerimaan dan pengeluaran daerah dalam tahun anggaran yang bersangkutan harus dimasukkan dalam APBD dan dilakukan melalui rekening Kas Umum Daerah.

Proses penyusunan APBD pada dasarnya bertujuan untuk menyelaraskan kebijakan ekonomi makro dan sumber daya yang tersedia, mengalokasikan sumber daya secara tepat sesuai kebijakan pemerintah dan mempersiapkan kondisi bagi pelaksanaan pengelolaan anggaran secara baik. Oleh karena itu, pengaturan penyusunan anggaran merupakan hal penting agar dapat berfungsi sebagaimana yang diharapkan, sebagai berikut :

- a. Dalam konteks kebijakan, anggaran memberikan arah kebijakan perekonomian dan menggambarkan secara tegas penggunaan sumber daya yang dimiliki masyarakat.
- b. Fungsi utama anggaran adalah untuk mencapai keseimbangan ekonomi makro dalam perekonomian.
- c. Anggaran menjadi sarana sekaligus pengendali untuk mengurangi ketimpangan dan kesenjangan dalam berbagai hal disuatu negara.

2. Pelaksanaan dan Penatausahaan Keuangan Daerah

Pemegang kekuasaan penyelenggaraan pemerintah daerah serta pemegang kekuasaan dalam pengelolaan keuangan daerah adalah Kepala Daerah, yang kemudian kekuasaan tersebut dilaksanakan oleh kepala satuan kerja pengelola keuangan daerah selaku pejabat pengelola keuangan daerah dan dilaksanakan oleh satuan kerja perangkat daerah selaku pejabat pengguna anggaran atau barang daerah dibawah koordinasi sekretaris daerah. Adanya pemisahan ini bertujuan agar dapat memberikan kejelasan dalam pembagian wewenang dan tanggungjawab serta untuk mendorong upaya peningkatan profesionalisme dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan.

Beberapa aspek pelaksanaan yang diatur oleh peraturan pemerintah ini adalah memberikan peran dan tanggung jawab yang lebih besar kepada para pejabat pelaksana anggaran, sistem pengawasan pengeluaran dan sistem pembayaran, manajemen kas dan perencanaan keuangan, pengelolaan piutang dan

utang, pengelolaan investasi, pengelolaan piutang dan utang, penatausahaan dan pertanggungjawaban APBD, serta akuntansi dan pelaporan. Dalam hal ini instansi yang mengatur pengelolaan keuangan daerah adalah bendahara umum daerah. Bendahara umum daerah memiliki tugas untuk menyelesaikan segala proses pembayaran yang bernilai kecil dengan cepat, dan pemegang kas kecil tersebut harus bertanggung jawab dalam mengelola dana yang jumlahnya dibatasi (Ahmad Yani, 2014:355)

3. Pertanggungjawaban Keuangan Daerah

Dalam rangka pengelolaan keuangan daerah yang akuntabel dan transparan, pemerintah daerah wajib menyampaikan pertanggungjawaban berupa: (1) laporan realisasi; (2) neraca; (3) laporan arus kas; (4) catatan atas laporan keuangan. Laporan keuangan disusun sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan. Sebelum dilaporkan kepada masyarakat melalui DPRD, laporan keuangan terlebih dahulu harus diperiksa oleh BPK (Ahmad Yani, 2014: 356).

Fungsi pemeriksaan merupakan salah satu fungsi manajemen sehingga tidak dapat dipisahkan dari manajemen keuangan daerah. Pemeriksaan atas pengelolaan keuangan daerah dilaksanakan sejalan dengan amandemen IV UUD 1945. Berdasarkan UUD 1945, pemeriksaan atas laporan keuangan dilaksanakan oleh Badan Pemeriksa Keuangan. Dalam rangka pelaksanaan pemeriksaan keuangan ini, BPK sebagai auditor yang independen akan melaksanakan audit sesuai dengan standar audit yang berlaku dan akan memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan.

4. Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah

Pengawasan pengelolaan keuangan daerah berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan. Dasar hukum yang mendasari pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah adalah Permendagri No. 59 Tahun 2007 dan Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Mardiasmo (2000 : 3) mengatakan bahwa dalam pemberdayaan pemerintah daerah ini, maka perspektif perubahan yang diinginkan dalam pengelolaan keuangan daerah dan anggaran daerah adalah :

1. Pengelolaan keuangan daerah harus bertumpu pada kepentingan publik (*public oriented*).
2. Kejelasan tentang misi pengelolaan keuangan daerah pada umumnya dan anggaran daerah pada khususnya.
3. Desentralisasi pengelolaan keuangan dan kejelasan peran para partisipan yang terkait dalam pengelolaan anggaran, seperti DPRD, KDH, Sekda dan perangkat daerah lainnya.
4. Kerangka hukum dan administrasi atas pembiayaan, investasi dan pengelolaan keuangan daerah berdasarkan kaidah mekanisme pasar, *value for money*, transparansi dan akuntabilitas.
5. Kejelasan tentang kedudukan keuangan DPRD, KDH dan PNS Daerah, baik rasio maupun dasar pertimbangannya.
6. Ketentuan tentang bentuk dan struktur anggaran, anggaran kinerja, dan anggaran multi-tahunan.

7. Prinsip pengadaan dan pengelolaan barang daerah yang lebih profesional.
8. Prinsip akuntansi pemerintah daerah, laporan keuangan, peran DPRD, peran akuntan publik dalam pengawasan, pemberian opini dan rating kinerja anggaran, dan transparansi informasi anggaran kepada publik.
9. Aspek pembinaan dan pengawasan yang meliputi batasan pembinaan, peran asosiasi, dan peran anggota masyarakat guna pengembangan profesionalisme aparat pemerintah daerah.
10. Pengembangan sistem informasi keuangan daerah untuk menyediakan informasi anggaran yang akurat dan pengembangan komitmen pemerintah daerah terhadap penyebaran informasi.

2.1.2.3 Tujuan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan

Pada dasarnya tujuan dari pelaksanaan akuntabilitas adalah mencari jawaban atas apa yang harus dipertanggungjawabkan, berdasarkan hal apa yang sungguh-sungguh terjadi serta membandingkannya dengan apa yang seharusnya terjadi. Apabila terjadi suatu penyimpangan atau hambatan, maka penyimpangan dan hambatan tersebut harus segera dikoreksi. Maka pelaksanaan suatu kegiatan diharapkan masih bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) tujuan akuntabilitas pengelolaan keuangan adalah:

“Akuntabilitas ditunjukkan untuk mencari jawaban atas pernyataan yang berhubungan dengan pelayanan yaitu apa, mengapa, siapa, kemana, yang mana, dan bagaimana suatu pertanggungjawaban harus dilaksanakan.”

Dari tujuan akuntabilitas yang telah dikemukakan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa akuntabilitas bukan hanya untuk mencari-cari kesalahan tetapi untuk menjawab atas pertanggungjawaban seseorang berdasarkan apa yang terjadi sesungguhnya, sehingga dapat segera diperbaiki apabila terjadi kesalahan.

2.1.2.4 Ciri-Ciri Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan

Menurut Dadang Sadeli (2008:104) ciri-ciri akuntabilitas yang berkualitas adalah sebagai berikut:

1. Akuntabilitas keuangan berisi pertanggungjawaban pengelolaan keuangan
2. Akuntabilitas keuangan berisi penilaian kinerja keuangan
3. Akuntabilitas keuangan dibangun berdasarkan sistem informasi yang andal
4. Akuntabilitas keuangan harus dinilai secara objektif dan independen

Adapun penjelasan diatas mengenai ciri-ciri akuntabilitas pengelolaan keuangan adalah sebagai berikut:

1. Akuntabilitas keuangan berisi pertanggungjawaban pengelolaan keuangan
Dalam pengelolaan sumber daya yang digunakan untuk menjalankan program dan aktivitas pemerintah, apakah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Akuntabilitas keuangan berisi penilaian kinerja keuangan
Akuntabilitas keuangan harus berisi pengungkapan penilaian kinerja keuangan dari aspek ekonomis, efisien dan efektivitas serta pengungkapan

penilaian pencapaian tujuan (*output*) yang telah dibiayai, dengan manfaat yang dirasakan atas pencapaian tujuan tersebut (*outcome*).

3. Akuntabilitas keuangan dibangun berdasarkan sistem informasi yang andal. Informasi yang andal (*reliable information*) sangat diperlukan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dan mengidentifikasi resiko. Reabilitas informasi yang tumbuh dengan minimnya tingkat kesalahan penyajian data, tingginya ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, dan netritas dalam pengungkapan.
4. Akuntabilitas keuangan harus dinilai secara objektif dan independen. Untuk menjamin informasi yang terdapat pada akuntabilitas keuangan perlu adanya pihak ketiga yang melakukan pemeriksaan atas keandalan informasi yang disajikan dalam akuntabilitas, adanya penilaian yang objektif dan independen atas akuntabilitas keuangan merupakan ciri-ciri dari akuntabilitas yang efektif.

2.1.2.5 Proses Terjadinya Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan

Menurut Sugiyono Syarie (2011:59) akuntabilitas dapat dilihat sebagai suatu tingkatan dengan lima tahap yang berbeda yang diawali dari tahap yang lebih banyak membutuhkan ukuran-ukuran obyektif ke tahap yang membutuhkan lebih banyak ukuran-ukuran subjektif. Tahap-tahap tersebut adalah :

1. *Proability and legality accountability* (Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran)
2. *Process accountability* (Akuntabilitas Proses)
3. *Performance accountability* (Akuntabilitas Kinerja)
4. *Program accountability* (Akuntabilitas Program)
5. *Policy accountability* (Akuntabilitas Kebijakan)

Adapun penjelasan secara rinci mengenai proses terjadinya akuntabilitas pengelolaan keuangan adalah sebagai berikut :

1. *Probability and legality accountability* (Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran)

Hal ini menyangkut pertanggung jawaban penggunaan dana sesuai dengan anggaran yang telah disetujui dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

2. *Process accountability* (Akuntabilitas Proses)

Dalam hal ini digunakan proses, prosedur dan ukuran-ukuran dalam melaksanakan kegiatan yang ditentukan

3. *Performance accountability* (Akuntabilitas Kinerja)

Pada level ini dilihat apakah kegiatan yang dilakukan sudah efisien

4. *Program accountability* (Akuntabilitas Program)

Di sini akan disoroti penetapan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan tersebut

5. *Policy accountability* (Akuntabilitas Kebijakan)

Dalam hal ini dilakukan pemilihan berbagai kebijakan yang akan diterapkan

Akuntabilitas pemerintahan di Negara yang menganut paham demokrasi sebenarnya tidak lepas dari prinsip dasar demokrasi yaitu kedaulatan adalah di tangan rakyat. Pemerintahan demokrasi menjalankan dan mengatur kehidupan rakyat dalam bernegara dengan mengeluarkan sejumlah aturan serta mengambil dan menggunakan sumber dana masyarakat. Pemerintah wajib memberikan

pertanggungjawabannya atas semua aktivitasnya kepada masyarakat. Seiring dengan meningkatnya aktivitas pemerintah dalam pengaturan perdagangan dan industri, perlindungan hak asasi dan kepemilikan serta penyediaan jasa sosial, timbul kesadaran yang luas untuk menciptakan sistem pertanggungjawaban pemerintah yang lebih komprehensif.

2.1.2.6 Prinsip Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan Pemeriksaan Keuangan dan Pembangunan modul 1 (2000:43), disebutkan bahwa pelaksanaan akuntabilitas, perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staff untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
2. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan.
3. Harus dapat mewujudkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan.
4. Harus berorientasi pada pencapaian visi, misi, dan manfaat yang telah diperoleh.
5. Harus jujur, obyektif, transparan dan inovatif sebagai katalisator perubahan dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

2.1.3 Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

2.1.3.1 Definisi Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Menurut Wibowo (2014:7) mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

“Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung”.

Menurut Indra Bastian (2010:274) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi.”

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014:2)

“Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Menurut Irhan Fahmi (2012:2) definisi kinerja sebagai berikut:

“Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar.”

Menurut Kamus Akuntansi Manajemen kinerja keuangan pemerintah daerah adalah sebagai berikut:

“Kinerja keuangan pemerintah daerah diartikan sebagai aktivitas terukur dari suatu entitas selama periode tertentu sebagai bagian dari ukuran keberhasilan pekerjaan. Pengukuran kinerja diartikan sebagai suatu sistem keuangan atau non keuangan dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan atau hasil yang dicapai dari suatu aktivitas, suatu proses atau suatu unit organisasi.”

Dari definisi di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja keuangan daerah adalah mengukur kinerja keuangan pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah pusat sesuai dengan aturan perundang-undangan.

2.1.3.2 Pengukuran Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Menurut Adisasmita (2011:121) mendefinisikan pengukuran kinerja instansi pemerintah sebagai :

“Suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam rangka menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan (program) sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.”

Sedangkan menurut Moeheriono (2012:96), pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian yaitu :

“Suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Mohamad Mahsun (2014:146) menyatakan pengukuran kinerja keuangan sebagai berikut:

“Pengukuran kinerja adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran, dan strategi sehingga dapat diketahui organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.”

2.1.3.3 Tujuan Pengukuran Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Pengukuran kinerja pemerintah merupakan salah satu penilaian atas keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah. bahwasanya tujuan utama penyelenggaraan otonomi daerah antara lain untuk meningkatkan pelayanan publik dan memajukan perekonomian daerah. peningkatan pelayanan publik dimaksud adalah secara kuantitas maupun kualitas dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Pengukuran kinerja menurut Sinambela (2012:187) mempunyai tiga tujuan yaitu:

1. Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
2. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan elemen indikator kinerja. Elemen yang terdapat dalam indikator kinerja menurut Bastian (2010 :267) berupa:

1. Indikator Masukan (*Input*)
2. Indikator Proses (*Process*)
3. Indikator Keluaran (*Output*)
4. Indikator Hasil (*Outcome*)
5. Indikator Manfaat (*Benefit*)

Beberapa elemen yang terdapat pada indikator kinerja diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Indikator Masukan (*Input*)

Mengukur jumlah Sumber Daya seperti dana, sumber daya manusia, peralatan, material dan masukan lainnya yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan.

b. Indikator Proses (*Process*)

Organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan maupun tingkat akurasi kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi.

c. Indikator Keluaran (*Output*)

Digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Dengan membandingkan keluaran, instansi dapat menganalisis apakah kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana.

d. Indikator Hasil (*Outcome*)

Lebih utama dari sekedar *output*. Dengan indikator *outcome*, organisasi dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk output memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak.

e. Indikator Manfaat (*Benefit*)

Menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut baru tampak setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka

menengah dan jangka panjang. Indikator manfaat menunjukkan hal yang diharapkan untuk dicapai bila keluaran dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat waktu dan lokasi).

Indikator-indikator tersebut secara langsung atau tidak langsung dapat mengindikasikan sejauh mana keberhasilan pencapaian sasaran. Dalam hubungan ini, penetapan indikator kinerja kegiatan merupakan proses identifikasi, pengembangan, seleksi dan konsultasi tentang indikator kinerja atau ukuran kinerja atau ukuran keberhasilan kegiatan dan program-program instansi.

2.1.3.5 Dimensi Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dwiyanto dalam Sudarmanto (2014) mengemukakan bahwa terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja organisasi, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kualitas layanan
3. Responsitas
4. Responsibilitas
5. Akuntabilitas

Kelima indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Produktivitas

Dengan mengukur tingkat efisiensi, efektivitas pelayanan, dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan.

2. Kualitas Layanan

Dengan mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

3. Responsitas

Dengan mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas layanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4. Responsibilitas

Menjelaskan/mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.

5. Akuntabilitas

Seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat atau ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki stakeholders.

Sedangkan menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2014:12)

menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*
- b. *Quantity*
- c. *Timeliness*
- d. *Cost-Effectiveness*
- e. *Need for supervision*

Beberapa kriteria dasar atau dimensi untuk kinerja diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Quality*, terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. *Quantity*, terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. *Timeliness*, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-effectiveness*, terkait dengan penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- e. *Need for supervision*, terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal impact*, terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel penelitian terdahulu

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kadek Desiana Wati, Nyoman Trisna Herawati, Ni Kadek Sinarwati (2014)	Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP, dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah (studi pada SKPD Kab. Buleleng)	<ol style="list-style-type: none">1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah.2. Penerapan standar akuntansi pemerintahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah.3. Sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah.4. Kompetensi sumber daya manusia, penerapan standar akuntansi pemerintahan, dan sistem akuntansi keuangan daerah bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah.
2.	Liza Rahayu, Kennedy, Yuneita Anisma (2014)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, dan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada Pemerintah Provinsi Riau (Studi Empiris pada SKPD Provinsi Riau)	<ol style="list-style-type: none">1. Kompetensi SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah kota pekanbaru,2. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.3. Standar Akuntansi Pemerintahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah

3	Natak Riswanto (2016)	Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Jember	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. 2. Transparansi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.
4	Anies Iqbal Mustofa (2012)	Pengaruh Penyajian dan Aksebilitas Laporan Keuangan terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pematang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyajian laporan keuangan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah 2. Aksebilitas laporan keuangan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah dan penyajian dan aksebilitas laporan keuangan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan
5	Nurmiati Irvan , Abdul Rahman Mus, Muhammad Su'un, Mukhlis Sufri4 (2017)	<i>Effect of Human Resource Competencies, Information Technology and Internal Control Systems on Good Governance and Local Government Financial Management Performance</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi sumber daya manusia secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terkait dengan tata kelola yang baik, manajer keuangan karyawan memiliki motif bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebijakan, prosedur dan peraturan sehingga dapat membantu dan memfasilitasi terciptanya pemerintahan yang baik. 2. Kompetensi sumber daya manusia secara langsung berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah, bahwa kompetensi sumber daya manusia mutlak diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja manajemen keuangan.

6	Latifatul Yaswat (2015)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah	1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah. hal ini didukung oleh pendidikan, pelatihan dan pengalaman.
7	Ruslina Lisda, Liza Laila Nurwulan, Lisna Septianisa (2018)	Pengaruh Implementasi SIMDA Desa, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survey Pada Pemerintah Desa di Kabupaten Bandung Barat)	1. Kompetensi Sumber Daya Manusia berada pada kategori berkualitas. Hal ini didukung oleh dimensi penelitian yaitu Dorongan (<i>Motives</i>), Watak/Sifat (<i>Traits</i>). Konsep diri (<i>Self-concept</i>), Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) dan Keterampilan (<i>Skills</i>).

Dari tabel penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan perbedaan yang dimiliki yaitu teknik sampling yang digunakan, dimensi pengukuran yang digunakan, variabel x dan y yang berbeda, tempat studi yang diteliti, jumlah responden, dan juga tahun penelitian.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting, karena yang menjalankan serta mengelola suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Untuk itu diperlukanlah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya.

Mathis dan Jackson dalam Edy Sutrisno (2010:8) menjelaskan bahwa:

“Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.”

Hasil dari penelitian Tari Melissa Rafar, Heru Pahlevi dan Hasan Basri (2015) menunjukkan bahwa:

“dalam pengelolaan keuangan yang baik, SKPD harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten yang didukung dengan latar belakang akuntansi di bidang keuangan. sehingga untuk menerapkan sistem akuntansi, sumber daya manusia yang berkompeten tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik.”

Hasil dari penelitian Joni Iskandar (2015) menunjukkan bahwa:

“Kompetensi Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efektivitas pengelolaan keuangan daerah. dalam rangka pengelolaan keuangan daerah yang efektif, maka organisasi pemerintah daerah harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya.”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kompetensi sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang memiliki

keunggulan fisik dan mental meliputi keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan motivasi yang dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu organisasi. Dalam pencapaian efektivitas pengelolaan keuangan, pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten.

2.2.2 Pengaruh Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Konsep akuntabilitas di Indonesia bukan merupakan hal yang baru, hampir seluruh instansi dan lembaga pemerintah menekankan konsep akuntabilitas ini khususnya dalam menjalankan fungsi administratif pemerintahan.

Menurut (Wiguna, 2015) menyatakan bahwa:

“Akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Akuntabilitas merupakan bentuk pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada publik terkait pelaksanaan pengelolaan pemerintahan yang telah dilakukan, dimana akuntabilitas sendiri merupakan amanat peraturan perundang-undangan yang harus dilaksanakan dalam pengelolaan keuangan daerah, maka hal ini menjadi kewajiban bagi pelaksana pemerintahan.”

Menurut Ismiarti (2013:90-91) menyatakan bahwa:

“implementasi akuntabilitas pada pengelolaan keuangan daerah mampu meningkatkan kinerja.”

Menurut (Akbar, 2012:2) menyatakan bahwa:

“Akuntabilitas publik dan keterbukaan merupakan dua sisi koin yang tidak terpisahkan sebagai bagian dari prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*).”

Hasil dari penelitian Tari Melissa Rafar, Heru Pahlevi dan Hasan Basri (2015) menunjukkan bahwa:

“Kompetensi pengelolaan keuangan dan akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah. sehingga kinerja pengelolaan keuangan pemerintah akan semakin baik apabila kompetensi dari pengelolaan keuangannya baik.”

Hasil penelitian dari Natak Riswanto (2016) menunjukkan bahwa:

“Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah, hal ini membuktikan bahwa akuntabilitas yang dilakukan secara baik, sesuai, dipertanggungjawabkan, dan diawasi dalam prosesnya dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah.”

2.2.3 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Akuntabilitas Pengelolaan keuangan terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurmiati Irvan , Abdul Rahman Mus, Muhammad Su'un, Mukhlis Sufri (2017) menunjukkan bahwa:

“Kompetensi sumber daya manusia secara langsung berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah, bahwa kompetensi sumber daya manusia mutlak diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja manajemen keuangan.”

Menurut penelitian yang dilakukan Latifatul Yaswat (2016) menyatakan bahwa:

“Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah. hal ini didukung oleh pendidikan, pelatihan dan pengalaman.”

Dalam penelitian sebelumnya menurut Nurmiati Irvan , Abdul Rahman Mus, Muhammad Su'un, Mukhlis Sufri (2016) menyatakan bahwa:

“Human resource competencies directly influence positively and significantly related to good governance, that employee financial managers have motives that they can complete the work in accordance with the policies, procedures and regulations so as to assist and facilitate the creation of good governance.”

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa Kompetensi sumber daya manusia secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terkait dengan tata kelola yang baik, karyawan manajer keuangan memiliki motif bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebijakan, prosedur dan peraturan sehingga dapat membantu dan memfasilitasi terciptanya pemerintahan yang baik.

Dalam penelitian sebelumnya menurut Lucy Auditya, Husaini dan Lismawati (2013) menyatakan bahwa:

“Variabel Akuntabilitas pengelolaan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SKPD. Hal ini berarti bahwa semakin akuntabel pengelolaan keuangan dan pelaporan keuangan dalam SKPD, maka akan semakin meningkatkan kinerja pemerintah daerah”.

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kompetensi harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) Akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah merupakan bagian terpenting dalam mengukur kinerja keuangan daerah, dimana pertanggung jawaban laporan keuangan memiliki pengaruh yang besar dalam menilai baik buruknya kinerja pemerintah

Sebagaimana uraian diatas maka penulis mencoba membuat kerangka Pemikiran sebagai berikut:

LANDASAN TEORI

-Kompetensi Sumber Daya Manusia: Wirawan (2015:9), Emilda Ihsanti (2014), Mangkunegara (2012:40),Kadek Desiana Wati (2015)

-Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan: Mursyidi (2013:44), Penny Kusumastuti (2014:2), Halim (2012:20)

-Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah: Wibowo (2014:7), Indra Bastian (2010:274), Irham Fahmi (2012:2)

Referensi

1. Kadek Desiana Wati, Nyoman Trisna Herawati, Ni Kadek Sinarwati (2014)
2. Liza Rahayu, Kennedy, Yunieta Anisma (2014)
3. Natak Riswanto (2016)
4. Anies Iqbal Mustofa (2012)
5. Nurmiati Irvan , Abdul Rahman Mus, Muhammad Su'un, Mukhlis Sufri (2017)
6. Latifatul Yaswat(2016)
7. Ruslina Lisda, Liza Laila Nurwulan, Lisna Septianisa (2018)

Data Penelitian

1. Penelitian pada SKPD Pemerintah Kota Cimahi
2. Kuesioner dari 43 Responden.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan

Premis 1

1. Mathis dan Jackson dalam Edy Sutrisno (2010:8)
2. Tari Melissa Rafar, Heru Pahlevi dan Hasan Basri (2015)
3. Joni Iskandar (2015)

Premis 2

1. Wiguna (2015)
2. Ismiati (2013:90-91)
3. Akbar (2012:2)
4. Tari Melissa Rafar, Heru Pahlevi dan Hasan Basri (2015)
5. Natak Riswanto (2016)

Kompetensi
Sumber Daya
Manusia

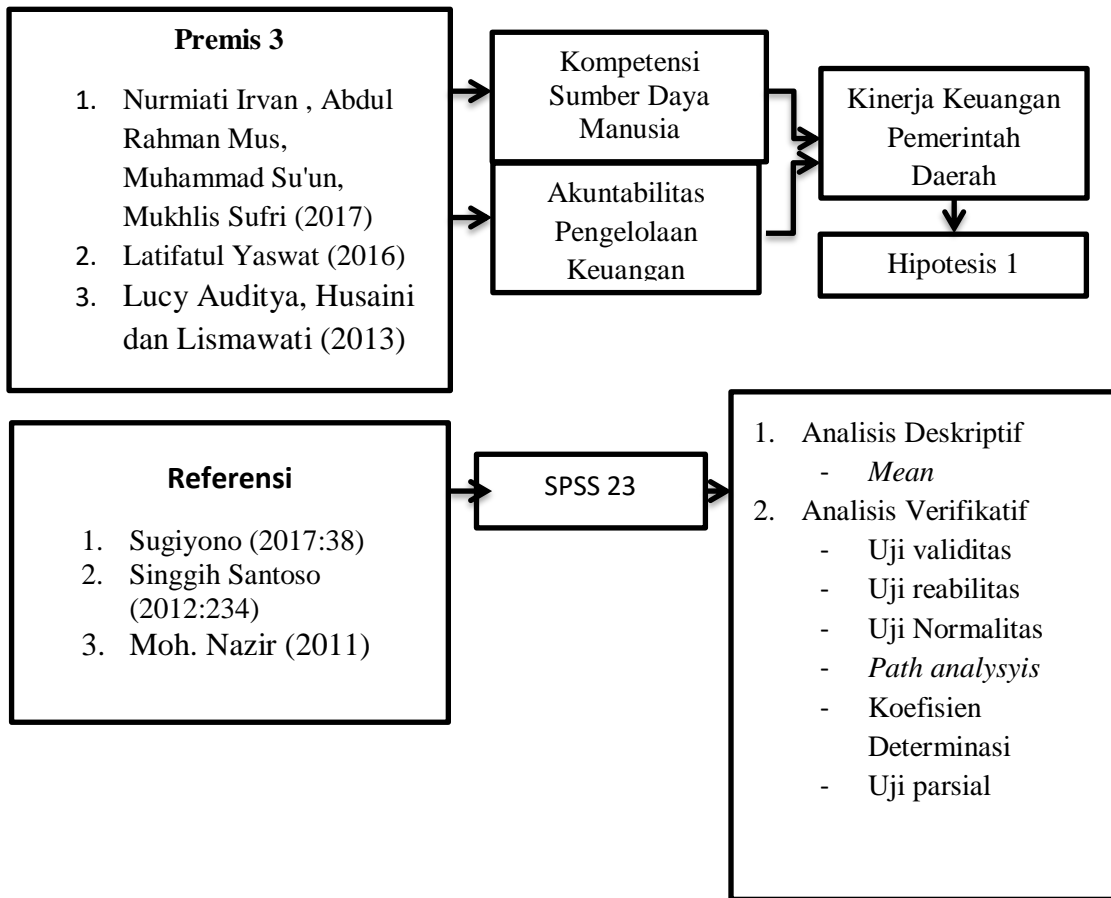
Akuntabilitas
Pengelolaan
Keuangan

Hipotesis 1

Akuntabilitas
Pengelolaan
Keuangan

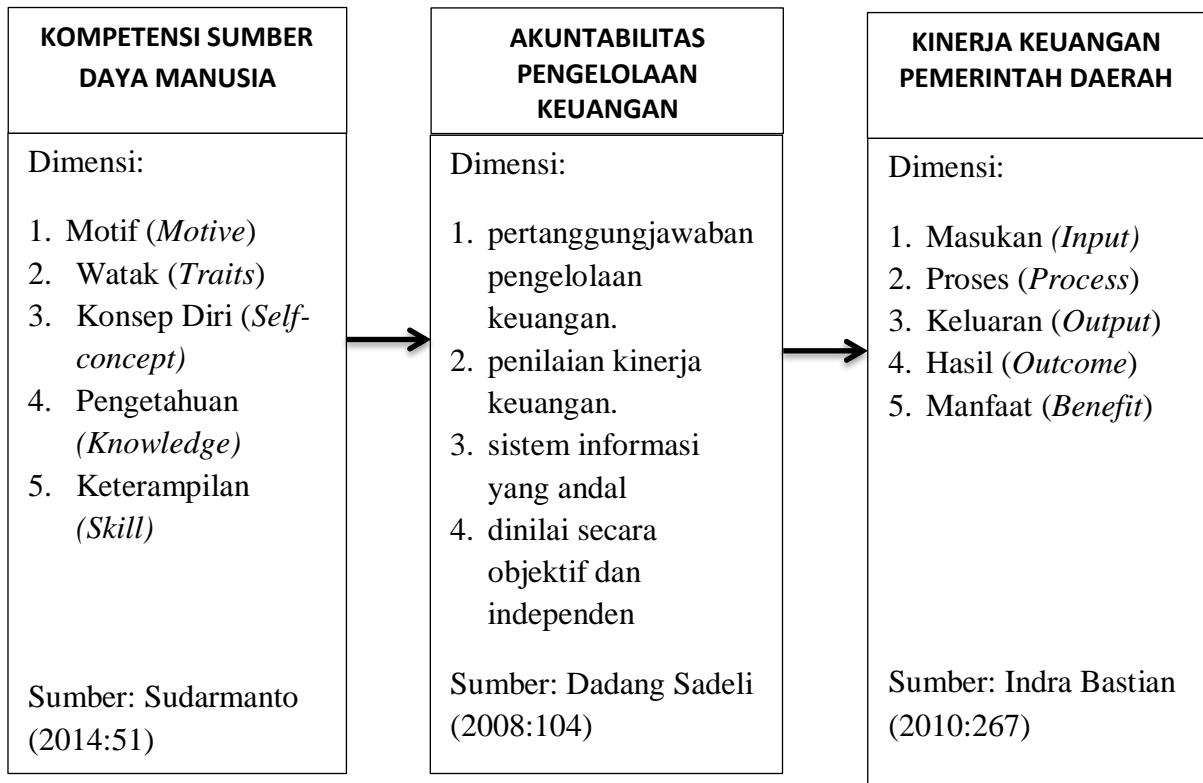
Kinerja Keuangan
Pemerintah
Daerah

Hipotesis 2



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2

Paradigma Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:93) pengertian hipotesis adalah :

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu, maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh Kompetensi Sumber daya Manusia terhadap Akuntabilitas pengelolaan keuangan
- H2: Terdapat pengaruh Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah daerah
- H3: Terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah melalui akuntabilitas pengelolaan keuangan

