

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pelaporan Pertanggungjawaban Keuangan gereja Kristen Protestan Indonesia (GKPI)

Laporan merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban atas suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan. Laporan berisi informasi yang didukung oleh data yang lengkap sesuai dengan fakta yang ditemukan. Data disusun sedemikian rupa sehingga akurasi informasi yang kita berikan dapat dipercaya dan mudah dipahami Wardani (2008) dalam (Kalangi, 2016:3). Menurut Munawir dalam (Andarsari, 2016:146) laporan keuangan merupakan alat yang sangat penting untuk memperoleh informasi sehubungan dengan posisi keuangan dan hasil yang telah dicapai oleh sebuah perusahaan, dengan begitu laporan keuangan akan membantu para pengguna untuk membuat keputusan ekonomi yang bersifat finansial. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK 45) no 45 secara khusus membahas tentang pelaporan keuangan pada organisasi nirlaba. Pernyataan ini berlaku bagi laporan keuangan yang disajikan oleh organisasi nirlaba yang memenuhi karakteristik berupa perolehan sumber daya entitas yang berasal dari para penyumbang yang tidak mengharapkan pembayaran kembali atau manfaat ekonomi yang sebanding dengan jumlah sumber daya yang diberikan (Prayudi, 2015:112).

Tujuan utama laporan keuangan menurut PSAK no. 45 adalah menyediakan informasi yang relevan untuk memenuhi kepentingan para penyumbang, anggota organisasi, kreditur dan pihak lain yang menyediakan sumber daya bagi organisasi nirlaba (Andarsari, 2016:146). Bentuk laporan keuangan untuk organisasi nirlaba sebagaimana diatur dalam PSAK 45 terdiri dari: (1) laporan posisi keuangan yang menyediakan informasi mengenai aktiva kewajiban dan aktiva bersih dan informasi mengenai hubungan diantara unsur-unsur tersebut pada waktu tertentu, (2) laporan aktivitas yang menyediakan informasi mengenai pengaruh transaksi dan peristiwa lain yang mengubah jumlah dan sifat aktiva bersih. Hubungan antar transaksi, dan peristiwa lain dan bagaimana penggunaan sumber daya dalam pelaksanaan berbagai program atau jasa, (3) laporan arus kas yang menyajikan informasi mengenai penerimaan dan pengeluaran kas dalam suatu periode dan catatan atas laporan keuangan (Prayudi, 2015:112).

Gereja Kristen Protestan Indonesia (GKPI) adalah persekutuan orang-orang percaya kepada Tuhan Yesus sebagai anak Allah, Kristus dan Juruselamat dunia, dan merupakan bagian dari tubuh Kristus yang tersebut diatas bumi, yang diberdayakan oleh Roh Kudus untuk hidup dalam suatu persekutuan, kesaksian dan pelayanan ditengah dunia dalam melaksanakan rencanaNya terhadap dunia yakni supaya kasih, sukacita, keadilan, kebenaran, dan damai sejahtera berlaku dalam seluruh ciptaanNya. Gereja Kristen Protestan Indonesia adalah badan gerejawi di Indonesia, sebagai satu sinode lahir dan berdiri dilandasi oleh kasih setia dari Allah Bapa, anugerah dari Tuhan Yesus Kristus dan persekutuan dari Roh Kudus, serta didorong oleh kerinduan untuk ikut melaksanakan misi Allah di

dunia dalam tugas panggilan imamat am orang percaya (1 Petrus 2:9), dan kerinduan untuk melaksanakan pembaruan dan pemurnian pelayanan dalam kehidupan bergereja, dengan pedoman kepada tata gereja ini. Bahwa tata Gereja Kristen Protestan Indonesia ini hidup dari firman Allah, untuk penata layanan gereja, agar gereja hidup dari iman, harap dan kasih Tuhan Yesus Kristus, gembala yang baik. Dinamika tata gereja ini terletak pada jiwa kasih Tuhan Yesus Kristus yang tersimpul didalam kata dan kalimat maupun tata susunannya, itulah yang mendorong dan menggerakkan seluruh kehidupan dan pelayanannya. Kasih, kebenaran dan aturan yang ada dalam Alkitab menjadi sumber yang utama dan dasar ukuran penafsiran tata gereja ini. Tata gereja ini bukan mempersempit jalan melainkan melapangkan jalan untuk bertemu dengan Tuhan Yesus Kristus raja gereja, gembala yang baik (Aritonang, 2014:368).

Dalam pelaksanaannya, laporan pertanggungjawaban keuangan GKPI disusun mengacu pada tata gereja yang diterbitkan oleh Badan Pekerja Majelis Sinode bersama dengan para Pendeta, Penatua, PHJ dan Majelis di jemaat masing-masing melalui sidang majelis sinode (Pasaribu, 2018). Keuangan yang dimaksud sesuai dengan Peraturan Rumah Tangga Tentang Pengorganisasian dan Kepemimpinan Jemaat pada Pasal 13 yaitu:

1. Melaksanakan kegiatan administrasi keuangan jemaat.
2. Bersama-sama dengan Guru Jemaat dan Sekretaris Jemaat membuat dan menandatangani semua surat dan dokumen mengenai keuangan.
3. Mengupayakan dan mengusulkan berbagai sumber-sumber penerimaan keuangan jemaat.

4. Mengurus keuangan jemaat.
5. Membayar dengan uang yang dikelola jemaat segala kewajiban jemaat sesuai rencana kegiatan yang telah ditetapkan, setelah berkordinasi dengan guru jemaat.
6. Mengirim segala tanggungjawab keuangan yang telah ditetapkan dalam peraturan GKPI tentang keuangan dan yang ditetapkan oleh Sidang Umum jemaat dan atau Sidang Majelis Jemaat.
7. Menyusun laporan keuangan untuk diberita-jemaatkan setiap awal bulan, dengan ketentuan laporan keuangan yang diberita-jemaatkan harus telah mendapat persetujuan Guru Jemaat dan Sekretaris Jemaat.
8. Mengikuti sermon Jemaat.
9. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diatur dalam Tata Gereja, Peraturan Rumah Tangga, dan peraturan-peraturan lainnya yang berlaku di GKPI.

2.1.2 Kualitas sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuannya. Sumber daya manusia yang mempunyai masa depan memperhitungkan kemampuan yang ada, untuk mencapai daya guna dan hasil guna pada masa yang akan datang. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya yang telah tersimpan pada setiap orang sehingga potensi yang dimilikinya, dapat melakukan aktivitas yang dimanfaatkan untuk kesejahteraan kehidupan manusia lainnya (Umam, 2012:54).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya suatu sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sehingga manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Notoatmojo, 2008).

2.1.3 Komitmen

Menurut (Ikhsan & Ishak, 2008) komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal, yang kadang-kadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan. Robinson (1996) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu

sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu:

1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
2. Kemauan untuk sekuat tenaga melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

Mowday, Porter dan Steers dalam (Ikhsan & Ishak, 2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi atau profesi antara lain:

1. Identifikasi (*Identification*) yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.
2. Keterlibatan (*Involvement*) yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.
3. Loyalitas (*Loyalty*) yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja.

2.1.4 Teknologi Informasi

Menurut *Information Technology Association of America* (ITAA), teknologi informasi adalah suatu studi perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer. Teknologi informasi

memanfaatkan komputer elektronik dan perangkat lunak komputer untuk mengubah, menyimpan, melindungi, memproses, mentransmisikan dan memperoleh informasi secara aman. Saat ini kita berada dalam era informasi dimana informasi memegang peranan penting dalam aspek kehidupan. Siapa yang menguasai informasi maka ia memiliki peluang lebih dibandingkan yang tidak memiliki. Pemanfaatan informasi yang optimal dapat memberikan ide yang inovatif untuk pengembangan. Perlunya teknologi informasi dewasa ini menjadi hal yang sangat penting karena sudah banyak organisasi yang menerapkan teknologi untuk mendukung kegiatan organisasi (Sutarman, 2009:13).

Teknologi informasi dewasa ini menjadi hal yang sangat penting karena sudah banyak organisasi yang menerapkan teknologi informasi untuk mendukung kegiatan organisasi. Teknologi informasi diterapkan untuk pengelolaan informasi yang dewasa ini menjadi salah satu bagian penting karena:

1. Meningkatnya kompleksitas dari tugas manajemen
2. Pengaruh ekonomi internasional (globalisasi)
3. Perlunya waktu yang tanggap (*response time*) yang lebih cepat
4. Tekanan akibat dari persaingan bisnis

Tujuan teknologi informasi adalah untuk memecahkan masalah, membuka kreativitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan prinsip teknologi informasi adalah "*High tech high touch*" yaitu semakin anda bergantung pada teknologi maju, seperti teknologi informasi,

maka semakin penting untuk mempertimbangkan aspek “*High touch*” yaitu sisi manusianya (Sutarman, 2009:17).

Ada enam fungsi dari teknologi informasi menurut (Sutarman, 2009:18), yaitu sebagai berikut:

1. Menangkap (*Capture*)

2. Mengolah (*Processing*)

Mengolah/memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pengolahan/pemrosesan data dapat berupa konversi (penggunaan bahan data kebentuk yang lain), analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi.

- a. *Data processing*, memproses dan mengolah data menjadi suatu informasi
- b. *Information processing*, suatu aktivitas komputer yang memproses dan mengolah suatu tipe/bentuk dari informasi dan mengubahnya menjadi tipe dan bentuk yang lain dari informasi.
- c. *Multimedia system*, suatu sistem komputer yang dapat memproses berbagai bentuk dari sistem informasi secara bersamaan (simultan).

3. Menghasilkan (*Generating*)

Menghasilkan atau mengorganisasikan informasi kedalam bentuk yang berguna. Misalnya: laporan, tabel, grafik dan sebagainya.

4. Menyimpan (*Storage*)

Merekam atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya. Misalnya disimpan ke *harddisk tape*, *disket*, *compact disk (CD)*, dan sebagainya.

5. Mencari kembali (*Retrival*)

Menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin (*copy*) data dan informasi yang sudah tersimpan, misalnya mencari suplier yang sudah lunas dan sebagainya.

6. Transmisi (*Transmission*)

Mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer. Misalnya mengirimkan data penjualan dari user A ke user lainnya, dan sebagainya.

Keuntungan penerapan teknologi informasi yaitu:

1. Kecepatan (*Speed*)

Komputer dapat mengerjakan sesuatu perhitungan yang kompleks dalam hitungan detik, sangat cepat, jauh lebih cepat dari yang dapat dikerjakan oleh manusia.

2. Konsistensi (*Consistency*)

Hasil pengolahan lebih konsisten tidak berubah-ubah karena formatnya (bentuknya) sudah standar, walaupun dilakukan berulang kali, sedangkan manusia sulit menghasilkan yang persis sama.

3. Ketepatan (*Precision*)

Komputer tidak hanya cepat, tetapi juga lebih akurat dan tepat (presisi). Komputer dapat mendeteksi suatu perbedaan yang sangat kecil, yang tidak dapat dilihat dengan kemampuan manusia, dan dapat juga melakukan perhitungan yang sulit.

4. Keandalan (*Reliability*)

Apa yang dihasilkan lebih dapat dipercaya dibandingkan dengan dilakukan oleh manusia. Kesalahan yang terjadi lebih kecil kemungkinan jika menggunakan komputer.

2.1.5 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau gerakan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia umumnya dan pada bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2012). Motivasi adalah suatu kebutuhan yang menjadikan seseorang untuk berbuat sesuatu yang menyebabkan orang berlaku tertentu dalam usahanya mencapai suatu tujuan (Ikhsan & Ishak, 2008).

Proses timbulnya motivasi seseorang:

1. Kebutuhan yang belum terpenuhi.
2. Mencari dan memilih cara-cara untuk memuaskan kebutuhan (disini akan terlibat kemampuan, ketrampilan, dan pengalaman).
3. Perilaku yang diarahkan pada tujuan.
4. Evaluasi prestasi.
5. Imbalan atau hukuman.
6. Kepuasan.
7. Menilai kembali kebutuhan yang belum terpenuhi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu sebagai berikut:

1. Faktor yang berdasarkan karakteristik individu
 - a. Minat
 - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan.
 - c. Kebutuhan individual
 - d. Kemampuan atau kompetensi
 - e. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - f. Emosi, suasana hati, perasaan, keyakinan dan nilai-nilai

Pada umumnya karakteristik individu ini mempengaruhi bagaimana orang menilai apa yang diperolehnya dari bermacam-macam faktor dalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, orang cenderung untuk termotivasi menjalankan tugasnya.

2. Faktor-faktor pekerjaan
 - a. Faktor lingkungan pekerjaan
 1. Gaji dan benefit yang diterima
 2. Kebijakan-kebijakan perusahaan
 3. Supervisi
 4. Hubungan antar manusia
 5. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan, fisik dan sebagainya
 6. Budaya organisasi
 - b. Faktor dalam pekerjaan
 1. Sifat pekerjaan

2. Rancangan tugas/pekerjaan
3. Pemberian pengakuan terhadap prestasi
4. Tingkat/besarnya tanggungjawab yang diberikan
5. Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
6. Adanya kepuasan dalam pekerjaan.

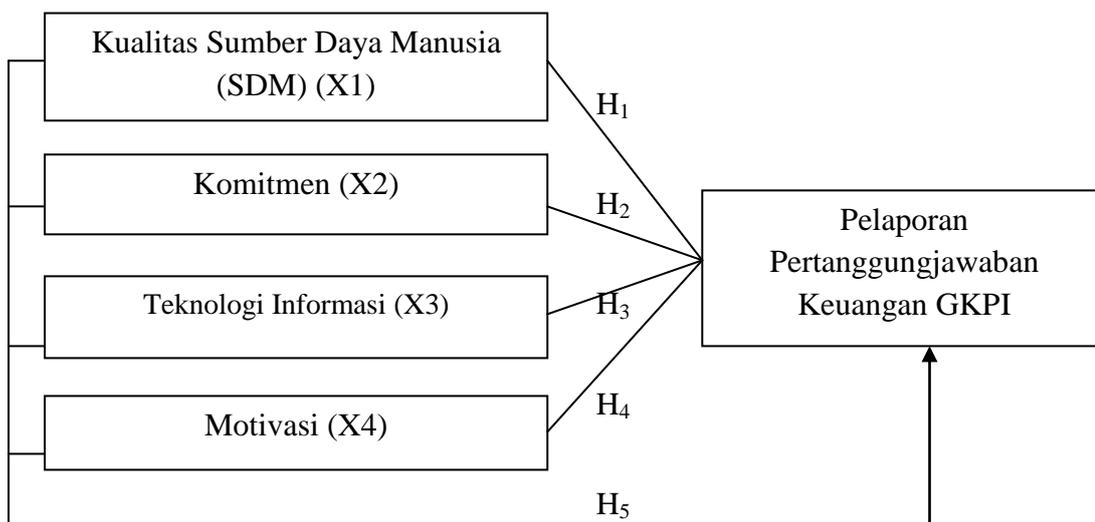
2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Melisa Mouren, Grace B. Nangoi dan Lintje Kalangi (2016)	Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Pelaporan pertanggungjawaban Dana Gereja Masehi Injili di Minahasa (GMIM) kota Manado	Komitmen , Kualitas SDM , Perangkat Pendukung, dan Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan dana GMIM
2	Rahman Arif (2017)	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, komitmen organisasi, dan kejelasan Tujuan Terhadap kualitas informasi laporan keuangan pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD kota Padang Panjang)	Pemanfaatan Teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas informasi laporan keuangan pemerintah daerah, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah
3	Febrian Cahyo Pradono (2015)	Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah: faktor yang mempengaruhi dan Implikasi kebijakan (Studi pada SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Tengah)	Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas Laporan keuangan
4	Cok Istri Agung Prami Shintia dan Ni Made Adi Erawati (2017)	Pengaruh Kualitas SDM, Sistem Informasi, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi pada Kualitas Laporan Keuangan	Kualitas SDM , pemanfaatan teknologi informasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.
5	Sagung Inten Evucahyani dan Nyoman Djinar Setiawina (2016)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Tabanan	Kompetensi SDM dan pemanfaatan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan daerah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas LKPD Kabupaten Tabanan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H₁: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap pelaporan pertanggungjawaban keuangan GKPI
2. H₂: Komitmen berpengaruh signifikan terhadap pelaporan pertanggungjawaban Keuangan GKPI
3. H₃: Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap pelaporan keuangan pertanggungjawaban keuangan GKPI
4. H₄: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap pelaporan pertanggungjawaban keuangan GKPI

5. H₅: Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen, Teknologi Informasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pelaporan pertanggungjawaban keuangan GKPI