

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, laporan keuangan didefinisikan sebagai suatu instrumen dokumentasi sistematis yang komprehensif yang menggambarkan struktur tentang posisi keuangan dan transaksi yang dilaksanakan oleh suatu entitas pelaporan. Laporan keuangan memiliki signifikansi metodologis dalam memberikan evaluasi objektif terhadap kualitas dan efektivitas manajemen keuangan, serta dapat memudahkan dalam menilai apakah pelaporan keuangan telah berjalan dengan baik dan juga dapat berguna bagi pihak pemangku kepentingan dalam hal pengambilan keputusan.

Integritas laporan keuangan mensyaratkan akurasi dan transparansi mutlak, tidak boleh berisi sesuatu yang menyesatkan karena dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan dalam pengambilan keputusan. Laporan keuangan harus memenuhi karakteristik kualitatif tertentu untuk menjamin transparansi dan akuntabilitas laporan keuangan (Eman et al. 2022).

Merujuk Pasal 190 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, laporan keuangan pemerintah daerah terdiri dari:

1. Laporan Realisasi Anggaran (LRA): Laporan ini menyajikan informasi tentang bagaimana pendapatan, belanja, dan pembiayaan suatu entitas pelaporan dilaksanakan selama periode waktu tertentu.

2. Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (LPSAL): Laporan ini menunjukkan bahwa saldo anggaran lebih meningkat atau menurun selama tahun yang dilaporkan dibandingkan tahun sebelumnya.
3. Neraca: Kondisi yang menunjukkan posisi keuangan suatu entitas pada tanggal tertentu berdasarkan aset, kewajiban, dan ekuitas dana.
4. Laporan Operasional (LO): merupakan ringkasan sumber daya ekonomi yang menambah ekuitas dan digunakan oleh pemerintah pusat atau daerah untuk kegiatan penyelenggaraan pemerintahan selama periode pelaporan.
5. Laporan Arus Kas (LAK): Menelusuri informasi tentang penerimaan dan pengeluaran selama periode waktu tertentu, mengkategorikan berdasarkan aktivitas operasi, investasi dan pembiayaan.
6. Laporan Perubahan Ekuitas (LPE): menganalisis pergerakan ekuitas, menunjukkan meningkatkan atau penurunan selama periode tertentu.
7. Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK): merupakan bagian penting dari laporan keuangan dan menyajikan informasi pos-pos laporan keuangan dalam rangka pengungkapan yang memadai, pengungkapan pencapaian target dan memberikan konteks mendalam atas angka-angka dalam laporan keuangan.

2.1.1.1 Tujuan Dan Fungsi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Tujuan umum laporan keuangan adalah untuk menyediakan informasi komprehensif mengenai kondisi keuangan, pelaksanaan anggaran, aliran kas, dan pendapatan, terlepas dari keberagaman struktur, visi, misi, dan tujuan instansi pemerintahan. Tujuan utama laporan keuangan pemerintah adalah untuk

menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakan.

Henley et al dalam Bagjana & Rachman (2021), laporan keuangan pemerintah memiliki fungsi utama, yaitu Laporan keuangan tahunan berfungsi sebagai sarana untuk memantau dan mengevaluasi apakah tujuan yang ditetapkan telah tercapai sesuai rencana. Laporan keuangan memberikan bukti bahwa suatu organisasi telah memanfaatkan sumber daya ekonomi yang tersedia untuk memenuhi misinya. Informasi struktural meliputi langkah-langkah perencanaan serta kegiatan-kegiatan yang layak dan pembiayaan. Laporan keuangan digunakan sebagai alat publikasi yang menyampaikan informasi akurat kepada berbagai pemangku kepentingan, termasuk legislatif, lembaga pemerintah lain, dan masyarakat umum.

PSAP No. 01 mengatur tujuan yang lebih spesifik, yaitu penyajian informasi teknis, termasuk informasi tentang posisi keuangan entitas pelaporan, pelaksanaan anggaran, surplus anggaran, arus kas, hasil operasi, dan pergerakan modal. Informasi ini dirancang untuk membantu pengguna membuat dan mengevaluasi keputusan alokasi sumber daya.

2.1.1.2 Pengukuran Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Berdasarkan Kerangka Konseptual SAP yang tercantum dalam Lampiran 1.01 PP 71/2010, kualitas laporan keuangan diukur melalui standar normatif tertentu untuk memenuhi tujuan penyajian informasi akuntansi. Terdapat 4 (empat) kriteria fundamental yang menentukan kualitas laporan keuangan :

a. Relevansi laporan keuangan dianggap relevan ketika informasi yang terdapat didalamnya berguna untuk mengevaluasi peristiwa masa lalu atau saat ini, memperkirakan kejadian masa depan, serta berkontribusi dalam pengambilan keputusan dengan cara:

1. Nilai umpan balik ,Artinya, memberikan informasi yang dapat digunakan dalam mengkonfirmasi dan pengoreksian expektasi sebelumnya.
2. Nilai prediktif , Menyediakan informasi yang mampu memprediksi hasil di masa mendatang berdasarkan data historis atau peristiwa yang sedang terjadi saat ini.
3. Lengkap, Artinya menyajikan informasi secara lengkap dengan mempertimbangan berbagai batasan, sehingga meminimalisir kesalahpahaman oleh pengguna laporan keuangan.
4. Tepat waktu, Penyajian laporan keuangan dilakukan tepat waktu sehingga informasi dapat mendukung proses pengambilan keputusan.

b. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan berarti bahwa informasi yang ada dalam laporan keuangan valid, tidak menyesatkan dan disajikan secara wajar tanpa manipulasi dapat diverifikasi. Penting untuk diketahui relevansi Informasi tidak selalu menjamin keandalannya, karena mungkin informasi yang disajikan tidak valid.

c. Bisa dibandingkan

Laporan keuangan dapat dibandingkan dalam dua dimensi, internal dan eksternal. Dalam dimensi internal, dapat membandingkan transaksi dalam

satu periode. Dalam dimensi eksternal, dapat membandingkan laporan keuangan tahunan perusahaan lain asalkan menerapkan prinsip akuntansi yang sebanding.

d. Dapat dipahami

Kemudahan pemahaman informasi dalam laporan keuangan harus mudah dipahami oleh penggunanya. Karena itu, pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai tentang aktivitas ekonomi dan bisnis, akuntansi, serta kemauan untuk mempelajari informasi tersebut dengan tekun. Namun, relevansi informasi hanya karena dianggap terlalu kompleks bagi sebagian pengguna.

2.1.2 Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis akrual (*accrual basic*)

Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) adalah pedoman dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan pemerintah. Melalui PP Nomor 71 Tahun 2010, pemerintah menetapkan penggunaan sistem akuntansi berbasis akrual. Penerapan ini diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 64 Tahun 2013 yang mengatur implementasi model akuntansi akrual mulai tahun 2015. Regulasi ini mencakup berbagai aspek seperti pengelolaan anggaran, akun ekuitas (ekuitas, mengkonsolidasikan ekuitas, ekuitas SAL), pertanggungjawaban atas belanja yang diakui yang telah disahkan anggaran, dan pengakuan beban.

2.1.2.1 Basis akrual (*accrual basic*)

Menurut Rosana & Bharata (2023), Basis akrual (*accrual basic*) merupakan basis akuntansi yang mengakui, menyajikan, dan mencatat suatu laporan keuangan atas transaksi ekonomi atau peristiwa akuntansi pada saat terjadi.

Terdapat beberapa keunggulan dalam menerapkan akuntansi basis akrual (*accrual basic*), sebagai berikut:

- a. Memberikan gambaran bagaimana cara pemerintah mendanai kegiatannya serta bagaimana memenuhi pendanaan dalam kegiatannya.
- b. Menyajikan informasi akurat mengenai hak/kewajiban intansi yang terkait secara akurat dan nyata.
- c. Memfasilitasi evaluasi kinerja pemerintah dalam hal biaya layanan, efisiensi, dan pencapaian tujuan.
- d. Menunjukkan kondisi keuangan pemerintah serta perubahan posisi keuangannya.

Namun basis akrual (*accrual basic*) ini juga memiliki tantangan, antara lain:

- a. Perlunya kesiapan dalam mengatasi masalah-masalah seperti biaya penilaian aset, biaya penyusunan kebijakan akuntansi, biaya pengembangan sistem computer, dan biaya lainnya.
- b. Akuntansi basis akrual (*accrual basic*) kurang relevan untuk mengukur kinerja pemerintah yang tidak berorientasi profit, karena pada dasarnya basis ini digunakan untuk mengukur keuntungan.
- c. Memerlukan pertimbangan professional yang lebih kompleks.

Menurut Mua'am dalam Rosana & Bharata (2023), mengungkapkan Karena akuntansi basis akrual (*accrual basic*) sifatnya rumit sehingga kurang mendapat perhatian dalam pengamatan sehingga untuk akuntabilitas laporan keuangan berkurang sehingga perlunya pemilihan strategi implementasi akuntansi berbasis

akrual (*accrual basic*) yang dapat dicermati agar penerapan dari basis akrual (*acerual basic*) tercapai.

2.1.2.2 Tantangan dan Kesulitan Akuntansi Berbasis Akrual

Kesulitan penerapan akuntansi di Indonesia oleh Soepomo (1999) dan Harun (1997) menyebutkan tiga kendala yang dihadapi Indonesia sehingga langkah memperbaiki akuntansi pemerintah (Publik) adalah: Sistem hukum, terlalu besar dan luasnya ruang lingkup pemerintahan Indonesia, serta masih kurangnya staf pemerintahan yang cakap dan kapabel (Soeradi, 2019:44).

Menurut Simanjuntak (2010) terdapat beberapa tantangan dalam implementasi akuntansi pemerintahan berbasis akrual yang dapat dipetakan sebagai berikut:

- a. Sistem Akuntansi dan IT Based System.
- b. Mencermati kompleksitas implementasi akuntansi berbasis akrual, Perlu dibangun suatu sistem pengendalian intern yang memadai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien.
- c. Komitmen yang kuat dari Pimpinan. Salah satu penyebab kelemahan penyusunan Laporan Keuangan pada beberapa Kementerian/ Lembaga antara lain disebabkan lemahnya komitmen pimpinan satker khususnya Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) penerima dana Dekonsentrasi/Tugas Perbantuan.
- d. Tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang andal dan kompeten.

Penyusunan dan penyiapan laporan keuangan tersebut tentu harus ditangani/dihandel tenaga akuntansi yang menguasai akuntansi pemerintahan dengan baik.

- e. Resistensi terhadap perubahan. Umumnya suatu perubahan terjadi senantiasa akan timbul masalah pro dan kontra adanya kelompok yang menerima atau yang menolak di internal organisasi yang sudah terbiasa dengan sistem yang lama umumnya enggan untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Untuk itu perlu disusun berbagai langkah antisipasi, antara lain sosialisasi yang intensif sehingga penerapan basis akuntansi akrual dapat berjalan dengan baik.
- f. Sistem informasi akuntansi harus memadai.
- g. Penerapan basis akrual merupakan bagian dari reformasi birokrasi. Penerapan basis akrual tidak boleh hanya dilihat sebagai masalah teknik akuntansi semata, melainkan juga membutuhkan perubahan budaya organisasi dan harus merupakan bagian dari reformasi birokrasi secara menyeluruh.

Menurut Soeradi (2019:46) dalam bukunya dijelaskan bahwa implementasi akuntansi akrual di pemerintahan merupakan tantangan besar, terutama apabila hal tersebut dimaksudkan untuk me-nyediakan manfaat maksimal untuk pengambilan keputusan dan akuntabilitas kepada para pengguna eksternal. Sebaliknya, tanpa ada informasi akrual, maka upaya implementasi akan jauh dari sukses/berhasil. Diperlukan kesadaran dan pemahaman yang jelas bahwa akuntansi akrual tidak akan membawa manfaat kecuali informasi yang dihasilkannya digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambil keputusan.

2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Konsep kompetensi pertama kali diperkenalkan oleh McClelland pada tahun 1973, yang menggambarkan sebagai karakteristik personal yang berkaitan dengan pkinerja yang unggul atau efektif dalam pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan bukti bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan kinerja yang unggul atau efektif. Menurut Newman et al. dalam Wahyudi & Putry (2022:166), individu yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung menunjukkan kreativitas yang tinggi, didukung oleh rasa percaya diri, penguasaan pengetahuan, dan keterampilan yang memadai untuk menghasilkan ide dan menerapkannya ke dalam pekerjaan, sekaligus mampu mengatasi situasi yang penuh ketidakpastian.

Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja terbaik seseorang sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Berbagai studi juga mengungkapkan bahwa kompetensi kerja karyawan akan membuat karyawan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut mangkunegara dalam (Bagjana & Rachman, 2021) menyatakan kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan dan karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya. Sementara itu, Ramadhania & Novianty (2020) menyatakan bahwa Kompetensi merupakan gabungan dari karakteristik, sikap dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas untuk menghasilkan kinerja yang unggul.

Menurut Juita dalam Eman et al.(2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, karenanya harus dipastikan bahwa sumber daya manusia ini harus dikelola sebaik mungkin supaya mampu memberikan kontribusi secara unggul dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia dapat dicapai melalui berbagai program pelatihan, terutama untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Untuk itu dibutuhkan kompetensi SDM yang berpengalaman dalam bidangnya dan memiliki pemahaman mendalam tentang ilmu akuntansi.

Menurut Moeheriono dalam Tegor et al., (2021) mengidentifikasi lima karakteristik dasar kompetensi yang dimiliki setiap individu: watak (*traits*), motif (*motive*), bawaan (*self-concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*). Karakteristik ini menjadi indikator penting pada seseorang yang dapat memprediksi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Peraturan Direktur Jenderal Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil mengatur tentang pengertian kompetensi bagi pegawai negeri sipil. Keputusan tersebut mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan kualitas yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan berbagai pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM merupakan gabungan aspek fisik, psikis, sifat atau karakteristik,

pengetahuan, keterampilan dan pengalaman seseorang. Untuk mencapai tujuan organisasi sangat diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, yang dapat diukur melalui kemampuan dan kinerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil (ASN) menggolongkan kompetensi menjadi tiga kategori, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial budaya. Penjelasan mengenai ketiga jenis kompetensi di atas tertuang dalam Peraturan Menteri Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Profesi Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi sebagai berikut:

1. Kompetensi profesional, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan serta terkait secara khusus dengan bidang teknis jabatan.
2. Keterampilan manajerial, kemampuan untuk memimpin dan mengelola unit organisasi.
3. Kompetensi sosial budaya, Kemampuan berinteraksi dengan masyarakat majemuk dengan memperhatikan aspek agama, suku, budaya, perilaku, pemahaman kebangsaan, etika, dan nilai-nilai sosial.

Menurut Priyono & Marnis dalam (Bagjana & Rachman, 2021) membagi pengembangan kompetensi dapat dibagi menjadi 2 kelompok:

1. Kompetensi umum, yaitu keterampilan yang dibutuhkan oleh semua pegawai dalam suatu instansi/organisasi, meskipun mereka bekerja di departemen yang berbeda.

2. Kompetensi khusus, yaitu keterampilan khusus yang dibutuhkan pegawai suatu departemen tertentu tergantung pada pelaksanaan tugas pokok departemen.

2.1.3.1 Pengukuran Kompetensi Sumber Daya Manusia

Ketentuan mengenai standar kompetensi profesi PNS dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Kelembagaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 menguraikan tiga aspek pengukuran kompetensi pegawai, yaitu:

1. Pengetahuan Pengetahuan merupakan persyaratan dasar bagi semua karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Pengetahuan adalah informasi penting yang harus diperoleh yang relevan dengan posisi dan kebutuhan organisasi.

Indikator pengukurannya adalah:

- a. Kesesuaian latar belakang pendidikan
 - b. Tingkat pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi pekerjaan.
 - c. Pengetahuan dan pemahaman tentang peraturan yang berlaku untuk posisi tersebut.
 - d. Kemauan untuk lebih berkembang dan terlibat dalam pekerjaan.
2. Keterampilan berbeda dengan pengetahuan teoritis. Mereka memiliki karakteristik yang lebih nyata, kemampuan teknis untuk menyelesaikan suatu tugas. Indikator pengukurannya adalah:
 - a. Partisipasi dalam program pelatihan khusus pekerjaan.
 - b. Kemampuan untuk bekerja sesuai prosedur standar.
 - c. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah di tempat kerja.

3. Sikap perilaku merupakan faktor kunci dalam mengoptimalkan pengetahuan dan keterampilan yang ada. Perilaku dalam menyelesaikan tugas menunjukkan indikator sebagai berikut:
 - a. Kepatuhan terhadap standar etika di tempat kerja; tingkat inisiatif
 - b. Kesungguhan dan dedikasi dalam melakukan pekerjaan.

2.1.4 Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dilaksanakan melalui Keputusan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (PP 60/2008), di mana Pasal 58 menyatakan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas Administrasi Keuangan Negara,

Menurut Pasal 1 Angka 1 PP Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, didefinisikan sebagai berikut:

"Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundangundangan."

2.1.4.1 Definisi dan Tujuan Sistem Pengendalian internal

Audit internal merupakan peranan penilai yang memiliki sifat independen yang berada dalam suatu instansi atau organisasi untuk mengevaluasi dan menerima sebagai wujud bentuk layanan kepada organisasi (Natalia, E. Y et al., 2024)

Menurut suginam dalam Natalia, E. Y et al.(2024) Fungsi audit internal merupakan kegiatan yang terdapat dalam organisasi, yang dilakukang dengan

cara memeriksa akuntansi, keuangan dan kegiatan lain untuk memberikan jasa kepada manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara menyajikan analisis, penilaian rekomendasi dan komentar –komentar penting terhadap kegiatan manajemen

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) berperan sebagai instrumen pengarahan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, sekaligus berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan (fraud). SPIP merupakan pedoman pelaksanaan pengendalian, dimana fungsi sistem pengendalian internal adalah pedoman penyelenggaraan dan tolak ukur pengujian efektivitas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan suatu organisasi dengan mempertimbangkan aspek biaya, manfaat, sumber daya manusia, kejelasan kriteria pengukuran efektivitas dan perkembangan teknologi yang dilakukan secara komprehensif

2.1.4.1 Tujuan pengendalian intern

Menurut Asmawanti at al. (2020) adapun tujuan yang akan dicapai oleh sistem pengendalian internal yaitu :

1. Kegiatan yang efektif dan efisien. Bila kegiatan telah ditangani sesuai dengan rencana dan hasilnya telah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
2. Laporan keuangan yang dapat diandalkan. Keandalan informasi adalah suatu keharusan agar pimpinan dalam mengambil keputusan yang tepat Agar keputusan yang diambil oleh pemerintah tepat sesuai dengan kebutuhan. Andal yang dimaksud adalah informasi menjelaskan fakta yang sebenarnya,

sehingga dapat menghindari kesalahan saji yang dilaporkan dalam laporan keuangan.

3. Ketaatan terhadap peraturan perundang- undangan. Setiap pelaksanaan kebijakan dari suatu instansi haruslah berlandaskan pada perundang-undangan yang berlaku.
4. Apabila terdapat pelanggaran yang dilakukan baik oleh pejabat pemerintah maupun karyawan, organisasi, maka hal tersebut dapat berakibat pada sanksi hukum yang tegas dan menimbulkan kerugian bagi negara.

2.1.4.2 Mengukur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Valery (2011:16) Pada tahun 1992 *Committee of Sponsoring Organizations of the Treatway Commission* (COSO) memperkenalkan kerangka pengendalian (*control framework*) yang dibagi menjadi 5 yaitu, kontrol lingkungan, penilaian risiko, prosedur pengendalian, pemantauan dan informasi. Berdasarkan PP No. 60 Tahun 2008 , kelima komponen SPIP tersebut disempurnakan dengan Peraturan Induk BPKP No. 4 Tahun 2016 tentang Pedoman Penilaian dan Strategi Peningkatan Kematangan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah . Unsur dan indikator SPIP adalah sebagai berikut :

1. Kontrol lingkungan, lingkungan pengendalian yang efisien dapat mendorong perilaku positif dan kondusif. Adapun untuk pengukurannya yaitu,
 - a. Menekankan integritas dan prinsip etika;
 - b. Komitmen terhadap kompetensi;
 - c. Kepemimpinan yang mendukung;
 - d. Struktur organisasi yang tepat;

- e . Distribusi wewenang dan tanggung jawab yang tepat;
 - e. Kebijakan yang tepat untuk pengembangan personel;
 - f. Mengoptimalkan peran pengendalian intern;
 - g. h. Koordinasi yang baik antara lembaga pemerintah terkait;
2. Penilaian Risiko (*Risk Assesment*), Semua organisasi pasti akan menghadapi risiko. Risiko yang telah diidentifikasi dapat dianalisis/dievaluasi sehingga bisa diperkirakan intensitas dan tindakan apa yang dilakukan untuk meminimalkannya. Pengukuran dari penilaian risiko adalah identifikasi risiko dan analisis risiko.
 3. Aktivitas Pengendalian, Ketua SKPD harus melakukan tindakan kontrol yang sesuai dengan karakteristik SKPD yang dia pimpin. memiliki kriteria berikut, penilaian kinerja, pengembangan sumber daya manusia, pengendalian atas pengelolaan sistem informasi, pengendalian fisik atas aktiva, penetapan dan peninjauan indikator, pemisahan fungsi, persetujuan atas transaksi dan kejadian penting, pencatatan yang akurat dan tepat waktu, pembatasan akses terhadap sumber daya dan catatan dan akuntabilitas atas sumber daya.
 4. Pemantauan (*Monitoring*), Proses penilaian kualitas kinerja pengendalian intern, terdiri dari pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan rewiuw.
 5. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*). Informasi dan komunikasi sangat penting untuk keberhasilan sebuah organisasi. Seorang

pemimpin SKPD harus dapat menyampaikan informasi dengan baik menggunakan informasi yang relevan dan komunikasi yang efektif.

2.2. Studi Terdahulu

Kajian terdahulu tentang bagaimana Implementasi SAP, kompetensi SDM, dan Sistem Pengendalian Intern berdampak pada kualitas laporan keuangan telah menunjukkan hasil yang berbeda. Di bawah ini adalah daftar beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1.	Yulanda, D., & Oktala, R. (2021) (Volume 3, Nomor 1, Juni 2021 p-ISSN : 2656-8918)	Pengaruh kompetensi SDM terhadap kualitas laporan keuangan pada satuan kerja Seksi keuangan polres	Independen : (X2), kompetensi SDM Dependen: (Y) Kualitas laporan keuangan pada satuan kerja Seksi keuangan polres	Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan.
2.	Bagjana, I. F., & Rachman, A. A. (2021)(Vol.13 No.2 2021)	“Factors affecting the quality of SKPD financial reports in Cimahi City Local Government”	Independen : (X2) Kompetensi SDM dan (X3) Sistem pengendalian internal pemerintah Dependen: (Y) Kualitas laporan keuangan kota cimahi	Kompetensi sumber daya manusia dan SPIP berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan
3.	Rahmadani, P. D., & Zulaika, N. (2023) .(Vol.2, No.1, Januari 2023)	Pengaruh penerapan SAP, kompetensi SDM, dan good governance terhadap kualitas laporan keuangan	Independen : (X1) Penerapan SAP dan (X2) kompetensi SDM Dependen: (Y) Kualitas laporan keuangan	implementasi standar akuntansi pemerintahan ,kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan,

4.	Yusriwati, Y., & Susanti, N. (2022) .E-Issn: 2598-7372 Issn: 2089-6255 (Vol. 11 No. 1 Januari – juni 2022)	Pengaruh implementasi SAP berbasis accrual,SPI , dan motivasi kerja terhadap kualitas penyajian laporan keuangan daerah	Independen : (X1) Penerapan SAP dan (X3) Sistem pengendalian internal pemerintah Dependen: (Y) Kualitas laporan keuangan kota cimahi	Penerapan SAP berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Sedangkan Sistem pengendalian internal pemerintah tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan .
5.	Zamzami, Z., & Gowon, M. (2021) .(Vol. 6 No. 3 Juli – September 2021: 136-148)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	Independen : (X2) Kompetensi SDM dan (X3) Sistem pengendalian internal pemerintah Dependen: (Y) Kualitas laporan keuangan	Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Sedangkan SPIP tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan .
6.	Eman, J., Pakaya, L.,&Wuryandini, A. (2022) (E-ISSN 2721-3617 vol 3 No. 1 2022)	Standar Akuntansi Pemerintahan, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan pemda”	Independen : (X1) Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dan (X2) Kompetensi SDM Dependen: (Y) Kualitas laporan keuangan pemda	Hasil dari implementasi standar akuntansi pemerintahan, dan kompetensi SDM berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.
7.	Risnawati, H., & Ningrum, N. P. (2023) Jurnal Ekonomi Syariah dan Akuntansi Vol. 4 No. 1 (2023) 1-10	Pengaruh Penerapan SAP, Pemamfaatan Teknologi Informasi Dan Kualitas SDM Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pati	Independen : (X1) Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dan (X2) Kompetensi SDM Dependen: (Y) Kualitas laporan keuangan	Standar Akuntansi Pemerintahan , kualitas sumber SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Implementasi SAP Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Implementasi SAP yang baik menyediakan pedoman untuk penyusunan laporan keuangan yang seragam dan dapat dibandingkan. SAP memastikan pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan elemen laporan keuangan yang konsisten. Hasil pengujian (Admaja & Wahyundaru, 2020) menunjukkan bahwa Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

2.3.2. Pengaruh kompetensi SDM Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sifat kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kualitas kerja seseorang (Mangkunegara, 2012). Dengan demikian, laporan keuangan SKPD mencerminkan kualitas kerja yang dipengaruhi oleh kompetensi pegawainya. Hasil pengujian (Bagjana & Rachman, 2021) mengindikasikan kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan SKPD.

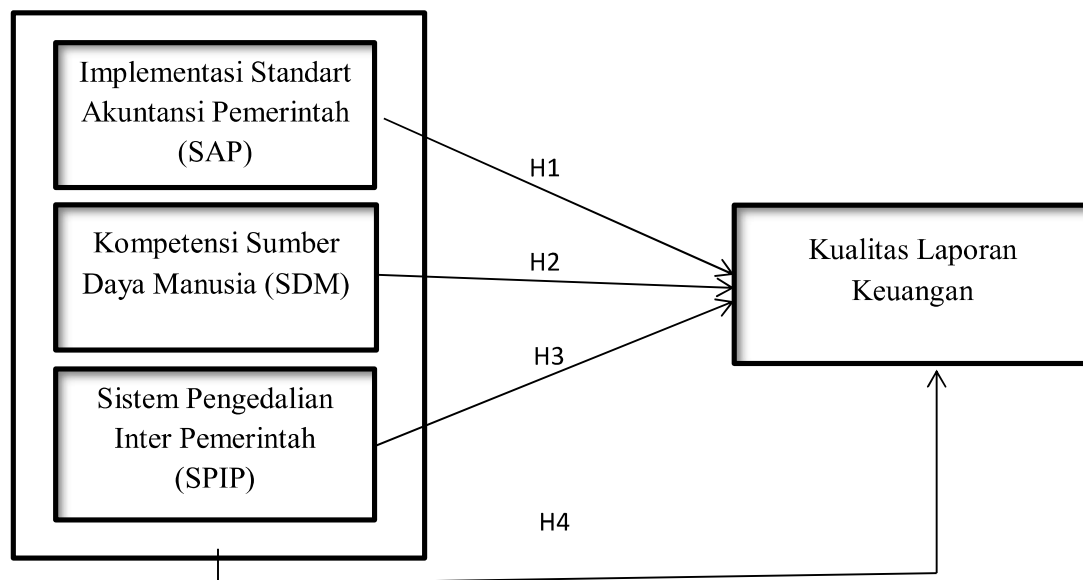
2.3.3. Pengaruh SPIP Terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Sistem pengendalian internal pemerintah yang efektif mengurangi risiko kesalahan dan kecurangan, Pengendalian internal mendukung keandalan dan akurasi data keuangan. Hasil pengujian (Bagjana & Rachman, 2021) menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

2.3.4. Implementasi SAP, kompetensi SDM, dan SPIP berpengaruh secara simultan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintahan Kota Batam

Dalam pengujian Arista et al. (2023) bahwa Standar akuntansi pemerintahan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan adalah standar yang memastikan bahwa laporan keuangan disusun untuk memenuhi persyaratan informasi keuangan yang berguna bagi penggunanya. Selain itu, sistem pengendalian internal mempengaruhi kualitas laporan keuangan tahunan. Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan tahunan. Pegawai yang kompeten diperlukan untuk persiapan dan penyusunan laporan keuangan berkualitas tinggi.

Selanjutnya penulis membuat model paradigma penelitian sebagai berikut berdasarkan kerangka pemikiran di atas:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Studi Hipotesis

Berdasarkan telaah pustaka , hasil penelitian yang relevan , dan kerangka berpikir di atas , maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H_1 : Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah pada Kota Batam .
- H_2 : Kompetensi Sumber Daya (SDM) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah Pada Kota Batam.
- H_3 : Sistem Pengendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah Pada Kota Batam .
- H_4 : Implementasi SAP, Kompetensi SDM, Dan SPIP berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah pada Kota Batam.