

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)**

Dalam teori keagenan (*agency theory*), masalah agensi muncul ketika hubungan antara prinsipal dan agen dapat mengarah pada kondisi ketidakseimbangan informasi (*asymmetrical information*) karena agen berada pada posisi yang memiliki informasi yang lebih banyak tentang perusahaan dibandingkan dengan prinsipal. Dengan asumsi bahwa individu-individu bertindak untuk memaksimalkan kepentingan diri sendiri, maka dengan informasi asimetri yang dimilikinya akan mendorong agen untuk menyembunyikan beberapa informasi yang tidak diketahui prinsipal. Dalam kondisi yang asimetri tersebut, agen dapat mempengaruhi angka-angka akuntansi yang disajikan dalam laporan keuangan. Jika dilihat dari sudut pandang pemerintahan masalah keagenan muncul ketika eksekutif cenderung memaksimalkan kepentingan pribadinya yang dimulai dari proses penganggaran, pembuatan keputusan, sampai dengan menyajikan laporan keuangan yang wajar-wajarnya untuk memperlihatkan bahwa kinerja mereka selama ini telah baik, selain itu juga untuk mengamankan posisinya di mata legislatif dan rakyat.

Teori keagenan juga menyatakan bahwa agen bersikap oportunistis dan cenderung tidak menyukai resiko. Tanggung jawab yang ditunjukkan pemerintah daerah sebagai pihak eksekutif tidak hanya berupa penyajian laporan keuangan yang lengkap dan wajar, tetapi juga bagaimana mereka mampu membuka akses untuk para pengguna laporan keuangan. Pemerintah daerah sebagai agen akan menghindari resiko berupa ketidakpercayaan *stakeholders* terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, pemerintah daerah akan berusaha untuk menunjukkan bahwa kinerja mereka selama ini baik dan lebih transparan dalam pengelolaan keuangan daerah (Purnamasari dan Handayani, 2015).

## 2.2 Transparansi Laporan Keuangan

Transparansi adalah memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang undangan. Transparansi dan akuntabilitas merupakan hak asasi setiap manusia. Transparansi secara luas berarti melakukan tugas dengan cara membuat keputusan, peraturan dan informasi lain yang tampak dari luar (Fardian, 2013).

Transparansi sebagai sebuah konsep mencakup transparansi peristiwa atau kejadian (informasi yang terbuka tentang input, output, dan *outcome*), transparansi proses (informasi yang terbuka tentang transformasi yang berlangsung antara input, output, dan *outcome*), transparansi *real-time* (informasi yang dirilis segera), atau transparansi retrospektif (informasi tersedia berlaku surut). Definisi transparansi secara operasional adalah sebagai berikut: Transparansi adalah upaya yang secara sengaja menyediakan semua informasi yang mampu dirilis secara legal baik positif maupun negatif secara akurat, tepat waktu, seimbang, dan tegas, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan penalaran publik dan mempertahankan tanggung jawab organisasi atas tindakan, kebijakan, dan praktiknya (Sinarwati,*etc* 2015).

Output akhir dari proses akuntansi adalah laporan keuangan, yang merupakan laporan yang berstruktur dan sistematis mengenai posisi keuangan, kinerja keuangan dan transaksi-transaksi yang di lakukan oleh suatu entitas pelaporan. Tujuan utama laporan keuangan menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, arus kas dan kinerja keuangan suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi user laporan keuangan dalam merencanakan program kerja, membuat anggaran dan mengevaluasi keputusan mengenai pengalokasian sumber daya. Untuk mengurangi asimetri informasi laporan keuangan antara pihak internal dan pihak eksternal maka di perlukan suatu transparansi dalam penyajian pelaporan keuangan (Putra, 2016).

Transparansi adalah memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya daerah penerapan transparansi pelaporan keuangan dipengaruhi oleh beberapa hal berikut (Anggraini Dan Rihardjo, 2017):

- a. Informasi mengenai keberhasilan pencapaian SKPD
- b. Menyediakan informasi keuangan yang akurat dan tepat waktu
- c. Menyediakan akses pada pemangku kepentingan
- d. Mengungkapkan informasi yang diharuskan oleh Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan yang belum disajikan dalam lembar muka laporan keuangan.
- e. Menyajikan ikhtisar pencapaian kinerja keuangan selama tahun pelaporan

Menurut (Noprizal, 2017) didalam teori pelaporan keuangan, Faktor yang mendorong munculnya transparansi laporan keuangan yaitu:

1. Pada saat mempublikasikan laporan keuangan secara transparan terdapat sejumlah variabel yang mempengaruhinya.
2. Tranparansi dalam pelaksanaan pelaporan keuangan juga dapat terjadi karena adanya perubahan lingkungan, situasi genting tentu membuat setiap informasi didalam struktur keuangan pemerintah dilakukan dengan sebenarnya benar-benar, seperti kasus *Century* yang mendorong seluruh pihak yang berkepentingan melakukan audit dengan proses yang sangat transparan, akan tetapi perubahan situasi bisnis atau lingkungan juga dapat menghambat transparansi, ketika segala norma dan aturan hukum tidak dijalankan dengan sebaik baiknya.
3. Pelaksanaan proses transparansi didalam pelaporan keuangan tentu akan muncul ketika seluruh anggota organisasi memiliki komitmen yang kuat untuk menjalankannya. Komitmen menunjukkan ungkapan janji yang akan dilaksanakan didalam sebuah organisasi, komitmen tentu akan terwujud

ketika masing masing pihak didalam organisasi menjalankan perannya dengan baik

#### **a. 2.3 Indikator Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan**

Indikator penilaian transparansi pelaporan keuangan adalah penyampaian informasi keuangan yang dirilis secara legal baik positif maupun negative, akurat, tepat waktu, seimbang dan tegas. Dan pencapaian kerja dari organisasi berupa *input*, *output*, *outcome* dan penyediaan akses *stakeholder* atas laporan keuangan (Fardian, 2013).

##### **2.3.1 Tekanan Eksternal**

Tekanan internal berhubungan dengan sejumlah dorongan atau penolakan terhadap sejumlah kebijakan yang dijalankan didalam sebuah perusahaan yang bersumber dari dalam organisasi, seperti tekanan dari manajer, dan *stakeholders* lainnya sedangkan tekanan eksternal adalah dorongan atau penolakan untuk dilaksanakannya sebuah kebijakan yang berasal dari luar perusahaan, seperti dukungan atau penolakan dari masyarakat, atau pun dorongan atau larangan dari pemerintah dalam bentuk peraturan atau tatanan hukum dan norma yang berlaku dimasyarakat (Setyowati dan Yaya, 2017)

Tekanan eksternal selalu terkait dengan segala hal yang terhubung dengan lingkungan di sekitar organisasi. Tekanan eksternal merupakan hasil dari tekanan formal dan informal yang diberikan pada organisasi oleh organisasi lain dimana organisasi tergantung dengan harapan budaya masyarakat di mana organisasi menjalankan fungsinya. Tekanan eksternal berasal dari pengaruh politik dan kebutuhan untuk legitimasi. Tekanan eksternal yang sangat berpengaruh adalah tekanan yang diberikan oleh pemerintah, peraturan, atau lembaga lain untuk mengadopsi struktur atau sistem. Adanyaperaturan ditujukan untuk mengatur praktik yang ada agar menjadi lebih baik. Perubahan organisasi yang lebih dipengaruhi politik akan mengakibatkan praktik-praktik yang terjadi dalam

organisasi, khususnya terkait penerapan transparansi pelaporan keuangan akan hanya bersifat formalitas untuk memperoleh legitimasi (Davici, 2016).

Tekanan eksternal membuat seluruh anggota organisasi melaksanakan proses kegiatan operasional dengan semestinya, proses tersebut dilakukan dengan lebih terbuka seperti menggunakan tenaga auditor eksternal yang bersifat independen, ketika proses tersebut berhasil dilaksanakan tentu proses transparansi pelaporan keuangan mengalami peningkatan. Tekanan eksternal atau lingkungan eksternal adalah kondisi lingkungan yang berada di luar kendali organisasi yang berpengaruh signifikan pada rencana strategic dan rencana operasional, sehingga langsung atau tidak langsung berpengaruh pada kualitas output, dalam hal ini laporan keuangan (Hamdi, 2017).

Isomorfisme koersif selalu terkait dengan segala hal yang terhubung dengan lingkungan di sekitar organisasi. Isomorfisme koersif (*coercive isomorphism*) merupakan hasil dari tekanan formal dan informal yang diberikan pada organisasi oleh organisasi lain dimana organisasi tergantung dengan harapan budaya masyarakat di mana organisasi menjalankan fungsinya. Isomorfisme koersif berasal dari pengaruh politik dan kebutuhan untuk legitimasi. Kekuatan koersif adalah tekanan eksternal yang diberikan oleh pemerintah, peraturan, atau lembaga lain untuk mengadopsi struktur atau system. Adanya peraturan ditujukan untuk mengatur praktik yang ada agar menjadi lebih baik. Di sisi lain, kekuatan koersif dari suatu peraturan dapat menyebabkan adanya kecenderungan organisasi untuk memperoleh atau memperbaiki legitimasi, sehingga hanya menekankan aspek-aspek positif agar organisasi terlihat baik oleh pihak-pihak di luar organisasi (Fitrianto, 2015).

Perubahan organisasi yang didasari kekuatan koersif akan menyebabkan organisasi lebih mempertimbangkan pengaruh politik dari pada teknis. Perubahan organisasi yang lebih dipengaruhi politik akan mengakibatkan praktik-praktik yang terjadi dalam organisasi, khususnya terkait penerapan transparansi pelaporan keuangan akan hanya bersifat formalitas yang ditujukan untuk memperoleh

legitimasi. Tekanan Eksternal dalam hal ini terkait dengan tekanan yang berasal dari luar SKPD seperti peraturan (regulasi) (Masruro dan Praptoyo, 2015).

### **2.3.2 Faktor Politik**

Masalah politik dalam birokrasi negara (juga administrasi negara) terjadi pada tugas utama birokrasi-birokrasi negara. Tugas pengadministrasian tersebut sebelumnya telah digariskan lewat undang-undang atau peraturan-peraturan pemerintah yang telah disusun baik oleh Dewan Perwakilan Rakyat ataupun secara bersama. Dalam proses menjalankan suatu kebijakan, birokrasi-birokrasi negara tidaklah steril dari lingkungan politik suatu negara. Berjalan atau stagnannya implementasi kebijakan negara oleh birokrasi-birokrasi negara sangat dipengaruhi lingkungan perpolitikan suatu negara. Pengaruh-pengaruh tersebut dalam dari lingkup internal, eksternal, resmi, ataupun non resmi Indikator penilaian dari faktor politik yaitu ketergantungan pada pusat, ketaatan menjalankan peraturan perundang-undangan, tekanan dari pimpinan jabatan politik dan pemberitaan akan transparansi menurut Usman dalam (Fardian, 2013).

Demokrasi yang terjadi di Indonesia membawa dampak hadirnya dinasti politik di pemerintahan. Politik dinasti dalam dunia politik modern dikenal sebagai elit politik yang berbasiskan pertalian darah atau perkawinan sehingga sebagian pengamat politik menyebutnya sebagai oligarkhi politik. Politik dinasti dapat diartikan secara sederhana sebagai sejumlah kecil keluarga mendominasi distribusi kekuasaan. Politik dinasti seperti mereka yang mewarisi jabatan publik yang sama dari anggota keluarga mereka yang memegangnya sebelum mereka. Dinasti politik tidak hanya terjadi di Indonesia. Filipina mengalami dinasti politik sejak negara itu lahir. Nama-nama seperti Macapagal, Aguilar, Cojuangco, Aquino, Magsaysay, dan puluhan keluarga lain mendominasi politik Filipina selama puluhan tahun. Di Thailand dinasti politik tumbuh dengan subur, seperti misalnya keluarga Vejajiva dan keluarga Shinawatra. Keduanya menguasai politik Thai selama dua dekade belakangan ini. Di Amerika juga ada beberapa keluarga yang punya pengaruh kuat di dalam politik nasionalnya. Keluarga Bush, Kennedy, Rockefeller, dan lain sebagainya itu terkenal memiliki pengaruh yang

besar dalam politik. Sistem boleh berganti. Tapi keluarga-keluarga ini tetap punya pengaruh (Masruroh dan Praptoyo, 2015).

Politik adalah berbagai macam-macam kegiatan dalam suatu sistem politik (negara) yang menyangkut proses menentukan tujuan-tujuan dari sistem itu dan melaksanakan tujuan itu. Jadi politik ialah suatu proses dalam melaksanakan maupun dalam mencapai tujuan dari politik itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang berkaitan dengan negara, warga negara, kekuasaan dan segala proses yang menyertainya adalah tak lepas daripada yang namanya politik (Davici, 2016).

Politik memiliki arti yang luas. Masalah politik dalam birokrasi negara (juga administrasi negara) terjadi pada tugas utama birokrasi-birokrasi negara. Tugas pengadministrasian tersebut sebelumnya telah digariskan lewat undang-undang atau peraturan-peraturan pemerintah yang telah disusun baik oleh Dewan Perwakilan Rakyat ataupun secara bersama. Berjalan atau stagnannya implementasi kebijakan negara oleh birokrasi-birokrasi negara sangat dipengaruhi lingkungan perpolitikan suatu negara. Pengaruh-pengaruh tersebut dalam berlangsung dari lingkup internal, eksternal, resmi, ataupun non resmi (Sinarwari *etc.* 2015).

Indikator penilaian dari faktor politik yaitu ketergantungan pada pusat, ketaatan menjalankan peraturan perundang-undangan, tekanan dari pimpinan jabatan politik dan pemberitaan akan transparansi (Hastuti, 2015).

Upaya organisasi dalam mencari legitimasi tidak bebas dari pengaruh faktor politik yang menguasai lingkungan dimana organisasi berada. Faktor politik merupakan kekuatan dalam mengatur dan membuat sebuah regulasi dan aturan di dalam pemerintahan. Dalam stuktur pemerintahan, faktor politik berperan dalam menekan organisasi untuk menerapkan transparansi dengan cara memberikan tekanan kepada pejabat terkait dan menerapkan kebijakan yang berguna dalam penerapannya. Dengan demikian penerapan transparansi dalam hal laporan keuangan dapat menggambarkan bentuk dari sebuah organisasi, dan

menyesuaikan diri dengan kebutuhannya serta mendapatkan legitimasi tidak lepas dari faktor politik sesuai dengan teori isomorfisme koersif (Anggraini dan Rihardjo, 2017).

### 2.3.3 Komitmen Manajemen

Komitmen manajemen cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen manajemen terbentuk pada dasarnya adanya komitmen karyawan (individu). Komitmen manajemen sebagai berikut (Masruroh dan Praptoyo, 2015) :

- (1) Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi.
- (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi.
- (3) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya.

Karyawan akan menumbuhkan loyalitas tinggi terhadap organisasinya untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Tiga komponen tentang komitmen manajemen (Fitrianto, 2015) :

- 1) *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosi (*emotional attachment*).
- 2) *Continuance Commitment* (Komitmen Kontinuen) terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, dengan kata lain karena dia membutuhkan (*need to*).
- 3) *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) terjadi dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang

memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan menurut Dewi dalam (Sinarwati, *etc* 2015). Dengan mencapai sasaran organisasi yang efektif, transparansi dapat diterapkan seiring dengan jalannya organisasi yang baik. Dalam artian profesionalisme dalam organisasi baik mematuhi, menjalankan, dan mengimplementasikan suatu kebijakan dan hukum merupakan suatu wujud dalam komitmen organisasi. Dimana prinsip-prinsip dan nilai-nilai kepatuhan akan kebijakan dan hukum merupakan suatu hal yang harus dipegang dan dilakukan oleh organisasi dalam pengelolaan keuangannya menurut Mulyana dalam (Hamdi, 2017). Komitmen manajemen sama dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi sebagai suatu kelekatan afeksi atau emosi terhadap organisasi seperti individu melakukan identifikasi yang kuat, memilih keterlibatan tinggi, dan senang menjadi bagian dari organisasi. Komitmen dapat diartikan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan melaksanakan kegiatannya tersebut dengan kesungguhan hati dan rasa tanggungjawab (Noprizal, 2017).

Manajemen adalah pejabat pimpinan yang bertanggungjawab atas jalannya organisasi dalam melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan

pengendalian sumber daya organisasi sehingga orang bekerjasama dengan efektif untuk mencapai sasaran organisasi. Manajemen harus mencapai tujuan dengan bekerja melalui orang lain, pimpinan tidak akan dapat melaksanakan seluruh strategi organisasi dengan bekerja sendiri (Putra, 2016). Komitmen manajemen adalah suatu keyakinan dan dukungan yang kuat dari manajemen untuk melakukan, menjalankan, dan mengimplementasikan suatu kebijakan yang ditetapkan secara bersama sehingga tujuan atas diterapkannya kebijakan tersebut dapat dicapai. Organisasi dengan komitmen manajemen yang kuat dari pimpinan dan bawahannya maka akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang diinginkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, dibanding dengan organisasi yang tidak memiliki komitmen manajemen. Dengan demikian keberadaan komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan organisasi agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja serta penggunaan yang lebih baik atas informasi kinerja yang dihasilkan. Indikator komitmen manajemen yaitu manajemen memiliki komitmen untuk mengalokasikan sumberdaya (meliputi: waktu, orang, uang), menugaskan staf dan divisi/departemen dalam organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja suatu program, mengumpulkan data yang relevan dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk menilai kinerja organisasi serta menggunakan *benchmark* untuk mengevaluasi kinerja organisasi (Sinarwati etc, 2015). Komitmen merupakan kata kunci keberhasilan kinerja yang wajib ditaati oleh semua pegawai dalam organisasi. Komitmen dapat diartikan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya dan melaksanakan kegiatannya tersebut dengan kesungguhan hati dan rasa tanggung jawab (Setyowati dan Yaya, 2017). Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi. Komitmen juga dapat berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut (Rida dan Basuki, 2012). Kebanyakan

pemimpin telah memahami bahwa masa depan akan berbeda dengan masa lalu, dan bahwa tingkat daya saing yang telah membawa keberhasilan di waktu yang lalu dapat menjadi bencana di masa depan. Pada dasarnya seorang pimpinan dapat melakukan *operational commitment* dan *transformational commitment*. Dengan menjalankan *operational commitment*, pimpinan memelihara status quo, seperti persetujuan anggaran, penugasan kerja, sebagai pekerjaan rutin pimpinan. Pimpinan mempunyai komitmen untuk menjalankan pekerjaan manajemen pada umumnya (Sihaloho, 2013).

#### **2.3.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu factor dalam penilaian profesionalisme. Profesionalisme merupakan suatu hal yang terkait dengan Integritas dan kompetensi Sumber daya manusia di Organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia ada kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh ketahanan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan asset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi. Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan Keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan yang spesifik (Sinarwati *et al*, 2015).

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kualitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*outputs*) dan hasil-hasil (*outcomes*). Untuk menilai kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumberdaya tersebut (Fardian, 2013).

Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam diskripsi jabatan. Diskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bekerja akan banyak menemui hambatan yang mengakibatkan pemborosan bahan, waktu dan tenaga. Organisasi harus juga berusaha untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka. Pelatihan dan pengembangan membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka saat ini secara efektif dan mempersiapkan pekerjaan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah penting untuk memvalidasi alat pemilihan, mengukur dampak dari program pelatihan, memutuskan kenaikan gaji dan promosi dan menentukan kebutuhan akan pelatihan (Putra, 2016).

Sumber daya manusia adalah faktor penting demi terciptanya laporan keuangan yang berkualitas. Keberhasilan suatu entitas bukan hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya melainkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam hal ini kompetensi sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan entitas yang bersangkutan (Masrurroh dan Praptoyo, 2015).

Sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Salah satunya yaitu, SDM adalah aset paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan sumber daya yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi (Sinarwati etc. 2015).

Kinerja sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitasnya harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*output*) dan hasil-hasil (*outcomes*) untuk menilai kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumberdaya tersebut (Hamdi, 2017).

Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa

adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumberdaya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas (Fardian, 2013)

Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bekerja akan banyak menemui hambatan yang mengakibatkan pemborosan bahan, waktu dan tenaga. Organisasi harus juga berusaha untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka. Pelatihan dan pengembangan membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka saat ini secara efektif dan mempersiapkan pekerjaan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah penting untuk mengukur dampak dari program pelatihan, memutuskan kenaikan gaji dan promosi, dan menentukan kebutuhan akan pelatihan (Setyowati dan Yaya, 2017).

Kapasitas sumber daya manusia yang memadai dari segi jumlah dan keahlian (kompetensi, pengalaman, serta informasi yang memadai), disamping pengembangan kapasitas organisasi. Apabila sumber daya manusia yang melaksanakan sistem akuntansi tidak memiliki kualitas yang disyaratkan, maka akan menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan fungsi akuntansi, dan akhirnya informasi akuntansi sebagai produk dari sistem akuntansi, kualitasnya menjadi buruk. Informasi yang dihasilkan menjadi informasi yang kurang atau tidak memiliki nilai, diantaranya adalah keandalan. Selain itu, pegawai yang memiliki pemahaman yang rendah terhadap tugas dan fungsinya, serta hambatan yang ditemukan dalam pengolahan data juga akan berdampak pada penyajian laporan keuangan (Purnamasari dan Handayani, 2015).

#### **2.4 Penelitian Sebelumnya**

Berdasarkan penelitian terdahulu, di jelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2.4**  
**Ringkasan Penelitian**  
**Terdahulu**

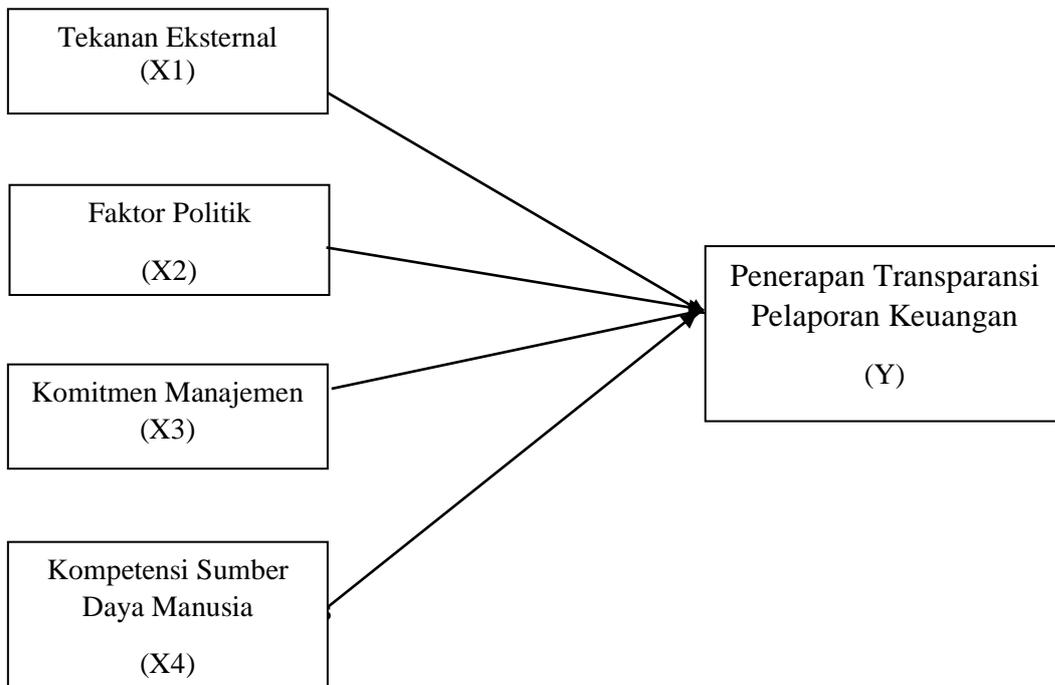
<b>No</b>	<b>Nama Peneliti dan Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil penelitian</b>
1	Fardian (2013)	Pengaruh faktor politik, ketidakpastian lingkungan dan Kompetensi sumber daya manusia terhadap penerapan Transparansi pelaporan keuangan.	Faktor Politik, Ketidakpastian Lingkungan, Kompetensi Sumber daya Manusia dan Transparansi pelaporan keuangan.	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Faktor Politik, Ketidakpastian lingkungan, kompetensi sumber daya manusia. berpengaruh terhadap Transparansi pelaporan keuangan.
2	Fitrianto (2015)	Pengaruh tekanan eksternal, ketidakpastian Lingkungan dan komitmen manajemen Terhadap transparansi Pelaporan keuangan.	Tekanan eksternal, ketidakpastian Lingkungan dan komitmen manajemen Terhadap penerapan transparansi Pelaporan keuangan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel. berpengaruh terhadap Transparansi pelaporan keuangan
3	Masruroh dan Praptoyo (2015)	Faktor-faktor yang mempengaruhi transparansi laporan Keuangan pemerintah kota.	Tekanan eksternal, ketidakpastian lingkungan, komitmen manajemen, kapasitas sumber daya manusia, dan transparansi laporan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel. berpengaruh terhadap Transparansi pelaporan keuangan.
<b>No</b>	<b>Nama Peneliti dan Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil penelitian</b>

4	Sinarwati etc (2015)	Pengaruh Tekanan eksternal, faktor politik, komit men manajemen dan transparansi pelaporan keuangan.	Tekanan eksternal, faktor politik, komitmen manajemen dan transparansi pelaporan keuangan.	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel komitmen manajemen, berpengaruh terhadap transparansi pelaporan keuangan sedangkan variabel tekanan eksternal dan faktor politik tidak berpengaruh terhadap transparansi pelaporan keuangan.
5	Putra (2016)	Pengaruh tekanan eksternal, pengendalian internal, Ketidakpastian lingkungan, komitmen manajemen dan Kompetensi sumber daya manusia terhadap penerapan Transparansi pelaporan keuangan	Tekanan Eksternal, Pengendalian internal, ketidakpastian lingkungan, komitmen manajemen, kom petensi SDM dan Transparansi pelaporan keuangan	Hasil penelitian ini menunjukkan hanya variabel pengendalian internal yang berpengaruh terhadap Transparansi pelaporan keuangan
6	Noprizal (2017)	Pengaruh tekanan eksternal, ketidakpastian lingkungan, komitmen manajemen dan sistem pengendalian pemerintah terhadap transparansi pelaporan Keuangan pemerintah daerah	Tekanan eksternal, ketidakpastian lingkungan, komitmen manajemen dan sistem pengendalian pemerintah terhadap Penerapan transparansi pelaporan Keuangan pemerintah daerah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh terhadap Transparansi pelaporan keuangan

## 2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Faktor-faktor tersebut yaitu tekanan eksternal (X1 ), faktor politik (X2), komitmen manajemen(X3), kompetensi sumber daya manusia (X4) terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan (Y).

**Gambar 2.1**  
**Kerangka pemikiran Penelitian**



Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam peneliti serta merupakan pernyataan yang paling spesifik. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui peneliti yang dilakukan. Berdasarkan karakter koseptual diatas, maka menjadi hipotesis penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut.

## **2.6 Bangunan Hipotesis**

### **2.6.1 Pengaruh Tekanan Eksternal Terhadap Tranparansi Pelaporan Keuangan**

Tekanan eksternal selalu terkait dengan segala hal yang terhubung dengan lingkungan di sekitar organisasi. Tekanan eksternal merupakan hasil dari tekanan formal dan informal yang diberikan pada organisasi oleh organisasi lain dimana organisasi tergantung dengan harapan budaya masyarakat di mana organisasi menjalankan fungsinya. Tekanan eksternal berasal dari pengaruh politik dan kebutuhan untuk legitimasi. Tekanan eksternal yang sangat berpengaruh adalah tekanan yang diberikan oleh pemerintah, peraturan, atau lembaga lain untuk mengadopsi struktur atau system. Tekanan eksternal membuat seluruh anggota organisasi melaksanakan proses kegiatan operasional dengan semestinya, proses tersebut dilakukan dengan lebih terbuka seperti menggunakan tenaga auditor eksternal yang bersifat independen, ketika proses tersebut berhasil dilaksanakan tentu proses transparansi pelaporan keuangan mengalami peningkatan. Tekanan eksternal atau lingkungan eksternal adalah kondisi lingkungan yang berada di luar kendali organisasi yang berpengaruh signifikan pada rencana strategic dan rencana operasional, sehingga langsung atau tidak langsung berpengaruh pada kualitas output, dalam hal ini laporan keuangan (Hamdi, 2017).

Tekanan eksternal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penerapan transparansi pelaporan keuangan. Tekanan ini berasal dari luar organisasi yaitu seperti peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Adanya peraturan tersebut ditunjukkan untuk mengatur praktik yang ada agar menjadi lebih baik. Akan tetapi, dalam praktiknya peraturan-peraturan daerah tersebut masih sulit untuk di terapkan oleh pemerintah daerah terutama pada SKPD sebagai level pelaksana. Hasil penelitian menyatakan bahwa tekanan ekseternal berpengaruh terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan (Sinarwati *etc*,2015).

H1: Tekanan Eksternal Berpengaruh Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan.

### **2.6.2 Pengaruh Faktor Politik Terhadap Tranparansi Pelaporan Keuangan**

Teori institutional organisasi membentuk fenomena isomorfisme dalam bentuk koersiv , mimetic, normative. Isomorfisme koersiv merupakan fenomena yang terbentuk akibat adanya upaya sebuah organisasi dalam mencari legitimasi. Upaya organisasi dalam mencari legitimasi tidak bebas dari pengaruh faktor politik yang menguasai lingkungan dimana organisasi berada. Faktor politik merupakan kekuatan dalam mengatur dan membuat sebuah regulasi. Faktor politik memegang peranan penting dalam jabatan-jabatan penting di dalam struktur pemerintahan, faktor politik berperan dalam pembuatan sebuah regulasi dan aturan di dalam pemerintahan. Penerapan transparansi laporan keuangan merupakan hal yang wajib dilakukan pemerintah daerah (Sinarwati *etc*, 2015).

Faktor politik merupakan kekuatan dalam mengatur dan membuat sebuah regulasi. Faktor politik memegang peranan penting dalam jabatan-jabatan penting di dalam struktur pemerintahan, faktor politik berperan dalam pembuatan sebuah regulasi dan aturan di dalam pemerintahan. Penerapan transparansi laporan keuangan merupakan hal yang wajib dilakukan oleh pemerintah daerah.

Penerapan transparansi pelaporan keuangan merupakan sebuah system atau tata cara dalam menciptakan sebuah hasil. Sebuah system pasti diatur oleh regulasi, hukum maupun perda terkait. Faktor politik berperan dalam menekan organisasi dalam menerapkan transparansi pelaporan keuangan dengan cara memberikan tekanan kepada pejabat terkait organisasi tersebut dan menerapkan sebuah kebijakan yang berguna dalam upaya penerapan transparansi pelaporan keuangan. Penerapan transparansi pelaporan keuangan merupakan sebuah system atau tata cara dalam menciptakan sebuah hasil. Sebuah system pasti diatur oleh regulasi, hukum maupun perda terkait. Faktor politik berperan dalam menekan organisasi dalam menerapkan transparansi pelaporan keuangan dengan cara memberikan tekanan kepada pejabat terkait organisasi tersebut dan menerapkan sebuah kebijakan yang berguna dalam upaya penerapan transparansi pelaporan keuangan (Fardian, 2013).

H2: Faktor politik Berpengaruh Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan.

### **2.6.3 Pengaruh Komitmen Manajemen Terhadap Tranparansi Pelaporan Keuangan**

Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya (Sinarwati *etc*, 2015).

Hampir keseluruhan SKPD yang ada di wilayah Kota. Bandar Lampung belum sepenuhnya menjalankan tanggung jawab dengan integritas dan komitmen yang tinggi dalam menerapkan transparansi pelaporan keuangan. Dalam pelaporan keuangan, SKPD tidak hanya melaporkan informasi yang hanya bersifat positif saja bagi SKPD berupa capaian, akan tetapi juga berupa ketidaktercapaian. hal ini bisa dilihat dari loyalitas para aparatur pemda dalam menjalankan tugas dan fungsinya terhadap pekerjaan juga masih rendah. Kemudian adanya regulasi baik peraturan daerah (Perda) maupun undang undang hanya sebagai pendorong untuk diterapkannya transparansi pelaporan keuangan. Dan ini menjadikan Komitmen Manajemen tidak begitu berpengaruh dalam penerapan transparansi pelaporan keuangan di pemerintah Kota Bandar lampung (Sinarwati *etc*, 2015).

Penerapan transparansi pelaporan keuangan di pengaruhi oleh komitmen manajemen. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen manajemen aparat pemda maka semakin tinggi penerapan transparansi pelaporan keuangan. Tingginya komitmen manajemen dalam melaksanakan aturan dan prosedur organisasi tentu akan mendorong meningkatnya transparansi pelaporan keuangan.(Noprizal, 2017).

H3: Komitmen manajemen berpengaruh terhadap transparansi pelaporan keuangan.

#### **2.6.4 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Tranparansi Pelaporan Keuangan**

Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu factor dalam penilaian profesionalisme. Profesionalisme merupakan suatu hal yang terkait dengan Integritas dan kompetensi Sumber daya manusia di Organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia ada kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh ketahanan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Putra, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kompetensi sumber daya manusia terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan SKPD terjadi *isomorfisme normative* dalam organisasi publik. Hal ini memperlihatkan bahwa aparatur perangkat daerah di kota padang sudah memiliki pemahaman tentang akuntansi dalam menerapkan proses transparansi pelaporan keuangan, sudah memiliki sumber daya yang memadai, adanya sumber daya manusia yang berkualitas dalam SKPD, diberikannya pelatihan untuk mendukung penerapan transparansi pelaporan keuangan dan diberikannya pendidikan yang berkelanjutan dalam internal SKPD untuk menghadapi perubahan lingkungan. Profesionalitas merupakan bentuk dari adanya Kompetensi Sumber Daya Manusia di dalam sebuah organisasi, pada peningkatan kinerja (Fardian, 2013).

Kompetensi sumber daya manusia adalah perangkat dalam menjalankan organisasi public dalam ini kompetensi sumber daya manusia merupakan perangkat dalam menerapkan transparansi pelaporan keuangan organisasi public. Penerapan transparansi pelaporan keuangan yang tinggi dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut (Masruroh dan Praptoyo 2015).

H4: Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap transparansi pelaporan keuangan.