

BABII

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Teori Legitimasi

Legitimasi dapat dianggap sebagai menyamakan persepsi atau asumsi bahwa tindakan yang dilakukan oleh suatu entitas adalah merupakan tindakan yang diinginkan, pantas ataupun sesuai dengan sistem norma, nilai, kepercayaan dan definisi yang dikembangkan secara sosial (Suchman, 1995 dalam Kirana, 2009). Legitimasi dianggap penting bagi perusahaan dikarenakan legitimasi masyarakat kepada perusahaan menjadi faktor yang strategis bagi perkembangan perusahaan ke depan. O'Donovan (2000) berpendapat legitimasi organisasi dapat dilihat sebagai sesuatu yang diberikan masyarakat kepada perusahaan dan sesuatu yang diinginkan atau dicari perusahaan dari masyarakat. Dengan demikian legitimasi memiliki manfaat untuk mendukung keberlangsungan hidup suatu perusahaan.

Hal yang melandasi teori legitimasi adalah kontrak sosial yang terjadi antara perusahaan dengan masyarakat di mana perusahaan tersebut beroperasi dan menggunakan sumber ekonomi. Perusahaan beroperasi dalam lingkungan eksternal yang berubah secara konstan dan mereka berusaha menyakinkan bahwa perilaku mereka sesuai dengan batas-batas dan norma masyarakat. Teori legitimasi memfokuskan pada interaksi antara perusahaan dengan masyarakat. O'Donovan berpendapat bahwa legitimasi organisasi dapat dilihat sebagai sesuatu yang diberikan masyarakat kepada perusahaan dan sesuatu yang diinginkan atau dicari perusahaan dari masyarakat. Dengan demikian, legitimasi merupakan manfaat atau sumber daya potensial bagi perusahaan untuk bertahan hidup (*going concern*).

Teori legitimasi kaitannya dengan kinerja sosial dan kinerja keuangan adalah apabila jika terjadi ketidakselarasan antara sistem nilai perusahaan dan sistem nilai masyarakat (atau sering disebut *legitimacy gap*), maka perusahaan dapat kehilangan legitimasinya, yang selanjutnya akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan. Namun demikian harus diingat bahwa keberadaan dan besarnya

legitimacy gap bukanlah hal yang mudah untuk ditentukan, yang penting adalah bagaimana perusahaan berusaha memonitor nilai-nilai perusahaan dan nilai-nilai sosial masyarakat dan mengidentifikasi kemungkinan munculnya gap tersebut

Legitimasi merupakan sistem pengelolaan perusahaan yang berorientasi pada keberpihakan terhadap masyarakat (*society*), pemerintah individu dan kelompok masyarakat, Gray et al. (1996: 46) dalam Ahmad dan Sulaiman (2004). Untuk itu, sebagai suatu sistem yang mengutamakan keberpihakan atau kepentingan masyarakat. Operasi perusahaan harus sesuai dengan harapan dari masyarakat. Deegan, Robin dan Tobin (2002) dalam Fitriyani (2012) menyatakan legitimasi dapat diperoleh manakala terdapat kesesuaian antara keberadaan perusahaan tidak mengganggu atau sesuai (*congruent*) dengan eksistensi sistem nilai yang ada dalam masyarakat dan lingkungan. Ketika terjadi pergeseran yang menuju ketidaksesuaian, maka pada saat itu legitimasi perusahaan dapat terancam. Dasar pemikiran teori ini adalah organisasi atau perusahaan akan terus berlanjut keberadaannya jika masyarakat menyadari bahwa organisasi beroperasi untuk sistem nilai yang sepadan dengan sistem nilai masyarakat itu sendiri. Teori legitimasi menganjurkan perusahaan untuk meyakinkan bahwa aktivitas dan kinerjanya dapat diterima oleh masyarakat. Perusahaan menggunakan laporan tahunan mereka untuk menggambarkan kesan tanggung jawab lingkungan, sehingga mereka diterima oleh masyarakat.

2.1.2. Teori Stakeholder

Teori stakeholder menyatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri, namun harus memberikan manfaat bagi stakeholdernya yaitu pemegang saham, kreditor, konsumen, supplier, pemerintah, masyarakat, analis dan pihak lain. Definisi stakeholder telah berubah selama empat dekade terakhir, yang pada mulanya, pemegang saham dipandang sebagai satu-satunya stakeholder perusahaan. Seiring berjalannya waktu, pandangan akan stakeholder berubah dengan memperluas definisi, tidak hanya kelompok pemegang saham saja yang dipandang sebagai stakeholder dari perusahaan, bahkan kelompok yang tidak menguntungkan (*adversial grup*) seperti pihak regulator dan pihak yang memiliki kepentingan tertentu juga dimasukkan dalam

cakupan stakeholder. Kelompok stakeholder inilah yang menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengungkap atau tidak suatu informasi di dalam laporan perusahaan tersebut. Tujuan utama dari teori stakeholder adalah untuk membantu manajemen perusahaan dalam meningkatkan penciptaan nilai sebagai dampak dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan dan meminimalkan kerugian yang mungkin muncul bagi stakeholder. (Imam Ghozali dan Anis Chariri,)

2.1.3. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Sistem Akuntansi keuangan daerah adalah suatu susunan yang teratur dari suatu asas atau teori untuk proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan, dan pelaporan transaksi ekonomi dari entitas pemerintah daerah, pemda (kabupaten, kota atau provinsi) yang disajikan sebagai informasi dalam rangka pengambilan keputusan ekonomi yang diperlukan oleh pihak-pihak eksternal entitas pemda yang memerlukan informasi yang dihasilkan oleh akuntansi keuangan daerah tersebut antara lain adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), badan pengawasan keuangan, investor, kreditur dan donator, analis ekonomi dan pemerhati pemda yang seharusnya ada dalam lingkungan akuntansi keuangan daerah (Darise, 2009:77)

2.1.4. Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 Pasal 1 ayat (3) tentang Standar akuntansi pemerintahan didukung dengan Permendagri Nomor 64 Tahun 2013 Pasal 1 ayat (3) tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua Pada Pemerintah Daerah, Standar Akuntansi Pemerintahan yang selanjutnya disingkat SAP, adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah.

Diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 2005 memutuskan tentang penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis akrua, dimana dalam penerapannya dilaksanakan secara bertahap dari penerapan SAP berbasis kas menuju akrua menjadi penerapan SAP berbasis akrua (sesuai dengan pasal 7 Peraturan

Pemerintah Nomor 71 tahun 2010). Penerapan SAP berbasis kas menuju akrual dilaksanakan sampai dengan tahun anggaran 2014, artinya tahun 2015 Pemerintah Indonesia harus menerapkan basis akrual secara penuh.

Menurut Fakhurrazi (2010) manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya SAP adalah laporan keuangan yang dihasilkan dapat memberikan informasi keuangan yang terbuka, jujur, dan menyeluruh kepada *stakeholders*. Selain itu, dalam lingkup manajemen dapat memudahkan fungsi perencanaan, pengelolaan dan pengendalian atas aset, kewajiban, dan ekuitas dana pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 berisi 3 lampiran yang diantaranya membahas tentang ketentuan-ketentuan untuk mengatur penyusunan laporan keuangan Pemerintah. Lampiran 1 membahas tentang Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis akrual, Lampiran 2 membahas tentang Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis kas menuju akrual dan Lampiran 3 membahas tentang Proses Penyusunan Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis akrual.

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 pasal 1 ayat (8) menyatakan bahwa Standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual adalah standar akuntansi pemerintahan yang mengakui pendapatan, beban, aset, utang, dan ekuitas dalam pelaporan finansial berbasis akrual, serta mengakui pendapatan, belanja, dan pembiayaan dalam pelaporan pelaksanaan anggaran berdasarkan basis yang ditetapkan dalam APBN/APBD.

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2013 Pasal 1 ayat (10) menjelaskan bahwa Basis akrual adalah basis akuntansi yang mengakui pengaruh transaksi dan peristiwa pada saat transaksi dan peristiwa itu terjadi, tanpa memperhatikan saat kas atau setara kas diterima atau dibayar. Halim dan Kusufi (2012: 53) menyimpulkan bahwa basis akrual mampu memenuhi tujuan pelaporan yang tidak dapat dipenuhi oleh basis kas, tujuan pelaporan tersebut adalah tujuan manajerial dan pengawasan. Beberapa masalah aplikasi basis akrual yang dapat diidentifikasi antara lain (Bastian, 2010: 120):

1. Penentuan pos dan besaran transaksi yang dicatat dalam jurnal dilakukan oleh individu yang mencatat.
2. Relevansi akuntansi akrual menjadi terbatas ketika dikaitkan dengan nilai historis dan inflasi.
3. Dalam perbandingan dengan basis kas, penyesuaian akrual membutuhkan prosedur administrasi yang lebih rumit, sehingga biaya administrasi menjadi lebih mahal.
4. Peluang manipulasi keuangan yang sulit dikendalikan.

Perbedaan masing-masing standar yang termuat dalam lampiran-lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 tentang SAP berbasis Kas Menuju Akrual dengan Basis Akrual Murni dijelaskan secara ringkas dalam Ratmono, Dwi, dan Mahfud Sholihin (2015), sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 1. Perbedaan Penyajian Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan SAP Berbasis Kas Menuju Akrual dan Berbasis Akrual Murni

SUBSTANSI	SAP KAS MENUJU AKRUAL	SAP KAS AKRUAL MURNI
Komponen Laporan Keuangan	Laporan Keuangan Pokok: 1. LRA 2. Neraca 3. LAK 4. CaLK (Par 25) Laporan Opsional: 1. Laporan Kinerja Keuangan (LKK) 2. Laporan Perubahan Ekuitas(LPE)	Laporan Keuangan Pokok: 1. LRA 2. Laporan Perubahan SAL 3. Neraca 4. Laporan Operasional (LO) 5. LAK 6. Laporan Perubahan Ekuitas(LPE) 7. CaLK
Laporan Realisasi Anggaran	Diperlukan dalam rangkamenenuhi kewajiban pemerintah yang diatur dalam perundangan.	Tetap diperlukan memenuhikewajiban pemerintah yang diaturdalam perundangan.
Laporan Perubahan	Tidak ada laporan tersendiri.	Laporan Perubahan

SAL		<p>SAL menyajikan secara komparatif dengan periode sebelumnya pos-pos berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saldo Anggaran Lebih Awal; 2. Saldo Anggaran Lebih; 3. Sisa Lebih/Kurang Pembiayaan; 4. Anggaran Tahun Berjalan; 5. Koreksi Kesalahan Pembukuan Tahun Sebelumnya; dan lainlain; 6. Saldo Anggaran Lebih Akhir.
Neraca	<p>Akun Ekuitas disebut sebagai Ekuitas Dana yang terbagi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ekuitas Dana Lancar: Selisih antara aset lancar dan kewajiban jangka pendek, termasuk sisa lebih pembiayaan Anggaran/saldo anggaran lebih. 2. Ekuitas Dana Investasi: Mencerminkan kekayaan pemerintah yang tertanam dalam investasi jangka panjang, aset tetap, dan aset lainnya, dikurangi dengan kewajiban jangka panjang. 3. Ekuitas Dana Cadangan: Mencerminkan kekayaan pemerintah 	<p>Tidak lagi disebut Ekuitas Dana, hanya Ekuitas, yaitu kekayaan bersih pemerintah yang merupakan selisih antara aset dan kewajiban pemerintah pada tanggal laporan.</p> <p>Saldo ekuitas di Neraca berasal dari saldo ekuitas pada Laporan Perubahan Ekuitas.</p>

	yang dicadangkan untuk tujuan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.	
Laporan Arus Kas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disajikan oleh unit yang mempunyai fungsi perbendaharaan. 2. Arus masuk dan keluar kas diklasifikasikan berdasarkan aktivitas operasi, investasi aset non keuangan, pembiayaan, dan non anggaran. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disajikan oleh unit yang mempunyai fungsi perbendaharaan umum. 2. Arus masuk dan keluar kas diklasifikasikan berdasarkan aktivitas operasi, investasi, pendanaan, dan transitoris.
Laporan Kinerja Keuangan/Laporan Operasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersifat opsional. 2. Disusun oleh entitas pelaporan yang menyajikan laporan berbasis akrual. 	Merupakan Laporan Keuangan Pokok.
Laporan Perubahan Ekuitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersifat opsional. 2. Disusun oleh entitas pelaporan yang menyajikan laporan berbasis akrual. 	Merupakan Laporan Keuangan Pokok.
Catatan atas Laporan Keuangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disajikan secara sistematis. Setiap pos dalam LRA, Neraca, dan LAK harus mempunyai referensi silang dengan informasi terkait dalam Catatan atas Laporan Keuangan. 2. CaLK meliputi penjelasan atau daftar terinci atau analisis atas nilai suatu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disajikan secara sistematis. Setiap pos dalam LRA, Laporan Perubahan SAL, Neraca, LO, LAK, dan LPE harus mempunyai referensi silang dengan informasi terkait dalam Catatan atas Laporan Keuangan. 2. CaLK meliputi penjelasan

	posyang disajikan dalam LRA,Neraca, dan LAK.	ataudaftar terinci atau analisis atasnilai suatu pos yang disajikan dalam LRA, Laporan PerubahanSAL, Neraca, LO, AK, danLPE.
--	--	--

Sumber: Ratmono, Dwi, dan Mahfud Sholihin. 2015. *Akuntansi Keuangan Daerah*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

2.1.5 Tahapan Penerapan SAP Berbasis Akrua di Indonesia

Penerapan SAP berbasis akrual menurut PP 71 Tahun 2010 yaitu Basis akuntansi yang pernah digunakan di pemerintahan, yaitu basis kas, basis kas menuju akrual dan basis akrual.

1. Basis kas menurut PP Nomor 71 Tahun 2010 didukung dengan Permendagri Nomor 64 Tahun 2013 adalah basis akuntansi yang mengakui pengaruh transaksi dan peristiwa lainnya pada saat kas atau setara kas diterima atau dibayar.
2. Basis kas menuju akrual menurut PP Nomor 71 Tahun 2010 didukung dengan Permendagri Nomor 64 Tahun 2013 adalah basis akuntansi yang mengakui pendapatan, belanja dan pembiayaan berbasis kas serta mengakui aset, utang dan ekuitas dana berbasis akrual.
3. Basis akrual menurut Lampiran I.02 PSAP 01 dalam paragraf 8 PP Nomor 71 Tahun 2010 didukung dengan Permendagri Nomor 64 Tahun 2013 Pasal 1 ayat (10) adalah basis akuntansi yang mengakui pengaruh transaksi dan peristiwa lainnya pada saat transaksi dan peristiwa itu terjadi, tanpa memperhatikan saat kas atau setara kas diterima atau dibayar.

Dalam rangka implementasi SAP berbasis akrual sebagaimana diamanatkan di dalam UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, beberapa langkah yang telah dan akan dilakukan dalam rangka penerapan akuntansi berbasis akrual di Indonesia adalah sebagai berikut:

- Tahun 2010 : • Mengumpulkan berbagai informasi yang berkaitan dengan akuntansi berbasis akrual,

- Menyiapkan dan menetapkan SAP berbasis akrual,
 - Menyiapkan Rencana Implementasi SAP berbasis akrual.
- Tahun 2011 : • Menyiapkan peraturan dan kebijakan untuk penerapan akuntansi berbasis akrual,
- Menyusun proses bisnis dan sistem akuntansi untuk penerapan akuntansi berbasis akrual
- Tahun 2012 : • Mengembangkan Sistem Akuntansi dan pedoman yang akan digunakan dalam penerapan akuntansi berbasis akrual,
- Melaksanakan capacity building berupa training dan sosialisasi SAP berbasis akrual kepada seluruh stakeholders yang terlibat,
 - Mengembangkan teknologi informasi termasuk sistem aplikasi yang akan digunakan.
- Tahun 2013 : • Melakukan uji coba implementasi Konsolidasi LK, penyempurnaan sistem dan capacity building,
- Penyusunan peraturan yang berkaitan
- Tahun 2014 : • Implementasi secara paralel penerapan basis CTA dan akrual dalam Laporan Keuangan, tetapi Laporan Keuangan yang diberi opini oleh BPK adalah yang berbasis CTA.
- Konsolidasi Laporan K/L dan BUN dengan basis akrual,
 - Evaluasi dan finalisasi sistem yang akan digunakan
- Tahun 2015 : • Penerapan implementasi penuh akuntansi berbasis akrual di Indonesia. Laporan Keuangan yang diberi opini adalah yang berbasis akrual.

2.1.6. Tingkat Pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011: 50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Sedarmayanti (2012: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas perusahaan.

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), menyatakan bahwa: “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat”.

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Notoatmojo (2010 : 73) pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya (Irianto, 2013 : 75), ia juga mengatakan bahwa nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan.

Menurut Siagian (2012 : 181-182), pertanyaan yang harus dihadapi oleh organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi bagi pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat. Dari pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya

manusia mutlak diperlukan bagi organisasi yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan dalam masyarakat.

Para pegawai yang sudah berpengalamanpun selalu memerlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dapat dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan latihan (Hamalik, 2011 : 10). Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Notoatmojo, 2010 : 25). Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan *psychomotor*.

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis dan terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Irianto (2013 : 75) dalam pengembangan SM (*human resource development*) bahwa nilai-nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan penekanan pada pengembangan *skill*, *knowledge* dan *ability* yang secara signifikan akan dapat memberi standar perilaku dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan.

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2012 : 32).

Menurut instruksi Presiden No. 15 tahun 1974, “pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat

adil dan makmur berdasarkan Pancasila”. Sedangkan pengertian pendidikan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan Nasional disebut bahwa : “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang” (dikutip oleh Sedarmayanti 2012).

Menurut Undang-Undang SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak- anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan menengah : Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan produktivitas kerja yang baik bagi perusahaan.

Menurut Jurnal Sumber daya manusia www.google.com (<http://dspace.ac.id/bitstream/handle.com>), dalam hal perekrutan atau penempatan karyawan ada beberapa persyaratan yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Pendidikan, dalam hal ini pendidikan sangat mendukung untuk memangku suatu jabatan dan demi kelancaran tugas - tugas dan tanggung jawab yang

diemban jabatan tersebut. Misalnya Sarjana ditempatkan untuk manajemen tingkat atas.

- b. Kesehatan yaitu, untuk menjamin kesehatan fisik dan mental sehingga menempatkan karyawan disuatu bidang pekerjaan dapat disesuaikan dengan kondisi kesehatannya.
- c. Pengalaman kerja ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk penguasaan pekerjaan dan biasanya pengalaman pekerjaan memberikan kecenderungan yang bersangkutan memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang relatif tinggi.

Selain memperhatikan persyaratan tersebut agar upaya penempatan karyawan sesuai dengan yang diharapkan maka harus didasarkan pada deskripsi kerja dan spesifikasi jabatan yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang- orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”.

Brahmasari dan Suprayetno (2011) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hubungan positif dari kepuasan dan kinerja karyawan memiliki arti apabila semakin puas karyawan tersebut maka semakin optimal kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.kepuasan kerja akan tercapai bila terdapatnya kesesuaian karyawan dengan posisi pekerjaan yang mereka dapatkan.

Penempatan pegawai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu (Rivai dan Sagala, 2010:198). Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan (Ardana, 2012:18). Pegawai yang ditempatkan pada posisi tertentu harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal (Naliebrata, 2007).

2.1.7. Kualitas Teknologi Informasi

Menurut Azmi, Yan (2010:2), “informasi adalah data yang diproses kedalam bentuk yang lebih berarti bagi penerima dan berguna dalam pengambilan keputusan, sekarang atau untuk masa yang akan datang”. Untuk lebih jelasnya berikut ini penulis kemukakan beberapa definisi mengenai teknologi informasi.

Menurut McKeown (2011:3), “teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya”.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Williams dan Sawyer yang dikutip oleh Seesar (2011: 6), bahwa “teknologi informasi merupakan sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan dan atau menyampaikan informasi”.

Sedangkan menurut Ishak (2010: 87), “teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga pengiriman informasi lebih cepat, lebih luas sebarannya, dan lebih lama penyimpanannya”.

Selain pendapat diatas, *Information Technology Association of America (ITAA)* yang dikutip oleh Sutarman (2009: 13) menyatakan bahwa, “teknologi informasi adalah suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen system informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer”.

Dari uraian di atas dapat dinyatakan bahwa teknologi informasi adalah suatu kombinasi antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dengan mendalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi

yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

Teknologi informasi dewasa ini menjadi hal yang sangat penting karena sudah banyak organisasi yang menerapkan teknologi informasi untuk mendukung kegiatan organisasi. Penerapan teknologi informasi pada tiap perusahaan atau organisasi tentunya memiliki tujuan yang berbeda karena penerapan TI pada suatu organisasi adalah untuk mendukung kepentingan usahanya. Adapun yang menjadi tujuan dari adanya teknologi informasi menurut Sutarman (2009: 17), “untuk memecahkan masalah, membuka kreativitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan”.

Sedangkan Fungsi Teknologi Informasi menurut Sutarman (2009:18) ada enam fungsi, yaitu:

1. Menangkap (Capture)
2. Mengolah (Processing)

Mengompilasikan catatan rinci dari aktivitas, misalnya menerima *input* dari *keyboard*, *scanner*, *mic* dan sebagainya. Mengolah/memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. pengolahan/pemrosesan data dapat berupa konversi (pengubahan data ke bentuk 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 computer yang memproses dan mengolah suatu tipe/bentuk dari informasi dan mengubahnya menjadi tipe/bentuk yang lain dari informasi.
- c. *Multimedia system*, suatu system komputer yang dapat memproses berbagai tipe/bentuk dari informasi secara bersamaan (simultan).

3. Menghasilkan (*Generating*); yaitu ;Menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna. Misalnya : laporan,tabel, grafik dan sebagainya.
4. Menyimpan (*Storage*); Merekam atau menyimpan dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya. Misalnya disimpan ke *harddisk, tape, disket, compact disc(CD)* dan sebagainya.
5. Mencari kembali (*Retrieval*); Menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin (*copy*) data dan informasi yang sudah tersimpan, misalnya mencari supplier yang sudah lunas dan sebagainya.
6. Transmisi (*Transmission*); Mengirimkan data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan computer. Misalnya mengirimkan data penjualan dari *user A* ke *user* lainnya dan sebagainya.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa teknologi informasi memiliki tujuan dan fungsi yang berbeda bagi suatu perusahaan dan itu semua tergantung pada bidang usaha masing-masing perusahaan.

Peranan teknologi informasi bagi perusahaan sangatlah penting. Teknologi informasi berperan penting untuk meningkatkan kualitas informasi dan juga sebagai alat bantu maupun strategi yang tangguh untuk mengintegrasikan dan mengolah data dengan cepat dan akurat serta untuk penciptaan produk layanan baru sebagai daya saing untuk menghadapi kompetisi. Selain itu teknologi informasi juga berperan penting bagi perusahaan untuk mengefisiensi waktu dan biaya yang secara jangka panjang akan memberikan keuntungan ekonomis yang sangat tinggi.

Penerapan teknologi informasi pada tiap perusahaan atau organisasi tentunya memiliki tujuan yang berbeda karena penerapan TI pada suatu organisasi adalah untuk mendukung kepentingan usahanya. Apalagi dengan kondisi saat ini, dengan persaingan dan fluktuasi dunia bisnis yang tinggi sehingga penerapan TI bukan hanya sebagai *supporting tools* saja, tetapi menjadi *strategic tools*, dimana fungsi dan perannya lebih komprehensif dan lebih luas terkait pada visi, misi dan tujuan perusahaan.

Peran teknologi informasi bagi suatu perusahaan dapat dilihat dengan menggunakan kategori yang diperkenalkan oleh G.R. Terry yang dikutip oleh Perdana (2009: 3), ada 5 peranan mendasar teknologi informasi di suatu perusahaan, yaitu:

1. Fungsi Operasional akan membuat struktur organisasi menjadi lebih ramping telah diambilalih fungsinya oleh teknologi informasi. Karena sifat penggunaannya yang menyebar di seluruh fungsi organisasi, unit terkait dengan manajemen teknologi informasi akan menjalankan fungsinya sebagai *supporting agency* dimana teknologi informasi dianggap sebagai sebuah *firm infrastructure*.
2. Fungsi *Monitoring and Control* mengandung arti bahwa keberadaan teknologi informasi akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan aktivitas di level *manajerial embedded* didalam setiap fungsi manajer, sehingga struktur organisasi unit terkait dengannya harus dapat memiliki *span of control* atau *peer relationship* yang memungkinkan terjadinya interaksi efektif dengan para manajer di perusahaan terkait.
3. Fungsi *Planning and Decision* mengangkat teknologi informasi ke tataran peran yang lebih strategis lagi karena keberadaannya sebagai *enabler* dari rencanabisnis perusahaan dan merupakan sebuah *knowledge generator* bagi para pimpinan perusahaan yang dihadapkan pada realitas untuk mengambil sejumlah keputusan penting sehari-harinya. Tidak jarang perusahaan yang pada akhirnya memilih menempatkan unit teknologi informasi sebagai bagian dari fungsi perencanaan /atau pengembangan korporat karena fungsi strategis tersebut di atas.
4. Fungsi *Communication* secara prinsip termasuk kedalam *firm infrastructure* dalam era organisasi moderen dimana teknologi informasi ditempatkan posisinya sebagai sarana atau media individu perusahaan dalam berkomunikasi, berkolaborasi, berkooperasi, dan berinteraksi.
5. Fungsi *Interorganisational* merupakan sebuah peranan yang cukup unik karena dipicu oleh semangat globalisasi yang memaksa perusahaan untuk melakukan kolaborasi atau menjalin kemitraan dengan sejumlah

perusahaan lain. Konsep kemitraan strategis atau *partnerships* berbasis teknologi informasi seperti pada implementasi Supply Chain Management atau Enterprise Resource Planning membuat perusahaan melakukan sejumlah terobosan penting dalam mendesain struktur organisasi unit teknologi informasinya. Bahkan tidak jarang ditemui perusahaan yang cenderung melakukan kegiatan pengalihdayaana atau *outsourcing* sejumlah proses bisnis terkait dengan manajemen teknologi informasinya ke pihak lain demi kelancaran bisnisnya.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa suatu teknologi informasi dapat berperan didalam berberapa fungsi yaitu fungsi operasional, fungsi monitoring dan kontrol, fungsi *planning and decision*, fungsi communication dan fungsi inter organisational.

2.1.8. Pelatihan

Pelatihan menurut Mathis (2012;98) adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Menurut Simanjuntak (2011;96), pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Simamora, (2012;102) menyatakan, Pelatihan didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Gary Dessler, 2010;89)

Tujuan umum pelatihan sebagai berikut : (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) *untuk mengembangkan sikap*, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan). Komponen-komponen pelatihan terdiri dari :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainer*) harus ahlinya yang berkualitas memadai (profesional).
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak di capai.
4. Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

Tahapan-tahapan dalam pelatihan dan pengembangan meliputi : (1) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan / *need assesment*; (2) menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan; (3) menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya; (4) menetapkan metode pelatihan; (5) mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi; dan (6) mengimplementasikan dan mengevaluasi (Mangkunegara, 2012;97)

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora, 2012;101). Menurut pasal I ayat 9 Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin, yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kualitas pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Menurut istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai *skope* yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan (Gomes, 2012;75).

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*).

Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental tenaga kerja (Hadari, 2012;93).

Pelatihan merupakan suatu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada di organisasi. Pelatihan yang dimaksud adalah meningkatkan keterampilan kerja dalam melaksanakan pekerjaan khas dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan umum yang terkait dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan. Waktu untuk pelatihan pada umumnya singkat sementara pengembangan adalah panjang karena sering terkait dengan pendidikan umum struktur dan berjangka panjang. (Sutarto, 2010;86).

Pelatihan dan pengembangan adalah dua dimensi upaya optimalisasi sumber daya manusia yang memiliki orientasi tujuan yang berbeda. Pelatihan terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsinya saat ini. Pengembangan (*development*) cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dari program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*) (Alwi, 2010;94).

Birokrat dituntut *adaptif* atau *smart organization*, sehingga mampu menjalankan reformasi secara efektif. Mereka yang unggul dalam ilmu dan pengetahuan serta memiliki *passion for excellence*, visi, dan *need for achievement* serta *leadership* yang akan membuat perbaikan-perbaikan. Mereka itulah *knowledge worker*. Sumber daya yang paling langka di dalam organisasi manapun adalah orang-orang yang berkinerja. Organisasi telah mempelajari cara menguji tentang penempatan personel. Organisasi secara tetap menjalankan proses menyeleksi para pimpinan berdasarkan sukses atau kegagalan penunjukan personel (Drucker, 2011).

Knowledge worker memiliki kemampuan berfikir yang tinggi ibarat *processor* dengan tingkat kecerdasan yang tinggi. Sebuah komputer untuk dapat melaksanakan program dengan cepat memerlukan memori kapasitas besar. Dalam hal ini kapasitas memori diibaratkan sebagai mental dan moral bekerja yang tinggi, yakni yang didalamnya terdapat *passion for excellence*, visi, dan *need for achievement* serta *leadership* (Drucker, 2011).

Keinginan menjadikan lingkungan birokrasi habitat bagi *knowledge worker* dihambat oleh rezim kepangkatan yang praktis berlaku sekarang ini karena tidak memungkinkan adanya kompetisi kecakapan dan kematangan antar birokrat dengan masa kerja yang berbeda, yang memungkinkan hanya mereka yang cakap secara intelektual, mental, dan emosional yang menjadi aktor utama memimpin perubahan dalam lapangan birokrasi. Manfaat dapat dilihat dari prestasi kerja riil atau dengan menguji buah pikiran yang sekaligus menilai potensi intelektualitas birokrat. Menguji buah pikiran dan menilai potensi intelektual dapat dilakukan dengan *assessment*. Bila sistem kepangkatan dan jabatan diubah dengan menjadikan kecakapan dan prestasi kerja diatas masa kerja sehingga mendorong munculnya birokrat yang intelektual, kapabel dan kompeten sebagai aktor perubahan (Drucker, 2011)

Pengembangan dan pelatihan sebaiknya dirancang mencakup tiga tahapan penting, yaitu :

1. Penilaian kebutuhan, tahap penilaian kebutuhan merupakan tahapan awal dan paling penting karena dapat langsung menjadikannya tujuan demi manfaat itu sendiri untuk organisasi atau bagi sumber daya manusia yang mengikutinya. Proses identifikasi sasaran pelatihan dan pengembangan serta penyusunan kriteria pencapaian adalah bagian penting di tahapan penilaian awal.
2. Proses pelaksanaan, tahapan pelaksanaan dapat dilakukan sendiri di lokasi kerja sendiri atau dilaksanakan di lokasi lain yang memiliki sarana percontohan yang lebih baik dan mengena. Tahapan pelaksanaan sebaiknya dibuat sesuai dengan rencana pelatihan yang sudah disetujui. Dapat juga dilakukan perubahan untuk penyesuaian sesuatu yang sebelumnya tidak terdeteksi secara detil. Kondisi semasa pelaksanaan yang tidak terduga harus dikendalikan dan selalu dimodifikasi untuk suatu pencapaian yang lebih baik. Pelaksanaan pelatihan tidak harus kaku tanpa sedikitpun modifikasi penyesuaian terhadap hal-hal yang tidak terduga.
3. Proses evaluasi, adalah tahap akhir dari suatu pelatihan bahkan seterusnya berlangsung ketika pegawai masuk kembali kedalam kegiatan kerja ketika mempraktekkan materi keterampilan pelatihan ditempat mereka bekerja. Sekaligus menjadi bahan evaluasi dari efektifitas pelatihan yang berkelanjutan, evaluasi yang dimaksud adalah bertujuan mengendalikan dan mengoreksi hal-hal yang diadopsi keliru selama masa pelatihan. Pihak supervisor di tempat bekerja adalah *evaluator* yang berkompeten di dalam masa pengendalian di tempat bekerja paska pelatihan (Schuler 2012; 89).

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam rangka memahami dan mempertegas konsep pengaruh pendidikan, teknologi informasi dan pelatihan terkait manajemen akuntansi pemerintah daerah, yang akan digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian, penulis melakukan studi literatur dalam mengumpulkan informasi dan data terkait

penelitian yang dilaksanakan terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan penulis dalam mendukung pelaksanaan penelitian ini meliputi:

Tabel 2Daftar Penelitian Terdahulu

No	Literatur	Lokasi Penelitian/Judul	Hasil Penelitian
1	Roshanti, Arina (2014)	Pengaruh Kualitas Sdm, Pemanfaatan TI, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah	Terdapat Pengaruh yang positif dan Signifikan antara pemanfaatan teknologi informasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah
2	Ariesta, Fadilla (2013)	Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah	Kapasitas SDM, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterandalan Nilai Informasi Pelaporan pelaporan keuangan.
3	Armando, Gerry (2013)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Nilai Informasi Laporan Keuangan Pemerintah	Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan antara Pelatihan dan kualitas teknologi informasi Terhadap penerapan SAP Berbasis Aktual
4	Zuliarti, (2012)	Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah : Studi Pada Pemerintah Kabupaten Kudus	Terdapat Pengaruh yang positif dan Signifikan antara tingkat pendidikan dan pelatihan Terhadap penerapan SAP Berbasis Aktual
5	Wahyudi, Johan (2010)	Pengaruh Sumber Daya Manusia dan pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan	Kapasitas SDM, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian Intern berpengaruh positif

		Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Pengendalian Internal Akuntansi Sebagai Intervening	dan signifikan terhadap keterandalan dan ketepatanwaktuan Pelaporan pelaporan keuangan.
6	Supra, Deswati (2016)	pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan kualitas teknologi informasi terhadap penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual pada pemerintah kabupaten musi banyuasin	tingkat pendidikan, pelatihan, dan kualitas teknologi informasi berpengaruh terhadap penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual

Sumber : Studi literatur, 2016

2.3. Kerangka Pemikiran

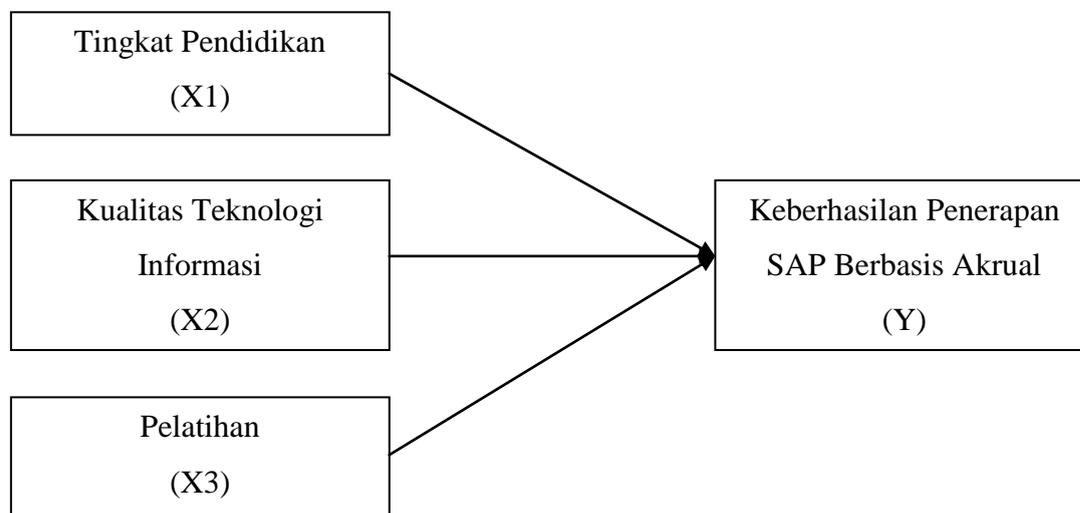
Secara teori, hal pertama yang mempengaruhi keterandalan dan ketepatanwaktuan pelaporan keuangan pemerintah adalah kualitas sumber daya manusia. Menurut Wahyono (2004:12) dalam menghasilkan suatu informasi yang bernilai, menyangkut dua elemen pokok yaitu informasi yang dihasilkan serta sumberdaya yang menghasilkannya. Laporan keuangan tersebut harus dibuat sedemikian rupa sehingga laporan keuangan yang dihasilkan tersebut benar atau valid. Sumber daya manusia yang akan menjalankan sistem tersebut dituntut untuk memiliki kemampuan atau keahlian akuntansi yang memadai yang dapat dicapai dengan adanya kemauan untuk belajar dan mengasah kemampuannya dibidang akuntansi. Disini, kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sangat berperan dalam menghasilkan informasi yang andal. Sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat menghemat waktu pembuatan laporan keuangan, disebabkan karena sumber daya manusia tersebut telah mengetahui dan memahami apa yang akan dikerjakan dengan baik dan sesuai bidangnya sehingga penyajian laporan keuangan bisa tepat waktu. Semakin cepat waktu penyajian laporan keuangan, maka semakin baik untuk pengambilan keputusan (Mardiasmo, 2002:146).

Sebagaimana telah penulis sebutkan pada latar belakang penelitian di Bab I, salah satu indikator keberhasilan pemerintah daerah dalam mengelola keuangannya adalah opini dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) mengenai Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Penilaian BPK dilandaskan pada pernyataan profesional

pemeriksa (auditor) mengenai kewajaran informasi keuangan yang disajikan berdasarkan empat kriteria, yaitu kesesuaian dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), kecukupan pengungkapan (*adequate disclosures*), kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan efektivitas Sistem Pengendalian Intern (Sarjono, 2012). Maka, mengingat Laporan Keuangan Pemerintah Kota Bandar Lampung mendapatkan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dan tanpa catatan, selama lima tahun berturut-turut, yaitu sejak 2010 sampai dengan 2014, lalu Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dan dengan catatan setelah implementasi SAP berbasis akrual murni pada tahun 2015, merupakan bukti bahwa Pemerintah Kota Bandar Lampung telah berhasil dalam menerapkan SAP berbasis akrual dalam pembuatan Laporan Keuangan, meskipun menggunakan sistem teknologi informasi manual tanpa jaringan. Ini berarti, kualitas teknologi informasi dalam pembuatan laporan keuangan secara manual ini memiliki kualitas yang baik dan cukup dapat diandalkan.

Padahal, dalam pengamatan pendahuluan penulis terhadap situasi SDM pembuat Laporan Keuangan di entitas pelaporan, hanya sedikit dari mereka yang berlatar belakang pendidikan akuntansi. Begitu juga dengan teknologi informasi yang digunakan, dimana Pemerintah Kota Bandar Lampung masih mengandalkan modifikasi microsoft excell dalam pembuatan laporan keuangan. Oleh karenanya, kebijakan teknis manajemen akuntansi Pemerintah Kota Bandar Lampung dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan pembuatan laporan keuangan tentu memiliki pengaruh yang cukup besar dalam keberhasilan penerapan SAP berbasis akrual di Kota Bandar Lampung. Berdasarkan uraian di atas, selanjutnya variabel penelitian tersebut dapat digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian atau paradigma penelitian sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1.

Gambar 1
Kerangka Pikir



2.4. Pengembangan Hipotesis

Dari kerangka pemikiran diatas maka dapat dilakukan pengembangan hipotesis sebagai berikut, yaitu:

2.4.1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Keberhasilan Penerapan SAP Berbasis Akrual

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Notoatmojo (2010 : 73). Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan produktivitas kerja yang baik bagi perusahaan.

Supra (2016), mengatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan SAP berbasis akrual. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi akan meningkatkan keberhasilan dalam penerapan SAP berbasis akrual. Tingkat pendidikan yang rendah sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja sehingga akan menyebabkan laporan keuangan yang dihasilkan cenderung kurang baik.

Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Keberhasilan Penerapan SAP Berbasis Akrual.

2.4.2. Pengaruh Kualitas Teknologi Informasi Keberhasilan Penerapan SAP Berbasis Akrual

Pesatnya kemajuan teknologi informasi serta potensi pemanfaatannya secara luas, dapat membuka peluang bagi berbagai pihak untuk mengakses, mengelola, dan mendayagunakan informasi keuangan daerah secara cepat dan akurat (Arfianti, 2011). Menurut Widjajanto (2001:89 dalam Sembiring, 2013) secara umum manfaat yang ditawarkan oleh suatu teknologi informasi antara lain kecepatan pemrosesan transaksi dan membantu dalam penyiapan laporan. Selain itu dapat menyimpan data dalam jumlah besar, meminimalisir terjadinya kesalahan, dan biaya pemrosesan yang lebih rendah. Pemanfaatan teknologi informasi yang baik, diharapkan dapat menghasilkan pelaporan keuangan yang andal dan tepat waktu, sehingga keterandalan dan ketepatanwaktuan pelaporan keuangan juga dapat meningkat.

Supra (2016), mengatakan bahwa kualitas teknologi informasi berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan SAP berbasis akrual. Dapat disimpulkan bahwa kualitas teknologi informasi yang baik akan meningkatkan keberhasilan dalam penerapan SAP berbasis akrual. Kualitas teknologi informasi yang rendah sangat mempengaruhi pemrosesan transaksi sehingga akan menyebabkan laporan keuangan yang dihasilkan cenderung kurang baik.

Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2:Kepemilikan kualitas teknologi informasi berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan SAP berbasis akrual.

2.4.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Keberhasilan Penerapan SAP Berbasis Akrual

Pelatihan menurut Mathis (2012;98) adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Semakin sering seseorang mengikuti pelatihan maka dia mampu menunjukkan seberapa besar kemampuan dia dalam mengerjakan suatu pekerjaan sehingga dapat berpengaruh dalam keberhasilan penerapan SAP berbasis akrual.

Supra (2016), mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan SAP berbasis akrual. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang baik akan meningkatkan keberhasilan dalam penerapan SAP berbasis akrual. Pelatihan yang kurang mengenai standar akuntansi pemerintah berbasis akrual sangat mempengaruhi pengetahuan seseorang dalam SAP tersebut. Sedangkan apabila seseorang sering mengikuti pelatihan mengenai penerapan standar akuntansi maka akan meningkatkan keberhasilan dalam penerapan SAP berbasis akrual.

Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : pelatihan berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan SAP berbasis akrual.