

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pendidikan membuat pendidikan tinggi menjadi peluang tersendiri bagi perguruan tinggi, khususnya perguruan tinggi swasta (PTS) untuk berlomba-lomba menarik minat masyarakat agar memilih institusinya. Namun persaingan PTS dalam memperebutkan pasar mahasiswa ini cukup berat. Jumlah Perguruan Tinggi yang ada di Indonesia mencapai 3.151 Perguruan Tinggi (PT). Dari banyaknya Perguruan Tinggi tersebut sebanyak 3.068 atau 97% merupakan PTS, sedangkan PTN hanya berjumlah 83 atau 3% (APTISI, 2014).

Ditengah persaingan yang cukup berat, peningkatan mutu menjadi hal yang tidak terhindarkan agar dapat bersaing mendapat kepercayaan masyarakat dan tetap eksis. Perguruan tinggi dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat dan berorientasi kepada kebutuhan masyarakat (Widjajanti, 2015).

Terdapat perbedaan dan persamaan antara Perguruan Tinggi dengan Korporasi. Motif Perguruan Tinggi adalah non-profit sedangkan Korporasi profit. Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri umumnya berasal dari pajak, retribusi, laba BUMN, pinjaman luar negeri dan sumber lainnya yang sah, dan untuk Perguruan Tinggi Swasta berasal dari sumbangan, dana abadi, pinjaman, hibah dan lain-lain. Pendanaan Korporasi lebih fleksibel (Muktiyanto, 2016).

Akuntabilitas Perguruan Tinggi melalui pertanggungjawaban kepada publik melalui lembaga legislatif, sedangkan korporasi bertanggungjawab kepada pemilik seperti pemegang saham dan kreditur. Struktur organisasi Perguruan Tinggi adalah birokratis dan hirarki sementara korporasi lebih fleksibel dan fungsional. Perguruan Tinggi menempatkan anggaran untuk pemantauan, pengendalian, dan akuntabilitas. Sedangkan korpoasi memperlakukan anggaran secara fleksibel dan disesuaikan dengan lingkungan bisnis (Muktiyanto, 2016).

Selain perbedaan, Perguruan Tinggi dan Korporasi antara lain sama sama membutuhkan sumberdaya, menghadapi masalah yang sama seperti kelangkaan sumber daya, sehingga harus menggunakannya secara ekonomis, efisien dan efektif serta membutuhkan pengendalian manajemen, perencanaan, dan pemantauan atas tanggung jawab yang relatif sama (Muktiyanto, 2016).

Peranan institusi perguruan tinggi berfokus pada transfer atau konservasi ilmu pengetahuan (*knowledges*) dan diharapkan untuk menjadi komunitas yang memegang teguh nilai-nilai (*values*) yang dianggap ideal atau dijunjung tinggi suatu bangsa. Ia diharapkan menjadi sebuah komunitas yang mampu melindungi dirinya dari kooptasi nilai-nilai lingkungan diluarnya yang mungkin korupsi atau mengandung keburukan. Inilah yang mendasari perlunya status independensi atau otonomi perguruan tinggi.

Maka dari itu independensi diperlukan agar tidak terjadinya kecurangan dalam pencatatan akuntansi, Salah satu Bentuk kecurangan akuntansi yang marak terjadi baik pada pemerintahan maupun swasta yaitu korupsi. Kasus korupsi tidak terlepas dari pemberitaan media massa. Jika demikian yang terjadi, maka reputasi

dan citra organisasi yang terbangun selama ini menjadi sulit untuk dijadikan daya saing dalam meraih persaingan pasar yang semakin tajam (Ramadhany, 2017; Astria et.al, 2021). Tindakan korupsi yang biasanya terjadi meliputi manipulasi pencatatan, penggelapan, laporan fiktif serta *mark-up* yang bisa menimbulkan kerugian negara.

**Tabel 1.1**  
**Tren Penindakan Kasus Korupsi Pada Sektor Layanan Publik Tahun 2020**

No	Sektor	Jumlah Kasus
1	Transportasi	25
2	Pendidikan	25
3	Pertahanan	25
4	Kesehatan	16

Sumber : *antikorupsi.org*

Data yang didapatkan dari *Indonesia Corruption Watch* (ICW) menyebutkan sektor layanan publik yang menjadi wilayah paling rentan untuk dikorupsi yaitu pendidikan, kesehatan, transportasi, dan pertanahan. Berdasarkan catatan ICW, sektor pendidikan merupakan salah satu dari sepuluh sektor yang paling banyak terjadinya korupsi mulai dari tahun 2015 hingga 2019. Selama empat tahun, ICW mencatat ada sebanyak 202 kasus korupsi yang melibatkan 465 orang di sektor pendidikan. Dari ratusan kasus tersebut, ada sekitar 20 kasus terjadi di lingkungan perguruan tinggi dengan kerugian negara mencapai Rp 81,9 miliar (Kompas.com, 2020).

Sebagai organisasi yang bergerak pada bidang pendidikan, perguruan tinggi menjadi tempat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun, perguruan tinggi juga tidak terlepas dari permasalahan praktik korupsi (Arifah et.al,

2018; Astria et.al, 2021). Berdasarkan hasil temuan *Indonesia Corruption Watch (ICW)* (2016) menyatakan bahwa terdapat 12 pola korupsi di perguruan tinggi, diantaranya korupsi penjualan aset milik perguruan tinggi, korupsi dana beasiswa mahasiswa, korupsi anggaran internal perguruan tinggi, korupsi dana penelitian, korupsi dana hibah pendidikan dan *Corporate Social Responsibility (CSR)*, korupsi dalam pengadaan barang dan jasa, serta banyaknya praktik suap. Kasus korupsi di perguruan tinggi ternyata telah melibatkan civitas akademik yaitu pegawai atau pejabat struktural di fakultas maupun universitas dan menurut penelitian ICW menyebutkan bahwa rektor atau wakil rektor bahkan termasuk mantan rektor adalah pelaku terbanyak (Kurrohman et.al, 2018; Astria et.al, 2021).

Dana pendidikan baik yang berasal dari internal maupun dana hibah rentan untuk dikorupsi atau disalah gunakan. Kurang transparannya dalam pengelolaan keuangan yang menjadi peluang bagi pihak tertentu untuk melakukan kecurangan dan minimnya laporan menyebabkan praktik korupsi ini tetap berjalan (Larasati et al., 2018; Astria et.al, 2021). Kasus korupsi yang terjadi di lingkungan perguruan tinggi salah satunya adalah dugaan penyimpangan anggaran berupa temuan belanja tidak wajar di salah satu universitas ternama di Pekanbaru. Dari hasil pemeriksaan laporan keuangan Kementerian Agama RI tahun anggaran 2019 terdapat temuan berupa pengelolaan dan penatausahaan kas tahun anggaran 2019 yang tidak memadai dan terdapat belanja yang tidak diyakini kewajarannya sebesar 42 Miliar. Berdasarkan informasi yang dihimpun, beberapa belanja tak wajar tersebut disinyalir untuk urusan pribadi rektor di kampus tersebut (TribunPekanbaru.com, 2021).

Dampak kecurangan di perguruan tinggi tidak hanya sebatas kerugian negara melainkan juga memperburuk kualitas pendidikan serta dapat menutup akses pendidikan bagi masyarakat. Maraknya berbagai masalah pengelolaan perguruan tinggi mulai dari masalah administrasi hingga korupsi disebabkan oleh kurang transparannya dalam pengelolaan keuangan yang menjadi peluang bagi pihak tertentu untuk melakukan kecurangan (Larasati et al., 2018). Hal ini seharusnya menyadarkan semua pihak untuk membangun komitmen terhadap penerapan tata kelola yang baik secara konsisten dan meluas pada semua lapisan karena tanpa adanya kesadaran dan komitmen akan mengakibatkan tidak tercapainya kinerja keuangan yang baik (Ramadhany, 2017).

Tata kelola keuangan dan administrasi yang terdapat pada perguruan tinggi bertujuan untuk menciptakan *internal control* yang baik, sehingga kesalahan pencatatan akuntansi dapat dicegah. Setiap perguruan tinggi badan hukum memerlukan penerapan *Good University Governance* memadai sehingga laporan keuangan dapat disajikan secara berkualitas.

Kondisi diatas menggambarkan bahwa pelaksanaan pengendalian internal, fungsi audit internal dan pelaksanaan *good university governance* memberikan pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini sesuai teori bahwa dengan pengendalian internal dan fungsi audit internal akan berdampak pada baiknya kualitas laporan keuangan. Melihat permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk menguji seberapa pengaruh Pelaksanaan Pengendalian Internal, Fungsi Audit Internal dan Pelaksanaan *Good University Governance* terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada perguruan tinggi.

*Corporate governance* merupakan salah satu topik pembahasan yang mengemuka seiring dengan semakin gencarnya publikasi kegagalan organisasi karena kesalahan pengelolaan. Oleh sebab itu suatu hal yang wajar dan krusial bagi semua pihak yang terkait dalam upaya mengurangi serta pula menghilangkan krisis agama dengan mempelajari kembali peranan masing-masing di organinasi.

Konsep *good governance* yang sebelumnya diterapkan pada perguruan tinggi dianggap bisa menjadi obat ataupun upaya preventif dalam menaikkan kualitas pengelolaan keuangan, khususnya menaikkan kinerja manajemen keuangan. Konsep tersebut berwujud *Good University Governance* (GUG) atau tata Kelola yang Baik pada Perguruan Tinggi atau Universitas. Implementasi GUG merujuk pada *good governance* yang didasari oleh *Agency Theory*. Implementasi *good governance* muncul sebagai bentuk usaha untuk meminimalisir perbedaan kepentingan antara pemilik (*principal*) dengan manajemen (*agent*) yang pertama kali dikembangkan oleh Jensen dan Meckling pada tahun 1976.

Konsep GUG muncul akibat dari aneka macam persoalan pengelolaan perguruan yang tinggi dari persoalan administrasi sampai korupsi. Pada penelitian yang dilakukan oleh *Indonesia Corruption Watch* menemukan masalah tindak pidana korupsi yang terjadi pada beberapa perguruan tinggi di Indonesia. Pengelolaan universitas secara langsung ditentukan oleh kebijakan pemerintah dengan menitikberatkan di aspek efisiensi. Selain itu pula pentingnya efektifitas manajemen dan tata kelola universitas memunculkan 3 prinsip primer yaitu, otonomi kelembagaan yang harus dihormati, kebebasan akademik harus dilindungi serta pengaturan tata kelola harus terbuka dan *responsive*.

Berdasarkan UGSC (*University Governance Screening Card*) 2012 tata kelola universitas membahas bagaimana sebuah universitas dapat memaksimalkan sistem pendidikannya demi pencapaian tujuan organisasi, melakukan pengelolaan program akademik, meningkatkan pengetahuan mahasiswa, mengelola asset dan keuangan hingga peningkatan keahlian sumber daya manusia di lingkup universitas. UGSC menggunakan lima dimensi: (1) Konteks, Misi, & Tujuan Secara keseluruhan; (2) Orientasi Manajemen; (3) otonomi; (4) Akuntabilitas; (5) Partisipasi.

Wahyudin dkk (2017) menemukan hasil bahwa implementasi GUG yang diadopsi berasal implementasi GCG perusahaan profit dapat mendorong peningkatan manajemen keuangan. Hal ini mempunyai makna bahwa perguruan tinggi dapat mengadopsi praktik GCG kedalam pengelolaan perguruan tinggi guna mendorong praktik manajemen keuangan yang sehat.

Maghriby (2018) menyimpulkan bahwa pelaksanaan *good university governance* terhadap kualitas laporan keuangan berpengaruh positif dan disertai dengan analisis deskriptif dimana hampir semua indikator dari variabel pelaksanaan *good university governance* termasuk ke dalam kategori sangat baik.

Larasati dkk (2018) menyimpulkan bahwa penerapan *Good University Governance* di kota Jayapura menghasilkan nilai sebanyak 79,19 masuk pada kriteria tinggi. dalam arti penerapan GUG telah dirasakan oleh beberapa perguruan tinggi di kota jayapura, tetapi masih dalam tahap pembenahan agar hasilnya dapat berjalan dengan optimal.

Seiring dengan pembangunan nasional yang semakin berkembang, perguruan tinggi dituntut untuk semakin mandiri, berotonomi, serta dikelola secara profesional. sebagai sebuah lembaga pendidikan, maka pendidikan tinggi mengemban misi mulia, yakni mendidik dan meningkatkan mutu sumberdaya manusia, baik melalui pendidikan formal dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan (*knowledge*), maupun melalui pelatihan (pendidikan non-formal) dalam rangka peningkatan keterampilan (*skill*). Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang dipunyai sehari-hari serta dianggap menjadi sumber beban. (Rivai, 2011 dalam Sulistyowati dkk 2018).

Untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan pada reformasi birokrasi, perlu dilakukan upaya peningkatan mutu sumber daya manusia yang ada di lingkungan perguruan tinggi. Yang menjadi modal dasar pada pembangunan nasional adalah melalui pemberdayaan sumber daya manusia. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan sumber daya strategis yang secara maksimal dapat dilakukan jika ada perencanaan sumber daya manusia yang optimal dalam upaya efektivitas serta efisiensi organisasi. salah satu upaya pada perencanaan sumber daya manusia merupakan dengan mengatur alokasi beban kerja yang diberikan pada pegawai yang menjadi sumber daya manusia. Beban kerja adalah kondisi yang ada dari hubungan antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja, keterampilan, sikap, dan persepsi dari pegawai, serta erat kaitannya dengan proses analisis terhadap saat yang dipergunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Beban kerja berlebih yang diberikan pada pegawai bisa memicu timbulnya stress kerja. stress kerja yang dialami oleh pegawai memungkinkan



mereka untuk tidak bisa menampilkan performa secara efektif serta efisien karena berkurangnya kemampuan fisik dan kognitif. Akibatnya, produktivitas pegawai menjadi rendah.

Beban kerja yang diberikan pada seseorang wajib sesuai atau seimbang, baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan manusia yang mendapatkan beban kerja, karena seseorang tenaga kerja juga memiliki keterbatasan pada melakukan suatu pekerjaan. Pengalokasian beban kerja diupayakan dapat mencapai syarat yang optimal agar tidak menyebabkan pembebanan yang *overload* maupun *underload*. Beban kerja yang *overload* bisa menyebabkan kelelahan fisik serta mental, dan memicu reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, serta mudah marah. Sedangkan beban kerja yang *underload* dapat menyebabkan kebosanan serta rasa monoton sebab adanya pengurangan gerak pada pekerjaan. salah satu penyebab dari beban kerja yang *overload* juga *underload* merupakan adanya permasalahan pada perencanaan dari pembagian kerja untuk masing-masing pegawai. oleh sebab itu, penting untuk dilakukan analisis serta pengaturan beban kerja agar tercapai performa yang diharapkan dari pegawai (Arini Fitriya Izzati 2015).

Beban kerja (*workload*) merupakan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang (Suryanto et al, 2017). Penelitian Annisa Primasari dkk (2019) menyatakan bahwa beban kerja auditor berhubungan negatif dengan kualitas audit, semakin banyak beban kerja auditor maka semakin rendah kualitas audit yang dihasilkan. Pemeriksa yang memiliki beban kerja yang tinggi cenderung mengurangi mekanisme pemeriksaan serta pemeriksa akan dengan mudah

menerima penjelasan yang diberikan oleh klien sehingga dapat mempengaruhi kemampuannya dalam mendeteksi kecurangan (Annisa Primasari dkk 2019 dalam Nasution dan Fitriyani 2012).

Banyak tantangan yang wajib dihadapi oleh suatu lembaga atau perusahaan demi menciptakan perusahaan/lembaga yang berkualitas. Suatu perusahaan dituntut untuk berperilaku efektif dan efisien dalam menjalankan bisnisnya. Jika tidak demikian, perusahaan tidak dapat bersaing secara kompetitif dengan perusahaan lain yang mempunyai kualitas yang lebih baik. Dengan demikian, lembaga atau perusahaan harus selalu menciptakan keunggulan-keunggulan kompetitif yang dapat menjamin keberlangsungan hidup jangka panjang sebuah perusahaan/lembaga (Suhaya et al, 2019).

Agoes (2013) dalam Susanti et.al (2021), kompetensi merupakan suatu kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau profesinya. Kompetensi sebagai keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal dibidang auditing dan akuntansi, pengalaman praktik yang memadai bagi pekerjaan yang sedang dilakukan, serta mengikuti pendidikan profesi yang berkelanjutan (Arens et. al. 2013 dalam Susanti et.al 2021).

Kompetensi menurut Spencer & Spencer (1993) dalam Suryani et.al (2021) artinya sejumlah karakteristik individu yang berkaitan dengan acuan kriteria perilaku yang diharapkan organisasi dan kinerja terbaik yang mereka miliki dalam suatu pekerjaan atau situasi yang diperlukan dapat dipenuhi. Pendapat ini menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar dari setiap

individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang memungkinkan seseorang menyampaikan kinerja yang unggul pada pekerjaannya. Sofo (1999) dalam Suryani dkk (2021) mengemukakan “*A competency is composed of skill, knowledge, and attitude, but in particular the consistent applications of those skill, knowledge, and attitude to the standard of performance required in employment*”. dengan istilah lain kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan perilaku, tetapi yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan.

Kompetensi di definisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai serta perilaku yang direfleksikan pada kebiasaan berfikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai seorang karyawan profesional. dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan akan menggambarkan kualitas karyawan yang sebenarnya. Kompetensi terus akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap professional pada memajukan kualitas diri karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan *Corporate Governance* Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi empiris pada Karyawan Bidang Keuangan di Perguruan Tinggi Wilayah Jakarta Timur)”.

## **1.2. Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pemikiran pada latar belakang diatas, maka identifikasi masalah yang dapat ditemukan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas laporan keuangan perusahaan sangat penting dan menjadi syarat untuk menilai sejauh mana organisasi mampu menerapkan *good university governance*.
2. Kompetensi Karyawan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, dimana salah satu ukuran kinerja organisasi adalah kualitas laporan keuangan.
3. Demikian pula dengan beban kerja setiap karyawan, bahwa beban kerja karyawan sangat mempengaruhi kualitas laporan keuangan yang dihasilkan, berarti bahwa bila beban kerja tidak berlebihan maka kualitas laporan keuangan yang dihasilkan akan lebih baik dan sebaliknya.
4. Tekanan kepada karyawan dalam mempengaruhi kompetensi dan beban kerja dalam melaksanakan pelaporan keuangan supaya diperbaiki.

### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

Pembahasan masalah dalam penelitian ini adalah lebih berfokus pada sejauh mana pengaruh faktor kompetensi, beban kerja dan *good university governance* terhadap kualitas laporan keuangan dalam pembuatan laporan keuangan tahunan.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang dapat ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi karyawan Bidang Keuangan berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan?
3. Apakah *Good University Governance* berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kualitas Laporan Keuangan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kualitas Laporan Keuangan.
3. Untuk mengetahui penerapan *Good University Governance* terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1. Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan pengetahuan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Penelitian ini juga diharapkan untuk dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

#### 1. Bagi Akademisi

Penelitian diharapkan dapat membuka wawasan serta cakrawala beban kerja dan *good university governance* terhadap kualitas laporan keuangan.

#### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi oleh penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kompetensi, beban kerja dan *good university governance* terhadap kualitas keuangan.

#### 1.4.2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perguruan tinggi khususnya dalam mengelola sumber daya manusianya agar citra perguruan tinggi di mata masyarakat semakin baik. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat bagi perguruan tinggi sebagai bahan pertimbangan dalam mempersiapkan penugasan sumber daya manusia bidang *accounting* untuk membuat laporan keuangan tahunan yang lebih baik.