

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori *Stewardship* (*Stewardship Theory*)

Teori *Stewardship* (Donaldson dan Davis, 1991) merupakan bagian dari teori agensi (*agency theory*). *Stewardship theory* muncul bersamaan dengan perkembangan akuntansi. Teori *stewardship* berdasarkan teori psikologi dan sosiologi serta berasal dari pemikiran akuntansi manajemen. Teori *Stewardship* menggambarkan situasi dimana manajemen tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori ini berasumsi bahwa manajemen sebagai pihak yang berintegritas tinggi, memiliki kejujuran, dan mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab melaksanakan tindakan sebaik-baiknya yang ditujukan untuk kepentingan publik pada umumnya maupun *shareholders* pada khususnya. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya, *steward* mengerahkan semua kemampuan dan keahliannya untuk tujuan organisasi.

Teori ini menggambarkan hubungan yang kuat antara kesuksesan organisasi dan kepuasan. Kesuksesan organisasi menggambarkan maksimalisasi utilitas kelompok *principals* dan manajemen. Teori *stewardship* menyatakan bahwa manajer akan lebih mementingkan kredibilitas atau kepercayaan publik. Para manajer digambarkan sebagai *good steward*, dimana para manajer tersebut setia menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab yang

diberikan. Para manajer tidak termotivasi pada materi dan uang, tetapi mereka termotivasi oleh keinginan diri sendiri dalam mengaktualisasi diri dan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dikerjakan serta menghindari konflik kepentingan.

Penelitian ini didasarkan pada *stewardship theory* untuk mengetahui bahwa manajer dapat menciptakan laporan keuangan yang berkualitas. Dimana, manajer perusahaan di bidang manufaktur harus memiliki komitmen untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam mencegah kegiatan usaha yang dimanfaatkan untuk pencucian uang, pendanaan terorisme, atau kejahatan lainnya serta untuk meningkatkan profesionalisme sehingga akan meningkatkan kualitas laporan keuangan perusahaan.

2.2 Laporan Keuangan

2.2.1 Pengertian Laporan Keuangan

Perusahaan atau lembaga menyusun laporan keuangan pada setiap akhir periode usaha yang selanjutnya akan dilaporkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Pihak-pihak yang berkepentingan yaitu pemilik perusahaan, pemerintah, kreditor, dan pihak lainnya. Pada hakekatnya, suatu laporan keuangan bersifat umum dalam arti laporan tersebut ditujukan pada beberapa pihak yang memiliki kepentingan berbeda.

Laporan keuangan merupakan ringkasan dari suatu proses pencatatan transaksi-transaksi keuangan yang terjadi selama tahun buku yang

bersangkutan. Laporan keuangan menggambarkan aktivitas dari suatu perusahaan dalam satu periode akuntansi. Laporan keuangan merupakan bagian dari proses pelaporan keuangan.

Laporan keuangan mempunyai peranan penting karena laporan keuangan bertujuan untuk menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan ekonomi. Informasi mengenai posisi keuangan sangat diperlukan untuk mengevaluasi kemampuan perusahaan dalam menghasilkan kas. Kinerja perusahaan diperlukan dalam memprediksi perusahaan ke masa yang akan datang.

Menurut Budi Rahardjo dalam Melisa Patricia (2018), laporan keuangan yaitu laporan berkewajiban manajer antara lain atasan perusahaan dalam menjalankan perusahaan yang dipercayakan kepadanya, kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) terhadap perusahaan, yaitu pemilik perusahaan (mengurus saham), pemerintah (badan pemerintah umum pajak), pemberi kredit (bank/lembaga keuangan), maupun pihak yang berkepentingan lainnya.

Definisi laporan keuangan menurut Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.1 yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (2017) dikemukakan bahwa laporan keuangan merupakan bagian dari proses pelaporan keuangan. Laporan keuangan yang lengkap biasanya meliputi neraca, laporan laba-rugi, laporan perubahan posisi keuangan yang disajikan dalam berbagai cara (seperti

misalnya sebagai laporan arus kas atau arus dana), catatan dan laporan lain serta materi penjelasan yang merupakan bagian integral dari laporan keuangan. Di samping itu juga termasuk skedul dan informasi tambahan yang berkaitan dengan laporan tersebut misalnya informasi keuangan segmen industri dan geografis serta pengungkapan pengaruh perubahan harga.

Menurut Kasmir (2017:7), laporan keuangan adalah laporan yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau dalam suatu periode tertentu. Maksud laporan keuangan yang menunjukkan kondisi perusahaan saat ini adalah merupakan kondisi terkini. Kondisi perusahaan terkini adalah keadaan keuangan perusahaan pada tanggal tertentu (untuk neraca) dan periode tertentu (untuk laporan laba rugi). Adapun pengertian laporan keuangan menurut Irham Fahmi (2017:21) mengatakan bahwa laporan keuangan merupakan suatu informasi yang menggambarkan kondisi keuangan suatu perusahaan dan lebih jauh informasi tersebut dapat dijadikan sebagai gambaran kinerja keuangan perusahaan tersebut.

Pendapat lain menyebutkan bahwa laporan keuangan adalah laporan akuntansi utama yang menyampaikan informasi keuangan kepada pihak yang berkepentingan, sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan ekonomi. Laporan keuangan adalah catatan informasi keuangan suatu perusahaan pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja perusahaan. Dari pengertian tersebut dapat diambil substansinya bahwa laporan keuangan adalah laporan tertulis yang merupakan bentuk pandangan secara wajar mengenai posisi keuangan, kinerja dan arus kas

perusahaan yang bermanfaat bagi kalangan pengguna laporan dalam rangka membuat keputusan ekonomi serta menunjukkan pertanggungjawaban manajemen atas penggunaan sumber daya yang ada (Wardiyah:2017).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa laporan keuangan merupakan catatan yang berisi informasi keuangan suatu perusahaan dalam suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi dan kinerja perusahaan tersebut.

2.2.2 Karakteristik Laporan Keuangan

Pencatatan yang dilakukan dalam penyusunan laporan keuangan harus dilakukan dengan kaidah-kaidah yang berlaku demikian pula dalam penyusunan laporan keuangan didasarkan kepada karakteristik laporan keuangan itu sendiri. Menurut Kerangka Dasar Penyusunan dan Penyajian Laporan Keuangan Standar Akuntansi Keuangan (2017) terdapat empat karakteristik kualitatif laporan keuangan yang dapat berguna bagi para pemakainya. Keempat karakteristik kualitatif informasi tersebut yaitu dapat dipahami (*understandability*), relevan (*relevance*), andal (*reliability*), dan dapat diperbandingkan (*comparability*).

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI,2017), keempat karakteristik laporan keuangan tersebut mempunyai arti :

1. Dapat dipahami (*understandability*)

Laporan keuangan yang baik dan berkualitas merupakan bentuk laporan keuangan yang mudah dipahami, transparan, dan sesuai dengan

standar akuntansi yang berlaku agar maksud dan tujuan yang disampaikan oleh pembuat laporan keuangan sama dengan apa yang dipikirkan oleh pemakai laporan keuangan tersebut sehingga tidak ada kesalahpahaman atas laporan keuangan tersebut.

2. Relevan (*relevance*)

Suatu laporan keuangan dikatakan relevan apabila informasi yang disajikan dalam laporan keuangan tersebut memiliki manfaat, sesuai dengan tindakan yang akan dilakukan oleh pemakai laporan keuangan. Dengan kata lain, relevan merupakan kemampuan dari suatu informasi untuk mempengaruhi keputusan manajer atau pemakai laporan keuangan lainnya sehingga keberadaan informasi tersebut mampu mengubah atau mendukung harapan mereka tentang hasil-hasil atau konsekuensi dari tindakan yang diambil.

3. Keandalan (*reliability*)

Untuk menghindari suatu kesalahan, laporan keuangan yang dibuat harus mengandung informasi yang memiliki keandalan dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa ada unsur manipulasi data dalam pembuatannya. Apabila laporan keuangan tersebut tidak andal, maka akan berpotensi besar menyesatkan para pengguna laporan keuangan tersebut.

4. Dapat diperbandingkan (*comparability*)

Sebagai bahan identifikasi oleh pengguna laporan keuangan guna membandingkan informasi perusahaan antar periode sehingga diketahui

posisi keuangan dan kinerja perusahaan apakah mengalami perkembangan atau tidak dari masa sebelumnya.

Kasmir (2019:11) mengatakan bahwa dalam praktiknya, karakteristik laporan keuangan dibuat:

1. Historis; dan
2. Menyeluruh

Bersifat historis artinya bahwa laporan keuangan dibuat dan disusun dari data masa lalu atau masa yang sudah lewat dari masa sekarang. Misalnya laporan keuangan disusun berdasarkan data satu, dua, atau beberapa tahun ke belakang. Kemudian, bersifat menyeluruh maksudnya laporan keuangan dibuat selengkap mungkin. Artinya laporan keuangan disusun sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pembuatan atau penyusunan yang hanya sebagian-sebagian (tidak lengkap) tidak akan memberikan informasi yang lengkap tentang keuangan suatu perusahaan.

Berdasarkan kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa laporan keuangan dapat berisi informasi data keuangan masa sekarang dan masa lalu serta berisi keseluruhan data keuangan secara lengkap sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2.2.3 Tujuan Laporan Keuangan

Setiap laporan keuangan yang disusun oleh perusahaan tentunya memiliki tujuan dan manfaat tertentu. Dalam praktiknya terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai, terutama bagi pemilik usaha dan manajemen perusahaan.

Laporan keuangan secara umum bertujuan untuk memberikan informasi keuangan suatu perusahaan pada periode tertentu kepada pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan. Laporan keuangan juga dapat disusun secara mendadak sesuai kebutuhan perusahaan maupun secara berkala.

Berdasarkan PSAK (2017) bahwa tujuan laporan keuangan yaitu menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pengguna dalam pengambilan keputusan ekonomi. Informasi yang relevan akan bermanfaat bagi para pemakai apabila tersedia tepat waktu sebelum pemakai kehilangan kesempatan atau kemampuan untuk mempengaruhi keputusan yang akan diambil.

Kasmir (2019) menyebutkan tujuan pembuatan atau penyusunan laporan keuangan adalah:

1. Memberikan informasi tentang jenis aktiva (harta) yang dimiliki perusahaan pada saat ini.
2. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah kewajiban dan modal yang dimiliki perusahaan pada saat ini.
3. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah pendapatan yang diperoleh pada suatu periode tertentu.
4. Memberikan informasi tentang jumlah biaya dan jenis biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam suatu periode tertentu.

5. Memberikan informasi tentang perubahan-perubahan yang terjadi terhadap aktiva, pasiva dan modal perusahaan.
6. Memberikan informasi tentang kinerja manajemen perusahaan dalam suatu periode.
7. Memberikan informasi tentang catatan-catatan atas laporan keuangan.
8. Informasi keuangan lainnya.

Tujuan laporan keuangan menurut Hans (2016:126) adalah memberikan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja keuangan, dan arus kas entitas yang bermanfaat bagi sebagian besar pengguna laporan keuangan dalam membuat keputusan ekonomi. Laporan keuangan juga merupakan wujud pertanggung jawaban manajemen atas penggunaan sumber daya yang dipercayakan kepada mereka dalam mengelola suatu entitas. Dengan demikian, laporan keuangan tidak dimaksudkan untuk tujuan khusus untuk memenuhi kepentingan suatu pihak tertentu saja.

Menurut Hutauruk (2017:10), tujuan laporan keuangan adalah menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja serta perubahan posisi keuangan suatu entitas yang bermanfaat bagi sejumlah besar pengguna dalam pengambilan keputusan ekonomi. Laporan keuangan yang disusun bertujuan untuk memenuhi kebutuhan bersama sebagian besar pengguna. Namun demikian, laporan keuangan tidak menyediakan semua informasi yang mungkin dibutuhkan pengguna dalam pengambilan keputusan ekonomi karena secara umum menggambarkan pengaruh keuangan dari

kejadian di masa lalu, dan tidak diwajibkan untuk menyediakan informasi non keuangan.

Irham Fahmi (2017:5) menyebutkan bahwa tujuan laporan keuangan adalah untuk memberikan informasi kepada pihak yang membutuhkan tentang kondisi suatu perusahaan dari sudut angka-angka dalam satuan moneter. Dengan adanya laporan keuangan yang disediakan oleh manajemen perusahaan sangat membantu pihak pemegang saham dalam proses pengambilan keputusan dan sangat berguna dalam melihat kondisi pada saat ini maupun dijadikan sebagai alat untuk memprediksi kondisi di masa yang akan datang.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan laporan keuangan adalah untuk memberikan informasi keuangan perusahaan sehingga dapat digunakan untuk mengetahui kinerja perusahaan yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan oleh manajemen dimasa yang akan datang.

2.2.4 Jenis-Jenis Laporan Keuangan

Laporan keuangan yang dibuat oleh setiap perusahaan terdiri dari beberapa jenis, tergantung dari maksud dan tujuan penyusunan laporan keuangan tersebut. PSAK 1 (2017) tentang komponen laporan keuangan yang lengkap terdiri dari berikut ini :

1. Laporan posisi keuangan pada akhir periode.
2. Laporan laba rugi dan penghasilan komprehensif lain selama periode.

3. Laporan perubahan ekuitas selama periode.
4. Laporan arus kas selama periode.
5. Catatan atas laporan keuangan, berisi ringkasan kebijakan akuntansi yang signifikan dari informasi penjelasan lain.
6. Laporan posisi keuangan pada awal periode terdekat sebelumnya ketika entitas menerapkan suatu kebijakan akuntansi secara restropektif atau membuat penyajian kembali pos-pos laporan keuangan, atau ketika entitas mereklasifikasi pos-pos dalam laporan keuangan.

Menurut Kasmir (2017), secara umum ada lima macam jenis laporan keuangan yang bisa disusun, yaitu :

1. Neraca (*balance sheet*)

Neraca (*balance sheet*) merupakan laporan yang menunjukkan posisi keuangan perusahaan pada tanggal tertentu. Arti dari posisi keuangan dimaksudkan adalah posisi jumlah dan jenis aktiva (harta) dan pasiva (kewajiban dan ekuitas) suatu perusahaan.

2. Laporan laba rugi (*income statement*)

Laporan laba rugi (*income statement*) merupakan laporan keuangan yang menggambarkan hasil usaha perusahaan dalam suatu periode tertentu. Dalam laporan laba rugi ini tergambar jumlah pendapatan dan sumber-sumber pendapatan yang diperoleh. Kemudian tergambar jumlah biaya dan jenis-jenis biaya yang dikeluarkan selama periode tertentu.

3. Laporan perubahan modal

Laporan perubahan modal merupakan laporan yang berisi jumlah dan jenis modal yang dimiliki pada saat ini. Kemudian, laporan ini juga menjelaskan perubahan modal dan sebab-sebab terjadinya perubahan modal di perusahaan.

4. Laporan arus kas

Laporan arus kas merupakan laporan yang memperlihatkan secara rinci arus kas masuk dan arus kas keluar dari sebuah perusahaan. Laporan arus kas meliputi total kas yang masuk berupa uang tunai maupun investasi tunai.

5. Catatan atas laporan keuangan

Catatan atas laporan keuangan merupakan laporan yang memberikan informasi apabila ada laporan keuangan yang memerlukan penjelasan tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis laporan keuangan yang umumnya digunakan oleh perusahaan adalah laporan posisi keuangan, laporan laba rugi, laporan perubahan ekuitas, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan.

2.2.6 Kualitas Laporan Keuangan

Laporan keuangan merupakan sebuah catatan yang dimiliki perusahaan yang berisi segala informasi perusahaan yang dapat digunakan sebagai sarana pengambilan keputusan dari pihak manajemen, investor, pemilik modal, dan semua pihak pengguna laporan keuangan. Laporan keuangan dalam suatu

perusahaan merupakan suatu dokumen penting yang harus dimiliki perusahaan, terutama bagi perusahaan *go public*.

Baik buruknya pengelolaan dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan perusahaan ditunjukkan dengan laporan keuangan yang berkualitas sebagai gambaran apakah manajemen sebagai penanggungjawab pengelolaan keuangan telah melaksanakan kegiatan dalam lingkup perusahaan sesuai dengan wewenang yang dilimpahkan kepadanya.

Ibrahim Ingga (2017:163) menjelaskan bahwa kualitas dapat diartikan sebagai ukuran relatif tentang kebaikan. Menurut Kotler dan Keller (2016:156) kualitas adalah totalitas fitur dan karakteristik dari produk atau jasa yang berkemampuan untuk memuaskan kebutuhan konsumen.

Pendapat lain menurut Parasuraman, Zeithaml, dan Berry dalam Brilliance Hymy Imanuel (2019) kualitas merupakan seberapa jauh perbedaan yang didapat antara kenyataan dan harapan yang diinginkan oleh pelanggan. Definisi kualitas menurut Mulyana dalam Renny Novsellia (2017) kualitas diartikan sebagai kesesuaian dengan standar, diukur berbasis kadar ketidaksesuaian, serta dicapai melalui pemeriksaan. Berdasarkan definisi tersebut tampak bahwa kualitas merujuk pada pengertian pemenuhan standar atau persyaratan tertentu yang mana hal tersebut dinilai melalui hasil pertanggungjawaban suatu entitas, baik dari segi yang berwujud seperti barang maupun segi yang tidak berwujud, seperti suatu kegiatan.

Laporan keuangan dapat dikatakan sebagai informasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk pengambilan keputusan. Laporan keuangan yang berkualitas apabila informasi yang disajikan dalam laporan keuangan tersebut disusun dengan baik, benar sesuai dengan prinsip akuntansi juga dapat dipahami oleh pemakai informasi.

Menurut Defitri (2018), kualitas laporan keuangan yaitu kemampuan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami, dan memenuhi kebutuhan pemakainya dalam pengambilan keputusan, bebas dari pengertian yang menyesatkan, kesalahan material serta dapat diandalkan sehingga laporan keuangan tersebut dapat dibandingkan dengan periode-periode sebelumnya.

Jonas dan Balanchett dalam Fadillah Amin (2019:156) mengatakan bahwa kualitas laporan keuangan adalah informasi yang lengkap dan transparan, dapat dipahami serta dirancang tidak menyesatkan kepada penggunaannya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas laporan keuangan merupakan hasil akhir dari proses kegiatan akuntansi yang mampu memberikan suatu informasi keuangan yang dapat dipahami oleh para pengguna laporan keuangan dan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.

2.3 Pengendalian Internal

2.3.1 Pengertian Pengendalian Internal

Proses mendirikan sebuah perusahaan harus disertai dengan pembentukan manajemen yang handal agar kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan lancar. Pengamanan atas harta perusahaan maupun penanganan atas penyimpangan yang terjadi perlu dilakukan demi keberlangsungan hidup perusahaan. Manajemen bertanggung jawab atas keamanan aktiva perusahaan, penyimpangan-penyimpangan, dan kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan operasi perusahaan. Akibat semakin meluasnya ruang lingkup perusahaan membuat manajemen tidak dapat mengawasi secara langsung hal-hal tertentu. Oleh karena itu, sangat diperlukan pengendalian internal yang baik dan sistem pelaporan yang benar.

Pengendalian adalah proses memengaruhi atau mengarahkan aktivitas sebuah obyek, organisasi, atau sistem. Akuntan dapat membantu mencapai tujuan ini dengan merancang sistem pengendalian yang efektif dan dengan cara pengkajian sistem pengendalian yang sekarang dipakai untuk menjamin bahwa sistem tersebut beroperasi secara efektif.

Hery (2016:159) mendefinisikan pengendalian internal sebagai seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum atau Undang-Undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan

perusahaan. Yang dimaksud dengan ketentuan di sini bisa saja meliputi peraturan di bidang perpajakan, pasar modal, hukum bisnis, undang-undang anti korupsi dan sebagainya.

Mulyadi (2017:129) menyebutkan bahwa sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

International Federation of Accountants (IFAC) dalam Supriyono (2016:149), mendefinisikan sistem pengendalian internal ialah rencana organisasi beserta semua sistem yang terkoordinasi, baik keuangan dan sistem lainnya, yang disusun oleh manajemen perusahaan untuk membantu dalam mencapai tujuan manajemen guna memastikan, sejauh sistem tersebut praktis, dijalankan sebaik mungkin dan efisien untuk mengarahkan bisnis, termasuk kepatuhan terhadap kebijakan manajemen, pengamanan aset, pencegahan atau deteksi penipuan dan kesalahan, keakuratan dan kelengkapan dari persiapan ketepatanwaktuan informasi keuangan dan dapat diandalkan.

Institut Akuntan Publik Amerika (AICPA) yang dikemukakan oleh Supriyono (2016:148) memperjelas definisi dan ruang lingkup studi pengendalian internal dibedakan dari dua sisi, yaitu :

1. Pengendalian akuntansi

Mencakup rencana organisasi, semua metode dan prosedur, terutama yang berkaitan dan berhubungan langsung dengan pengamanan aset dan keandalan catatan keuangan.

2. Pengendalian administratif

Mencakup rencana organisasi, semua metode dan prosedur, terutama yang berkaitan dengan efisiensi operasional dan kepatuhan kebijakan manajerial, dan biasanya berhubungan langsung dengan catatan keuangan.

COSO (2013:3) dalam Supriyono (2016:156), mendefinisikan pengendalian internal sebagai berikut : *“Internal control is a process, affected by an entity’s board of directors, management, and other personnel, design to provide reasonable assurance regarding the achivement of objectives relating to operations, reporting, and compliance”*. Pengendalian internal bagi COSO ialah proses karena hal itu menembus kegiatan operasional organisasi dan merupakan bagian integral dari kegiatan manajemen dasar. Keberhasilan dari suatu pengendalian internal bergantung pada kompetensi dan kendala dari pelaksanaannya yang tidak lepas dari segala keterbatasan. Konsep dasar dari pengendalian internal antara lain :

1. Pengendalian internal bukan sebagai suatu tujuan, melainkan proses guna tercapainya sebuah tujuan. Pengendalian internal ialah suatu rangkaian tindakan yang menjadi bagian tidak terpisahkan, tidak hanya menjadi tambahan dari infrastruktur suatu entitas.

2. Pengendalian internal dilaksanakan oleh orang dan pengendalian internal tidak hanya terdiri atas pedoman kebijakan dan formulir, tetapi juga dijalankan oleh semua tingkatan organisasi, dimana meliputi komisaris, manajemen, dan anggota lain.
3. Pengendalian internal diharapkan mampu menambah keyakinan memadai, bukan keyakinan mutlak bagi manajemen dan dewan komisaris entitas.
4. Pengendalian internal bertujuan untuk pencapaian tujuan yang saling berkaitan dengan pelaporan keuangan, ketaatan, efektifitas, dan efisiensi operasi entitas.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses yang berisi seperangkat kebijakan dan prosedur untuk menjaga aset organisasi, mengecek keandalan data akuntansi, dipatuhinya kebijakan manajemen, dan menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan-tujuan dari pengendalian internal telah dicapai.

2.3.2 Unsur-Unsur Pengendalian Internal

Unsur-unsur pokok dalam pengendalian internal menurut Mulyadi (2017:130) yaitu sebagai berikut :

1. Pemisahan tanggung jawab dan wewenang secara tegas dalam struktur organisasi. Di dalam suatu perusahaan terdapat suatu struktur yang merupakan gambaran kerangka atas pembagian tanggung jawab fungsional kepada masing-masing unit dalam menjalankan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan.

2. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan. Setiap transaksi yang terjadi di dalam suatu perusahaan hanya dapat terjadi apabila terdapat otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui transaksi tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas transaksi tersebut.
3. Praktik yang sehat. Semua pembagian tanggung jawab dan wewenang yang telah ditetapkan tidak akan terlaksana dengan baik apabila tidak adanya jaminan bahwa dalam pelaksanaannya terdapat praktik yang sehat.
4. Mutu karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Mutu karyawan merupakan unsur yang paling penting dalam pengendalian internal. Jika perusahaan telah memiliki karyawan yang jujur dan kompeten, maka unsur pengendalian internal yang lainnya dapat dikurangi hingga batas minimum dan perusahaan tetap mampu untuk menghasilkan pertanggungjawaban keuangan yang dapat diandalkan.

Menurut COSO dalam Hendrik Fengky (2019), pengendalian internal memiliki lima komponen antara lain:

1. Lingkungan pengendalian (*control environment*).

Lingkungan pengendalian berfungsi sebagai payung bagi keempat komponen pengendalian internal lainnya. Tulang punggung sebuah perusahaan adalah karyawan. Meliputi atribut individu, seperti integritas, nilai etika, dan kompetensi. Lingkungan merupakan tempat karyawan bekerja. Mereka merupakan mesin penggerak bagi organisasi dan merupakan fondasi untuk komponen lainnya.

2. Pengendalian aktivitas (*control activities*).

Pengendalian aktivitas adalah kebijakan dan aturan yang memberikan jaminan cukup bahwa tujuan pengendalian manajemen dicapai. Perusahaan harus menetapkan prosedur dan kebijakan pengendalian dan melaksanakannya untuk membantu menjamin bahwa manajemen dapat menetapkan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk menghadapi ancaman-ancaman yang muncul, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Umumnya aktivitas pengendalian dapat dikelompokkan menjadi lima kelompok sebagai berikut:

- a. Otoritas yang tepat terhadap aktivitas dan transaksi.
- b. Pemisahan tugas.
- c. Perancangan dan penggunaan dokumen dan catatan yang memadai.
- d. Perlindungan yang memadai terhadap akses dan penggunaan aktiva dan catatan.
- e. Pengecekan independen terhadap kinerja.

3. Penilaian resiko (*risk assessment*).

Organisasi harus menyadari dan waspada terhadap berbagai resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan serangkaian tujuan, yang terintegritas dengan kegiatan penjualan, produksi, pemasaran, keuangan, dan kegiatan lainnya sehingga organisasi dapat beroperasi sebagaimana mestinya. Organisasi harus pula menetapkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko-risiko terkait.

4. Informasi dan komunikasi (*information and communication*).

Sistem informasi dan komunikasi mengitari kegiatan pengawasan. Sistem tersebut memungkinkan karyawan organisasi untuk memperoleh dan menukar informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan kegiatan organisasi. Tujuan utama sebuah sistem informasi akuntansi adalah mencatat, memproses, menyimpan, dan mengkomunikasikan informasi tentang sebuah organisasi. Dengan demikian, tujuan sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi dan mencatat seluruh transaksi yang valid atau sah.
- b. Menggolongkan transaksi secara tepat.
- c. Mencatat transaksi sesuai dengan nilai moneterinya.
- d. Mencatat transaksi dalam periode akuntansi yang tepat.
- e. Menyajikan transaksi dan informasi lainnya secara tepat dalam laporan keuangan.

5. Pemantauan (*monitoring*).

Seluruh proses bisnis harus dipantau dan dilakukan modifikasi seperlunya. Dengan cara ini, sistem akan bereaksi secara dinamis, yaitu berubah jika kondisinya menghendaki perubahan. Pemantauan kinerja merupakan hal yang penting dalam pengawasan. Ada beberapa metode kunci (pokok) dalam melakukan pemantauan kinerja, yaitu:

- a. Supervisi yang efektif mencakup:
 - Pelatihan dan asistensi karyawan.

- Pemantauan kinerja karyawan.
- Koreksi kesalahan.
- Penjagaan aktiva dengan cara memantau karyawan yang memiliki akses ke aktiva tersebut.

Supervisi ini terutama penting dalam organisasi yang tidak dapat mengolaborasi pelaporan pertanggungjawaban atau tidak bisa melakukan pemisahan fungsi karena terlalu kecilnya organisasi tersebut.

b. Pelaporan pertanggungjawaban yang mencakup:

- Anggaran, kuota, skedul/jadwal, biaya standar, kualitas standar.
- Laporan kinerja yang berisi informasi realisasi rencana, rencana (anggaran), dan selisih keduanya.
- Prosedur untuk menyelidiki selisih yang jumlahnya signifikan dan prosedur untuk menindaklanjuti penyimpangan dari rencana.

c. *Internal auditing* yang mencakup aktivitas terhadap daya andal dan integritas informasi operasi dan keuangan, dan memberikan suatu penilaian terhadap efektifitas pengawasan internal.

2.3.3 Tujuan Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang didesain guna meyakinkan manajemen bahwa perusahaan sudah menggapai

sasaran dan tujuannya. Kebijakan dan prosedur ini seringkali disebut pengendalian, kemudian secara kolektif membangun pengendalian internal entitas itu. Sistem pengendalian intern secara keseluruhan merupakan suatu alat yang dipakai untuk memudahkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Mulyadi (2017) menyebutkan tujuan sistem pengendalian internal menurut definisi sistem pengendalian internal adalah:

1. Menjaga aset organisasi.
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi.
3. Mendorong efisiensi.
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Menurut Sujarweni dalam Hendrik Fengky (2019), tujuan utama perusahaan membuat sistem pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjaga kekayaan perusahaan.
2. Untuk menjaga keakuratan laporan keuangan perusahaan.
3. Untuk menjaga kelancaran operasi perusahaan.
4. Untuk menjaga kedisiplinan dipatuhinya kebijakan manajemen.
5. Agar semua lapisan yang ada di perusahaan tunduk pada hukum dan aturan yang sudah ditetapkan di perusahaan.

Menurut Hermawan (2018:1), tujuan sistem pengendalian internal ialah memberikan jaminan bahwa:

1. Aktiva dilindungi dan digunakan untuk pencapaian tujuan usaha.
2. Informasi bisnis akurat.

3. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas.
4. Karyawan mematuhi peraturan dan ketentuan.

Supriyono (2016:149) mengemukakan pengendalian internal bermanfaat untuk organisasi disebabkan kemampuannya untuk:

1. Mencegah atau setidaknya mengurangi kejadian perilaku yang tidak diharapkan maupun menghilangkan perilaku yang terjadi.
2. Menurunkan biaya yang tidak diharapkan maupun meniadakan biaya yang terjadi.

Masalah yang ada dalam pengendalian internal ialah masalah perilaku. Manajer harus berhati – hati dalam menyusun pengendalian internal agar sistem pengendalian internal efektif. Hal yang paling riskan dalam pengendalian internal, salah satunya ialah kecurangan yang dilakukan oleh karyawan (*employee fraud*). Kecurangan karyawan ini ialah perbuatan yang disengaja demi tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Berdasarkan konsep COSO, bahwa pengendalian internal ditujukan untuk mencapai tiga kategori tujuan yang memungkinkan organisasi untuk fokus pada aspek pengendalian internal yang berbeda, yang mencakup tujuan-tujuan operasi, tujuan-tujuan pelaporan, dan tujuan-tujuan ketaatan.

Tujuan-tujuan operasi berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi operasi entitas, termasuk tujuan kinerja operasional dan keuangan, dan untuk menjaga aset dan kerugian. Tujuan-tujuan pelaporan berkaitan dengan kepentingan pelaporan keuangan baik untuk kalangan internal maupun eksternal yang

memenuhi kriteria andal, tepat waktu, transparan, dan persyaratan-persyaratan lain yang ditetapkan oleh pemerintah, pembuatan-pembuatan standar yang diakui, atau kebijakan-kebijakan entitas. Sementara itu, tujuan-tujuan ketaatan berkaitan dengan ketaatan terhadap hukum dan peraturan dengan nama entitas merupakan subjeknya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengendalian internal adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan, meningkatkan akurasi informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yang dijalankan perusahaan atau kehandalan pelaporan keuangan, meningkatkan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan serta melindungi harta kekayaan perusahaan.

2.3.4 Fungsi Pengendalian Internal

Romney & Steinbart (2018:198) menyatakan bahwa pengendalian internal memiliki 3 fungsi penting, yaitu:

1. *Preventive Controls.*

Pengendalian ini merupakan pengendalian internal untuk mencegah masalah sebelum timbul. Contohnya, merekrut personil yang terqualifikasi, memisahkan tugas antar karyawan, dan melakukan pengendalian terhadap aset dan informasi.

2. *Detective Controls.*

Pengendalian ini merupakan pengendalian internal yang digunakan untuk mencari atau mendeteksi adanya suatu permasalahan dan mencari

akar dari permasalahan tersebut. Contohnya, melaksanakan audit secara periodik.

3. *Corrective Controls.*

Pengendalian ini merupakan pengendalian internal yang berguna untuk memperbaiki masalah yang ditemukan serta memulihkan kembali kesalahan tersebut. Contohnya, memperbaiki kesalahan dalam entri data dan mengirimkan kembali transaksi untuk pemrosesan selanjutnya.

2.3.5 Keterbatasan Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal perusahaan pada umumnya dirancang untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa aset perusahaan telah diamankan secara tepat dan bahwa catatan akuntansi perusahaan dapat diandalkan. Pada dasarnya, konsep jaminan yang memadai ini sangat terkait langsung dengan sebuah asumsi yang mengatakan bahwa biaya yang dikeluarkan untuk membentuk atau menerapkan prosedur pengendalian seharusnya jangan sampai melebihi manfaat yang diperkirakan akan timbul dihasilkan dari pelaksanaan prosedur pengendalian tersebut.

Hery (2016:170) mengungkapkan bahwa pengendalian internal memiliki keterbatasan meliputi:

1. Faktor manusia

Manusia merupakan faktor yang paling penting dalam pelaksanaan pengendalian internal. Apabila di dalam suatu perusahaan terdapat karyawan yang ceroboh, acuh tak acuh, dan kelelahan maka akan muncul

kemungkinan sebuah sistem pengendalian internal yang baik akan menjadi tidak efektif.

2. Persekongkolan (Kolusi)

Persekongkolan (kolusi) dapat menghancurkan sistem pengendalian internal di dalam sebuah perusahaan, karena pemisahan tugas yang tercermin dalam prosedur perusahaan hanyalah tulisan di kertas belaka. Pengendalian internal berusaha untuk menghindari persekongkolan dengan cara membuat giliran dalam bertugas serta larangan menjalankan tugas yang bertentangan oleh mereka yang memiliki hubungan kekeluargaan. Namun, pengendalian internal tidak dapat menjamin sepenuhnya bahwa persekongkolan tidak terjadi.

3. Ukuran perusahaan

Ukuran suatu perusahaan dapat memicu keterbatasan dalam pengendalian internal. Sebagai contoh, dalam perusahaan yang berskala kecil mungkin akan sangat sulit untuk menerapkan adanya pemisahan tugas dan wewenang atau memberikan pengecekan independen/verifikasi internal, mengingat bahwa satu karyawan bisa saja merangkap untuk melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda sekaligus.

2.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.4.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana sumber daya merupakan salah satu faktor

penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Nawawi dalam Septian Dwi Cahyo (2017) mengungkapkan terdapat tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material/non-finansial) di dalam organisasi suatu bisnis yang dapat menjadi potensi nyata secara fisik maupun non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.
3. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada pula yang mengartikan kompetensi sepadan keterampilan, pengetahuan, dan bependidikan yang tinggi.

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi. Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan

perilaku yang baik. Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama.

Kompetensi adalah suatu kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya dengan dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dijadikan dasar dalam proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia (Kadek Desiana dalam Indah Mutia, 2016).

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik lainnya atau kompetensi pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan (Marwansyah, 2016:36). Menurut Emron, Yohny, dan Imas (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Adapun McAshan dalam Sutrisno (2016:203) mengemukakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Untuk menilai kapasitas dan kompetensi pegawai dalam menilai suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumber daya tersebut. Pegawai yang memiliki inovasi dan gagasan yang lebih tinggi memungkinkan untuk memberikan layanan yang konsisten dan berkualitas tinggi (Fitri Mariana, 2018). Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang tidak hanya mampu menciptakan nilai komparatif saja, melainkan juga nilai kompetitif, generatif, dan inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya (Rashwan Zuhudy, 2016).

Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai (Marwansyah, 2016:35). Pegawai yang kompeten tersebut mampu

memahami logika akuntansi dengan sangat baik. Menurut Mangkunegara dalam Budi Budiaman (2017) mendefinisikan kompetensi sumber daya manusia sebagai kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang memengaruhi kinerjanya secara langsung.

Kompetensi sumber daya manusia adalah kapasitas seseorang atau individu, suatu organisasi/kelembagaan, atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dan kualitas laporan keuangan setiap sumber daya manusianya harus memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaannya seperti pemahaman terhadap standar akuntansi yang menjadi prinsip dasar dalam penyusunan laporan keuangan (Rashwan Zuhudy, 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian dengan berbekal dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang memengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.4.2 Tujuan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hutapea dan Toha dalam Nur Purwanti (2018) menguraikan beberapa tujuan kompetensi sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Pembentukan Pekerjaan (*Job Design*)

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, dan tingkat pekerjaan yang dilakukan.

2. Evaluasi Pekerjaan (*Job Evaluation*)

Kompetensi sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan.

3. Rekrutmen dan Seleksi (*Recruitment and Selection*)

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan atas persyaratan atau kualifikasi orang yang layak melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi sumber daya manusia dapat digunakan sebagai salah satu komponen persyaratan jabatan yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon karyawan.

4. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi (*Organization Design and Development*)

Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai (*value*), atau budaya organisasi serta semangat kerja (*motivation*) orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Semua itu harus didasarkan pada visi dan misi organisasi.

5. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya (*Company Culture*)

Peran kompetensi sumber daya manusia sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya suatu perusahaan (*culture*).

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Michael Zwell dalam Budi Budiaman (2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya memiliki sedikit pengaruh, maka mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap

orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran dalam sebagian besar kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman di antaranya pengalaman dalam mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, merasa malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai yang berhubungan dengan kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang seberapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.

2.4.4 Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia

Terdapat lima karakteristik kompetensi yang dikenal juga sebagai *Iceberg*

Model yang terdiri atas :

1. Motif (*Motive*)

Motif adalah sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten sehingga ia melakukan tindakan. Motif akan mendorong dan mengarahkan perilaku terhadap tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat (*Traits*)

Sifat merupakan watak yang membuat seseorang berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Kontrol emosi dan inisiatif adalah respon yang konsisten terhadap situasi. Mengontrol emosi dan bertindak bijak untuk memecahkan masalah adalah karakteristik manajer yang sukses.

3. Konsep diri (*Self-Concept*)

Konsep diri adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki oleh seorang individu. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk mengetahui nilai (*value*) yang dimiliki oleh seseorang. Konsep diri seseorang mencakup kontrol diri (*self-control*), percaya diri (*self-confidence*), fleksibilitas (*flexibility*), dan komitmen organisasional (*organization commitment*).

4. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu dan pada era tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar.

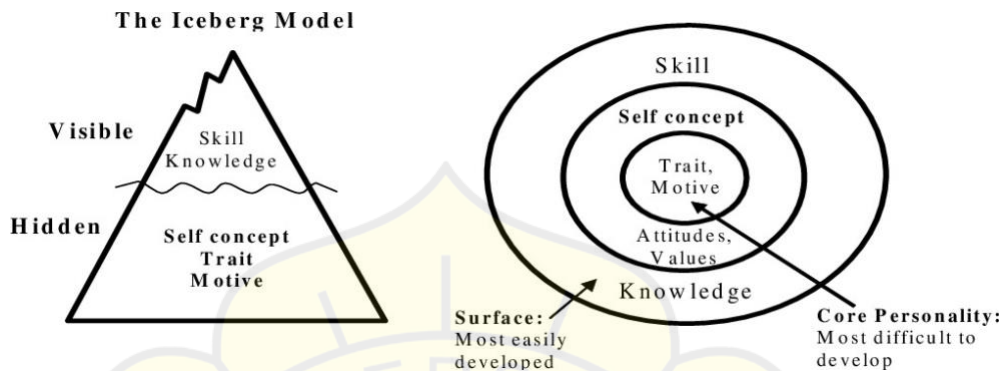
5. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kemampuan fisik (jasmani) adalah kemampuan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kekuatan, dan kecekatan. Sedangkan kemampuan mental (kognitif) berhubungan dengan kemampuan intelektual yang dimiliki individu seperti kemampuan berpikir dan memecahkan masalah.

Dari lima karakteristik kompetensi dasar berdasarkan *the iceberg model* yang telah diuraikan di atas maka dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1

Karakteristik Kompetensi *The Iceberg Model*



Sumber : Kahirol Mohd Salleh *et al.*, (2016)

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa dalam “*Iceberg Model*” terdapat perbedaan letak atau keadaan karakteristik kompetensi. Keterampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) adalah kompetensi yang berada di atas permukaan yang berarti kompetensi tersebut dapat terlihat wujudnya atau nyata (*visible*). Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi keterampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang mudah untuk dikembangkan yaitu dengan melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat dijadikan jaminan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

Konsep diri (*self concept*), sifat (*traits*), dan motif (*motive*) adalah kompetensi yang berada di bawah permukaan yang berarti kompetensi tersebut tidak dapat terlihat wujudnya atau tersembunyi (*hidden*). Hal tersebut menunjukkan bahwa konsep diri (*self concept*), sifat (*traits*), dan motif (*motive*) merupakan karakteristik kepribadian seseorang sehingga lebih sulit untuk dikembangkan dalam program pendidikan dan pelatihan. Cara yang dapat

dilakukan perusahaan untuk memiliki kompetensi ini yaitu melalui proses seleksi karakter.

2.5 Penelitian Terdahulu

Daftar penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Judul, Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	M. Lari Dashtbayaz, Mahdi Salehi, Toktam Safdel <i>The Effect of Internal Controls on Financial Reporting Quality in Iranian Family Firms</i> (2019)	Variabel Independen: <i>Internal Controls</i> Variabel Dependen: <i>Financial Reporting Quality in Iranian Family Firms</i>	Pengendalian internal berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.
2.	Cecillia Lelly Kewo, Nunuy Nur Afiah <i>Does Quality of Financial Statement Affected by Internal Control System and Internal Audit?</i> (2017)	Variabel Independen: 1) <i>Internal Control System</i> 2) <i>Internal Audit</i> Variabel Dependen: <i>Quality of Financial Statement</i>	Pengendalian internal dan audit internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.
3.	Eduward Tony Sitorus, Hari Setiyawati, Ratna Mappanyuki <i>The Effectiveness of the Internal Control System on the Quality of Financial Statements with the Implementation of Internal Audits as a Moderation Variable</i>	Variabel Independen: <i>Effectiveness of the Internal Control System</i> Variabel Dependen: <i>Quality of Financial Statements</i> Variabel Moderasi:	Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan

	(2019)	<i>Implementation of Internal Audits</i>	setelah di moderasikan dengan variabel implementasi audit internal.
4.	Franta Eveline Pengaruh SAP Berbasis Akrua, Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas SDM, Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Badan Nasional Penanggulangan Bencana (2016)	Variabel Independen: 1) SAP Berbasis Akrua 2) Sistem Informasi Akuntansi 3) Kualitas SDM 4) Pengendalian Internal Variabel Dependen: Kualitas Laporan Keuangan di Badan Nasional Penanggulangan Bencana	SAP berbasis akrua, sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan di Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan di Badan Penanggulangan Bencana.
5.	Oka Reza Aditya, Welly Surjono Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan (2017)	Variabel Independen: Sistem Pengendalian Internal Variabel Dependen: Kualitas Laporan Keuangan	Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.
6.	Adolf Z. D. Siahay, Fiane Rina Sambuaga, Syaikhul Falah Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderasi	Variabel Independen: Sistem Pengendalian Internal Variabel Dependen: Kualitas Laporan Keuangan Variabel Moderasi: Kompetensi Sumber Daya Manusia	Sistem pengendalian internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Kompetensi sumber daya manusia memperkuat

	(2020)		pengaruh pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan.
7.	Liza Mutiana, Yossi Diantimala, Zuraida Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Teknologi Informasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan (2017)	Variabel Independen: 1) Sistem Pengendalian Internal 2) Teknologi Informasi 3) Kualitas Sumber Daya Manusia 4) Komitmen Organisasi Variabel Dependen: Kualitas Laporan Keuangan	Sistem pengendalian internal, teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.
8.	Novtania Mokoginta, Linda Lambey, Winston Pontoh Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah (2017)	Variabel Independen: 1) Sistem Pengendalian Internal 2) Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Variabel Dependen: Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah	Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah. Sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah.
9.	Putri Andriani, Abin Suarsa, Yuniati Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada PDAM Tirtawening Kota Bandung (2019)	Variabel Independen: Pengendalian Internal Variabel Dependen: Kualitas Laporan Keuangan PDAM Tirtawening Kota Bandung	Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan PDAM Tirtawening Kota Bandung.

10.	<p>Sri Rokhlinasari, Adi Hidayat</p> <p>Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Bank BJB Syariah Cirebon (2016)</p>	<p>Variabel Independen: Sistem Pengendalian Internal</p> <p>Variabel Dependen: Kualitas Laporan Keuangan Bank BJB Syariah Cirebon</p>	<p>Sistem pengendalian internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan Bank BJB Syariah Cirebon.</p>
11.	<p>Nyoman Triyadi Agustiawan, Ni Ketut Rasmini</p> <p>Pengaruh Sistem Berbasis Akrua, Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Internal pada Kualitas Laporan Keuangan dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagai Moderasi (2017)</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Sistem Berbasis Akrua 2) Teknologi Informasi 3) Sistem Pengendalian Internal <p>Variabel Dependen: Kualitas Laporan Keuangan</p> <p>Variabel Moderasi: Kompetensi Sumber Daya Manusia</p>	<p>Penerapan sistem akuntansi berbasis akrual berpengaruh secara positif terhadap kualitas laporan keuangan.</p> <p>Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.</p> <p>Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.</p> <p>Kompetensi sumber daya manusia memperkuat pengaruh penerapan sistem akuntansi berbasis akrual pada kualitas laporan keuangan.</p> <p>Kompetensi sumber daya manusia memperkuat pengaruh pemanfaatan teknologi informasi</p>

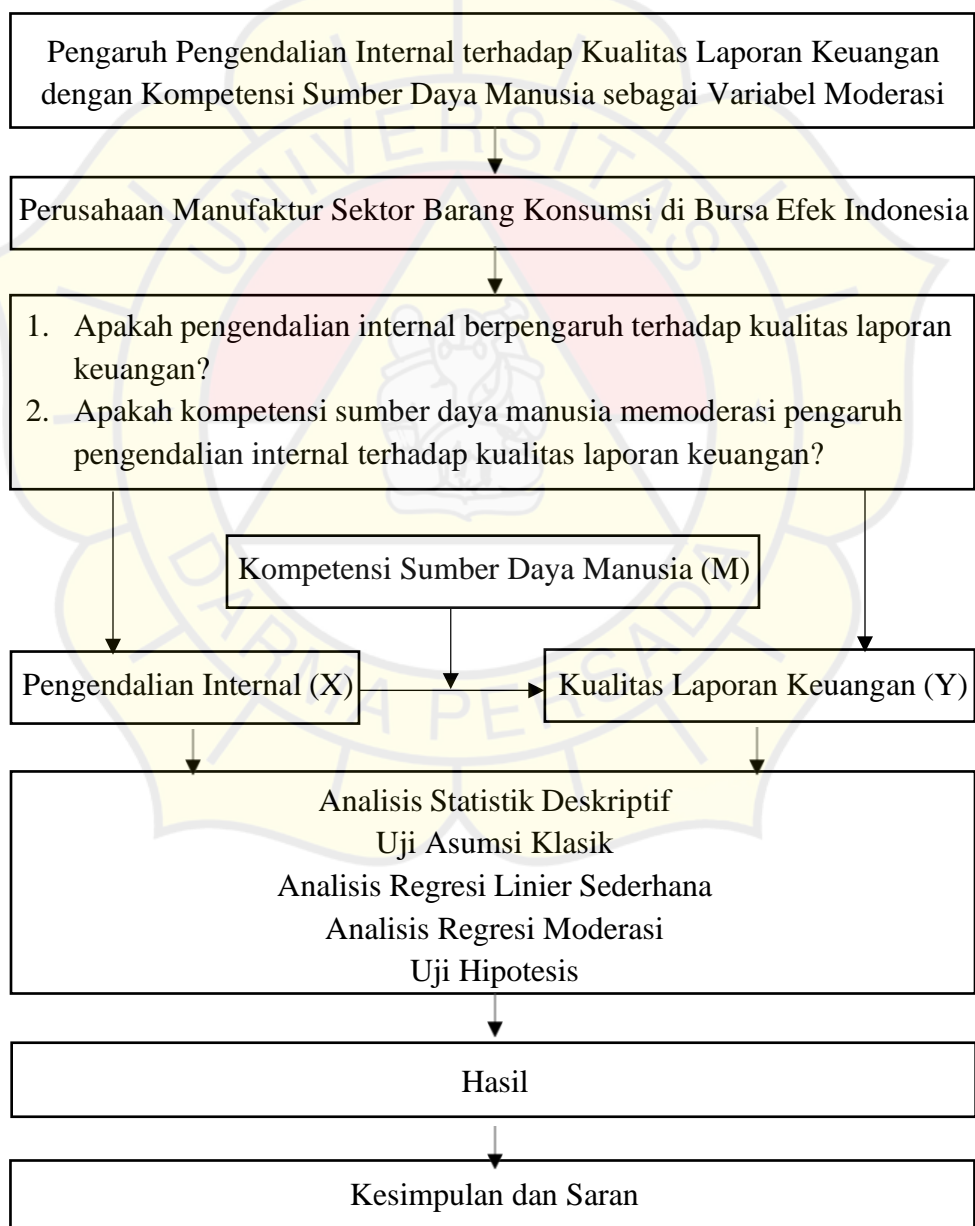
			<p>pada kualitas laporan keuangan.</p> <p>Kompetensi sumber daya manusia memperkuat pengaruh sistem pengendalian internal pada kualitas laporan keuangan.</p>
12.	<p>A. B. Setiawan, R. P. Tami</p> <p>Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderating (2018)</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah 2) Sistem Pengendalian Internal <p>Variabel Dependen: Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor</p> <p>Variabel Moderasi: Kompetensi Sumber Daya Manusia</p>	<p>Penerapan SAP berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.</p> <p>Sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.</p> <p>Kompetensi sumber daya manusia memperlemah pengaruh SAP terhadap kualitas laporan keuangan.</p> <p>Kompetensi sumber daya manusia memperlemah pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan.</p>

Sumber : Data Diolah Penulis (2022)

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibangun untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap permasalahan yang dibahas. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan pada model berikut ini.

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

2.7.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Sistem pengendalian internal merupakan proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai pencapaian tujuan perusahaan yang tercermin dari keteladanan laporan keuangan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta dipatuhinya perundang-undangan. Pengendalian internal mempunyai peran penting dalam mencegah penyimpangan.

Masih ditemukannya penyimpangan berupa manipulasi laporan keuangan menunjukkan bahwa laporan keuangan perusahaan di Indonesia belum memenuhi karakteristik/nilai informasi yang disyaratkan. Adanya pengendalian internal di dalam perusahaan diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menyiapkan laporan keuangan yang berkualitas.

Cecillia Lelly Kewo dan Nunuy Nur Afiah (2017) dalam penelitiannya yang berjudul *Does Quality of Financial Statement Affected by Internal Control System and Internal Audit?* menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, maka perumusan hipotesisnya adalah :

H₁ : Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.

2.7.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderasi

Pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan serta seluruh karyawan perusahaan secara terus menerus untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, serta ketaatan terhadap peraturan. Keterkaitan pengendalian internal dengan efektivitas penyusunan laporan keuangan menggambarkan baik atau buruknya implementasi pengendalian internal dapat memengaruhi kualitas laporan keuangan perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam pelaporan keuangan perusahaan. Pemahaman yang tepat atas penerapan suatu sistem pengendalian internal dalam sebuah perusahaan tentunya tidak lepas dari peranan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang mendukung. Pemahaman yang tepat memungkinkan penerapan sistem pengendalian internal yang konsisten serta pemanfaatan yang memberikan hasil lebih maksimal. Selanjutnya, sumber daya manusia yang memiliki

pemahaman atas pengendalian internal yang baik akan memberikan hasil (*output*) yang berkualitas (Ade Budi dan Rizki Putra, 2018).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan pengendalian internal dalam suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu memahami dengan baik serta dapat mengimplementasikannya dalam penciptaan akuntabilitas dan transparansi pelaporan keuangan. Sehingga dalam penyusunan laporan keuangan perusahaan melalui implementasi pengendalian internal yang efektif yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang kompeten akan menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adolf Z. D., *et al.*, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderasi. Dimana berdasarkan hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia memperkuat pengaruh pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, maka perumusan hipotesisnya adalah :

H₂ : Kompetensi sumber daya manusia memperkuat pengaruh pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan.