**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DAERAH PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH (BPKPAD) KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

**Oleh :**

**1Indra Syahputra Marpaung, S.Sos, M.Si;2Khoirul Kholik Nasution, S.Sos, M.Si;3Ris Artalina Tampubolon, S.Sos, M.Si;4H.Muallim Hasibuan, S.Sos, M.M**

*1Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan, 2Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan,*

*3Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan, 4Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan*

***Abstrak***

***Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut maka kemampuan dari individu tersebut harus terus dilatih dan dikembangkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan Daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Padang Lawas Utara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif deskriptif. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yaitu berjumlah 41 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dengan kualitas laporan keuangan daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Padang Lawas Utara dengan kategori baik. Untuk meningkatkan kualitas Laporan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Padang Lawas Utara agar memperhatikan kompetensi sumber daya manusia.***

***Kata Kunci : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kualitas Laporan Keuangan Daerah***

**BAB I PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Good Governance merupakan suatu bentuk keberhasilan pemerintah dalam melaksanakan tugas untuk membangun negara sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka pemerintah harus dapat mengelola sumber daya yang ada, salah satunya adalah keuangan (Kesuma, 2008). Jika membahas tentang keuangan tidak akan terlepas dari sebuah laporan keuangan, dimana laporan keuangan adalah suatu cerminan untuk mendapatkan informasi mengenai apakah suatu pemerintahan telah berjalan dengan baik. Laporan tersebut harus memenuhi karakteristik kualitatif laporan keuangan yang terdiri dari relevan, andal, dapat dibandingkan dan dipahami. Laporan keuangan adalah suatu alat pertanggungjawaban atas kinerja keuangan manajemen suatu pemerintah kepada publik yang dipercayakan kepadanya (Prasetya, 2005).

Laporan keuangan adalah produk yang dihasilkan oleh disiplin ilmu akuntansi, sehingga untuk menghasilkan laporan keuangan diperlukan orang-orang yang berkompeten. Kompetensi sumber daya manusia sangat diperlukan agar laporan keuangan yang dihasilkan dapat memenuhi karakteristik kualitatif laporan keuangan sehingga laporan keuangan tersebut berkualitas dan bermanfaat dalam hal pengambilan keputusan. Laporan keuangan tersebut juga dapat menjadi cerminan untuk mengetahui apakah pemerintahan telah berjalan dengan baik.

Kompetensi sebagai karakteristik seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Kompetensi adalah seperangkat tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan tertentu yang menjadi syarat utama dan elemen kunci bagi lahirnya kepermimpinan yang efektif dan efisien (Siagian, 2001). Secara umum, kompetensi adalah sebuah kombinasi antara keterampilan (*Skill)*, artribut personal dan pengetahuan (*knowledge)* yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior)* yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efesien serta sesuai dengan standar kinerja yang disyaratkan.

Para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dengan kompetensi pegawai yang ada sehingga diperlukan waktu dan proses yang lama serta upaya yang tidak boleh berhenti. Manajemen kepegawaian perlu dibenahi, diawali dengan melakukan pola rekrutmen yang benar sesuai dengan peraturan dan berbasis kompetensi. Hal tersebut juga berlaku dalam pengembangan pegawai, penilaian prestasi kerja (PPK), pola karir, penggajian, promosi/demosi, pemberhentian dan sebagainya. Semua perubahan tersebut perlu dilakukan dengan sebuah komitmen dan konsistensi yang tinggi. Salah satu yang dapat dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) seperti kursus, pendidikan formal maupun nonformal atau pendidikan lainnya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau kompetensi teknis, perubahan pola pikir, moral dan perilaku aparatur. Sedangkan untuk peningkatan kemampuan atau kompetensi melalui non diklat dapat dilakukan dengan menciptakan situasi dan kondisi kerja yang kondusif secara berkala, menciptakan hubungan antar personal yang harmonis dan lain sebagainya.

Pengelolaan keuangan daerah dituntut untuk tertib, transparan dan akuntabel guna mewujudkan pemerintahan yang bersih, salah satunya yaitu penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Laporan tersebut setidaknya berupa Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Arus Kas dan Catatan atas Laporan Keuangan. Laporan Keuangan yang berkualitas dapat memberikan manfaat dalam upaya pengambilan kebijakan suatu pemerintahan di masa yang akan datang. Laporan keuangan berkualitas dapat dilihat dari opini dari Badan Pemeriksa Keuangan. Hasil sebuah audit berupa opini dari Badan Pemeriksa Keuang yang merupakan strata tertinggi adalah Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) kemudian selanjutnya adalah Wajar Dengan Pengecualian (WDP), Tidak Wajar (TW), dan Tidak Menyatakan Pendapat (TMP). Selain itu, kualitas laporan keuangan dapat dilihat apakah telah disusun sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), disusun melalui sistem akuntansi pemerintahan daerah, informasi keuangan tidak terdapat penyimpangan dari peraturan perundang-undangan serta disajikan tepat waktu sesuai dengan peraturan.

Pedoman penyusunan laporan keuangan dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinetja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2013 tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual Pada Pemerintahan Daerah merupakan pedoman di dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Padang Lawas Utara”.**

**BAB III TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan.Pengertian Kompetensi menurut **Mangkunegara (2005),** Kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah seperangkat perilaku kinerja individu yang dapat diamati, terukur dan sangat penting untuk keberhasilan kinerja pada individu itu sendiri maupun pada perusahaannya. Perilaku kinerja individu tersebut meliput pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik yang terkait dengan aspek kinerja praktik profesi.

Menurut Spencer dan Spencer (1993) kompetensi terdiri dari lima karakteristik yaitu *knowledge, skill, motives, traits,*  dan *self concept*. Seseorang yang memiliki kompetensi akan bekerja dengan pengetahuan dan ketrampilanya sehingga dapat bekerja dengan mudah, cepat, intuitif dan dengan pengalamanya bisa meminimalisir kesalahan. Tiga kecenderungan ini juga selaras dengan pengertian kompetensi dalam penjelasan pasal 3 PP Nomor 101 Tahun 2000 bahwa, yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuandan karakteristik yang dimiliki oleh PNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Masalah utama yang dianggap sebagai isu yang berkaitan dengan SDM menurut Schuler antara lain mengelola SDM untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) SDM, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola SDM untuk menghadapi globalisasi.Untuk meningkatkan kompetensi SDM dalam proses tranformasi  dilakukan aktifitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer SDM yang baru, yaitusebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultan bagiorganisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat, dan kepemimpinan, dan sebagai manajer aset dan pengendalian biaya.Menuurt Ahli terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge)*
2. Pemahaman (*Understanding)*
3. Kemampuan (*Skill)*
4. Nilai (*Value)*
5. Sikap (*Attitude*)
6. Minat (*Interes*t)
	1. **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi yang berfungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahan tersebut secara efektif dan efisien. SDM atau Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berprilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kretifitas. Fungsi sumber daya manusia umunya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan. Tujuan dari manajemen Sumber Daya Manusia adalah

1. Membuat Kebijakan dan Pertimbangan

MSDM memiliki tugas untuk memotivasi para pekerja. Dengan begitu, divisi yang mengurus masalah tersebut harus ikut membantu membuat kebijakan untuk SDM.

1. Membantu Perusahaan Mencapai Tujuan. Divisi manajemen sumber daya manusia juga bertanggungjawab dalam hal penerapan kebijakan yang dibuat serta memperhatikan dampak kebijakan dan prosedur terhadap para pekerja.
2. Memberikan Dukungan. Salah satu tujuan MSDM yang paling penting adalah memberikan dukungan terhadap perusahaan. Dengan begitu, bentuk nyata dari dukungan tersebut adalah berupa perekrutan SDM berkualitas dan menciptakan kondisi yang kondusif di perusahaan.
3. Menyelesaikan Masalah. Setiap organisasi atau perusahaan pasti akan menghadapi masalah. Seringkali masalah tersebut membawa perusahaan pada situasi krisis dan resiko negatif bagi banyak pihak.Peran MSDM sangat penting dalam menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan.
4. Media Komunikasi Terbaik. MSDM dapat berperan sebagai media komunikasi yang menjembatani hubungan antara pekerja, manajer, dan perusahaan. Seringkali karyawan menghindari untuk berkomunikasi langsung dengan manajer atau staff lain. Di sinilah peran divisi MSDM sangat diperlukan untuk membantu komunikasi tersebut.
	1. **Kualitas Laporan Keuangan Daerah**

Keuangan Daerah adalah semua hak dan kewajiban yang dapat dinilai dengan uang, juga segala sesuatu baik berupa uang maupun barang yang dapat dijadikan kekayaan daerah sepanjang belum dimiliki atau dikuasai oleh negara atau daerah yang lebih tinggi serta pihak-pihak lain sesuai dengan peraturan perundangang yang berlaku. Ketentuan Umum Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah di mana dalam peraturan tersebut dijelaskan pengertian Keuangan Dearah sebagai semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk di dalamnya segala bentuk kekayaan daerah tersebut.

Laporan Keuangan adalah ringkasan dari suatu proses pencatatan, suatu ringkasan dari transaksi keuangan yang terjadi selama satu tahun buku yang bersangkutan. Laporan Keuangan Pemerintah Daerah adalah pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah. Tujuan dari laporan keuangan sektor publik berbeda dengan sektor swasta yang mengukur laba. Tujuan laporan sektor publik yaitu

1. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan fungsinya
2. Melaporkan hasil operasi
3. Melaporkan kondisi keuangan
4. Melaporkan sumberdaya jangka panjang.

Kualitas sebuah keuangan dapat diukur berdasarkan karakteristik seperti dapat dipahami, relevan, materialitas, keandalan/reliabilitas, penyajian jujur, substansi menggungguli bentuk, netralitas, pertimbangan sehat, kelengkapan dan dapat dibandingkan. Untuk menyusun laporan keuangan yang berkualitas maka penggunaan sistem informasi manajemen sangat diperlukan untuk mengurangi ketidaktelitian dan tingkat kesalahan dalam penyusunan laporan. Sebuah laporan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat didalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini dan memprediksi masa depan serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu. Informasi laporan keuangan yang relevan dapat dihubungkan dengan maksud penguna informasi. Informasi yang relevan adalah

1. Memiliki manfaat umpan balik. Informasi memungkinkan pengguna untuk menegaskan alat mengoreksi ekspektasi di masa lalu.
2. Memiliki manfaat prediktif. Informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini.
3. Tepat waktu informasi disajiian tepat waktu sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.
4. Informasi akuntansi keuangan pemerintah disajikan selengkap mungkin yaitu mencakup semua informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi penngambilan keputusan.

**BAB III METODE PENELITIAN**

* 1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini berlokasi pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan September sampai Desember 2019 (sekitar tiga bulan).

* 1. **Bentuk Penelitian**

Bentuk Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk menggambarkan,menjelaskan atau meringkas berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter

* 1. **Sumber Data**

Sumber data penelitian ini adalah sebagai berikut :

* + 1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari lapangan.

* + 1. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari hasil mempelajari dan menelaah berbagai literatur yang ada sesuai dengan topik penelitian dan juga data yang diperoleh melalui pihak pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara.

* 1. **Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto (2006) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan pada prinsipnya merupakan semua anggota organisasi atau kelompok manusia tinggal bersama dalam suatu tempat. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Padang Lawas Utara. .

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili suatu penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 41(empat puluh satu) orang.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Hadi (2002) menyatakan bahwa “baik buruknya suatu *research*  tergantung pada pengumpulan datanya. Akurat dan realibel pekerjaan *reseacrh*  menggunakan teknik-teknik, prosedur-prosedur, alat-alat serta kegiatan yang dapat diandalkan”. Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer
	1. Observasi yaitu suatu teknik dengan mengamati langsung serta mencatat hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang di teliti.
	2. Kuisioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada pihak-pihak terkait.
	3. Interview/Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melalui tanyajawab kepada informan.
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder, terdiri dari :
	1. Kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai *literature* seperti buku, makalah, jurnal dan laporan penelitian serta sumber lainnya.
	2. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian yang relevan dengan objek penelitian.
3. **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara dinyatakan dalam kategori cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian 95,53 %. Kompetensi sumber Daya Manusia terdiri dari Pengetahuan, Pemahaman, Keterampilan Nilai, Sikap, Minat, Watak dan Motivasi berpengaruh baik terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara.

**Daftar Pustaka**

Arikunto. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktikk. PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.

Bambang, Prasetyo dkk.Metode Penelitian KualitatifTeori dan Aplikasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005

Hadi, Sutrisno. Analisis Butir Instrumen. Edisi Pertama, Andi Offset, 2002

Kusuma, B.Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konsumsi Masyarakat Di Indonesia, FE Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2008.

Siagian, H., Manajemen Suatu Pengantar, Alumni Bandung, 2001

Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 standar akuntansi pemerintahan

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instanasi Pemerintah

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2013 Tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual Pada Pemerintah Daerah