

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Kualitas laporan keuangan memegang peranan penting dalam suatu organisasi khususnya pemerintahan. Laporan keuangan menghasilkan informasi yang memaparkan kinerja keuangan financial dalam suatu periode tertentu serta kondisi keuangan pada tanggal tertentu. Sumber daya manusia dan pengendalian internal ialah bagian yang sangat penting untuk tujuan suatu pemerintahan maupun perusahaan dapat tercapai. Tanpa adanya sumber daya manusia dan pengendalian internal, tujuan pemerintah tidak dapat tercapai secara efisien dan efektif. Semakin besar sebuah pemerintahan atau perusahaan semakin penting pula arti dari kompetensi sumber daya manusia dan pengendalian internal didalamnya. Yang dikatakan mengerti tentang akuntansi ialah paham serta lihai bagaimana proses akuntansi itu dilaksanakan hingga menjadi *financial statement*.

Sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan pemerintahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Upaya konkrit untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah adalah dengan menyampaikan laporan pertanggungjawaban berupa laporan keuangan. Laporan keuangan pemerintah yang dihasilkan harus memenuhi prinsip-prinsip tepat

waktu dan disusun dengan mengikuti Standar Akuntansi Pemerintahan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005.

Pada era reformasi ini pemerintah yang ada di setiap negara dituntut untuk dapat menunjukkan kualitas yang semakin membaik setiap tahunnya. Hal ini dikarenakan bahwa setiap negara membutuhkan pemerintahan yang baik dan mampu mengemban tugas negara. Pemerintah daerah diwajibkan menyusun laporan pertanggungjawaban yang menggunakan sistem akuntansi yang diatur oleh pemerintah pusat dalam bentuk undang-undang dan peraturan pemerintah yang bersifat mengikat seluruh pemerintah daerah. Dalam kinerja pemerintahan, laporan keuangan merupakan hal yang sangat penting guna memperoleh informasi mengenai posisi keuangan dan untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dicapai oleh pemerintah tersebut selama setahun anggaran yang bersangkutan. Selain pemerintah pusat yang membuat laporan keuangan, pemerintah daerah, kota, ataupun provinsi beserta seluruh badan dinas dan instansi pun harus mampu membuat laporan keuangan (Antonius sulo,2022).

Laporan keuangan berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) merupakan media yang di gunakan oleh entitas terkhusus pemerintah untuk mempertanggungjawabkan kinerja keuangan kepada pihak yang berkepentingan (publik). Dari perspektif rakyat di daerah, laporan keuangan pemerintah daerah yang disusun sesuai dengan SAP dapat menjelaskan bagaimana pemerintah mengelola keuangan dalam melaksanakan pembangunan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Standar tersebut dikukuhkan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.

Dalam rangka meningkatkan kualitas laporan keuangan yaitu PP 71 tahun 2010 menggantikan PP No.24 tahun 2005. Dalam perubahan tersebut, standar akuntansi pemerintahan yang dulu berbasis kas menuju akrual (*cash toward accrual*) akan berubah menjadi berbasis akrual (*Accrual Basic*). Diharapkan dari perubahan penerapan SAP berbasis akrual tersebut dapat memperbaiki permasalahan umum yang terjadi di instansi pemerintahan mengenai kualitas laporan keuangan yang buruk. Dalam Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) dijelaskan bahwa laporan keuangan yang berkualitas itu harus memenuhi karakteristik ; relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami.

SAP merupakan prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan LKPD (PP Nomor 71 Tahun 2010) yang mempunyai kekuatan hukum dalam upaya meningkatkan kualitas LKPD di Indonesia. Laporan keuangan adalah catatan informasi keuangan suatu perusahaan/badan usaha/instansi pemerintahan pada suatu periode akuntansi, yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja keuangannya. Laporan keuangan adalah bagian dari proses pelaporan keuangan. Pelaporan keuangan meliputi aspek yang berkaitan dengan penyediaan dan penyampaian informasi keuangan. Aspek tersebut antara lain lembaga yang terlibat (misalnya penyusunan standar, badan pengawas dari pemerintah, dan entitas pelapor), peraturan yang berlaku termasuk PABU (Prinsip Akuntansi Berterima Umum), (Wikipedia, 2018).

Menurut Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK No. 1 2019:1), “Laporan keuangan adalah penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja

keuangan suatu entitas”. Laporan ini menampilkan sejarah entitas yang dikuantifikasi dalam nilai moneter. Menurut (Kasmir 2019:7) laporan keuangan adalah laporan yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau dalam suatu periode tertentu. Menurut (Prihadi 2020:8) laporan keuangan adalah hasil dari kegiatan pencatatan seluruh transaksi keuangan di perusahaan. Karakteristik kualitatif laporan keuangan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 tentang standar akuntansi pemerintah (SAP) adalah sebagai berikut: Kualitas laporan keuangan umumnya menjelaskan unsur-unsur normatif yang membutuhkan informasi akuntansi sehingga memenuhi kebutuhannya.

Dilansir dari bakohumas.palembang.co.id Pemerintah Kota Palembang meraih Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) kategori minimal 10 kali berturut-turut pada acara rapat kerja nasional akuntansi dan keuangan pemerintah tahun anggaran 2022. ini yang ke-12 kali berturut-turut kota palembang meraih opini WTP. sehingga, kota palembang mendapatkan penghargaan atas capaian opini WTP minimal 10x berturut turut laporan keuangan pemerintah daerah tahun 2012-2021. Berdasarkan undang-undang nomor 15 tahun 2004 tentang pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara dan undang-undang nomor 15 tahun 2006 tentang badan pemeriksa keuangan, BPK telah memeriksa laporan keuangan pemerintah kota palembang, yang terdiri dari neraca tanggal 31 desember 2020, laporan realisasi anggaran, laporan perubahan saldo anggaran lebih, laporan operasional, laporan arus kas, dan laporan perubahan ekuitas untuk tahun yang berakhir pada tanggal-tanggal tersebut, serta catatan laporan atas keuangan.

Menurut Rusdiana dan Nasihudin (2018), Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban dari seseorang atau sekelompok orang yang diberi amanat untuk menjalankan tugas tertentu kepada pihak pemberi amanat baik secara vertikal maupun secara horizontal. Oleh karena itu baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah harus bisa menjadi subyek pemberi informasi atas aktivitas dan kinerja keuangan yang diperlukan secara akurat, tepat waktu, relevan, dapat dipercaya dan konsisten.

Bakohumas.palembang.co.id, Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Palembang terus melakukan jemput bola kepada Wajib Pajak (WP) potensial agar target pajak Rp1,080 triliun bisa dicapai. BAPENDA masih punya waktu kurang dari satu bulan. Adapun hingga kini realisasi pendapatan asli daerah (PAD) Kota Palembang sebesar Rp979 miliar atau 90,62 persen dari target Rp1,080 triliun. Kepala BAPENDA Kota Palembang, Herly Kurniawan, mengatakan, dari 11 pajak potensial yang jadi kewenangan pihaknya, kontribusi PAD paling tinggi ada di Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) yaitu sebesar 99,99 persen. Pendapatan tertinggi kedua ada di Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan (BPHTB) sebesar 82,83 persen atau sebesar Rp 206 miliar. Kontribusi PAD tersebut juga sebagian besar diperoleh dari Pajak Hiburan, Restoran, Hotel, BPHTB, serta Pajak Bumi dan Bangunan (PBB). Sementara itu, Pajak Hotel baru tercapai sebesar 86,32 persen atau sebesar Rp52 miliar, sedangkan pajak restoran sebesar Rp 173 miliar atau sebesar 96,10 persen.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Jikapun menggunakan peralatan yang canggih dan handal

namun tanpa diimbangi peran dari sumber daya manusia yang baik dan handal, maka peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal. Daya fikir manusia diperoleh dari kecerdasan yang dibawanya sejak lahir, hal ini menjadi modal utama dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang baik(Sugeng Sejati,2020). Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, berdayaguna, dan berhasilguna (Permendagri Nomor 11 Tahun 2018).

Kompetensi Sumber Daya Manusia mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan (N. W. Sudiarti and G. Juliarsa,202).

Menurut Ratmono (2019), kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Sumber daya yang berkompeten mampu memahami logika akuntansi yang ada, dan bisa lebih efisien dan efektif dalam menyusun laporan keuangan. Sumber daya manusia yang berkompeten

diperlukan guna melaksanakan pengelolaan yang baik, memiliki pengalaman dalam bidang keuangan serta sering mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Menurut Ratmono (2019), kurangnya kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi relevansi laporan keuangan yang dihasilkan. Sumber daya manusia yang kompeten tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kegagalan sumber daya manusia pemerintah daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan kesesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Oleh karena itu sumber daya manusia yang kompeten adalah faktor penting demi terciptanya laporan keuangan pemerintahan yang berkualitas.

Kompetensi dapat dipandang sebagai atribut yang spesifik seperti pengetahuan, kemampuan serta keterampilan yang digunakan untuk menunjukkan suatu kinerja dalam suatu pekerjaan untuk menyelesaikan tugas tertentu yang dilakukan oleh seseorang (Subagyo, 2020:53). Terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lilis Rosida (2019) menyatakan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Semakin tinggi kompetensi SDM, maka semakin baik pula kualitas laporan keuangannya. dan pada penelitian yang dilakukan oleh Iman Nur Hakim (2018) menyatakan bahwa variabel kompetensi SDM secara signifikan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Selain kompetensi sumber daya manusia, untuk menghasilkan laporan keuangan yang relevan, andal, dan dapat dipercaya, pemerintah daerah harus memiliki sistem pengendalian intern merupakan faktor eksternal (*eksternal side*) yang dirancang

untuk dilaksanakan oleh setiap pegawai agar tujuan dan sasaran organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Sebab sistem akuntansi sebagai sistem informasi merupakan subjek terjadinya kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Sistem pengendalian internal adalah penerapan kebijakan atau prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah untuk menilai apakah organisasi telah mencapai tujuannya. Adapun fungsi dari adanya sistem pengendalian intern untuk mencegah kecurangan yang mungkin terjadi dan menjamin terselenggaranya aturan dan hukum yang diberlakukan (Kartika Dwi Indrayani,2020). Mengacu pada konsep tersebut, maka sistem pengendalian intern kemungkinan dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi serta akuntabilitas pada kualitas laporan keuangan.

Sistem pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan (*fraud*). Pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan informasi keuangan yang andal, serta menjamin ditaatinya hukum dan peraturan yang berlaku. Pengendalian intern yang didefinisikan oleh COSO (1992) adalah: “*Internal control is a process, effected by an entity’s board of directors, management and other personel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in the following categories: 1. Effectiveness and efficiency of operations 2. Reliability of financial reporting 3. Compliance with applicable laws and regulations.*”

Pada Tahun 2008, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian intern Pemerintah (SPIP). Dalam PP tersebut

menyebutkan bahwa tujuan SPIP yaitu untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya beberapa hal berikut (1) Efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan Negara, (2) Keandalan dalam Laporan Keuangan. (3) Pengamanan aset Negara, dan (4) Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian adanya kesalahan dan penyalahgunaan terutama dalam penyusunan laporan keuangan. Pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan informasi keuangan yang andal, serta menjamin ditaatinya hukum dan peraturan yang berlaku. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Auliah (2022) sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan, Kartika Dwi Indrayani (2020) sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hal serupa juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani yang menunjukkan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

Menurut Phithi Sithi Ammuai dalam (Syahyuni, 2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi. Menurut Agustina, Ananda (2018) budaya otoritatif merupakan kearifan umum yang dipegang oleh semua anggota organisasi untuk menciptakan disiplin, tanggung jawab, bekerja sendiri ataupun kelompok.

Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem. Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut bersama yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya Unsur-unsur Budaya Organisasi Menurut (Ganyang, 2018) secara garis besar budaya organisasi memiliki beberapa unsur sebagai berikut:

1. Nilai-nilai Nilai-nilai ini menjadi kebiasaan yang ada di dalam organisasi dan telah berlangsung selama bertahun-tahun menjadi nilai-nilai yang tertulis maupun tidak tertulis sebagai pedoman bagi anggota organisasi tersebut.
2. Sikap Sikap yang sama yang ditunjukkan seluruh anggota organisasi dalam menghadapi berbagai kondisi di dalam organisasi.
3. Perilaku Perbuatan yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dalam berbagai kondisi yang ada.
4. Identitas Karakteristik tetap dan menyeluruh yang dimiliki oleh suatu organisasi.
5. Pembeda Nilai-nilai, sikap, perilaku dan identitas yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menjadi pembeda dari organisasi lainnya, baik yang memiliki aktivitas pada bidang yang sama atau yang beda.

Penelitian yang dilakukan Taufik Akbar(2018), budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Sedangkan penelitian Rima Rachmawati(2018) variabel budaya organisasi parsial tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

Menurut Exan Rajagukguk(2020), Kurangnya kepedulian dan kordinasi yang tidak berjalan merupakan budaya yang buruk dalam organsiasi, hal ini disebabkan masih adanya perilaku individu yangberanggapan bahwa koordinasi tidak diperlukan dan individu lebih cenderung mengerjakan sendiri, hal ini berakibat kepada pelayanan publik yang diberikan menjadi tidak baik. Sebaiknya untuk meningkatkan budaya organisasi agar optimal perlu dilakukan pelatihan pengembangan sumber daya manusia. Budaya organisasi digunakan untuk menekan dan membentuk tingkah laku karyawan dalam organisasi tersebut. Seorang anggota organisasi harus menaati peraturan atau budaya organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dan tidak boleh melanggarnya, karena budaya ini merupakan suatu hal yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut sebagai pembeda dengan organisasi yang lain.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut (Samsuddin, 2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh 7 budaya organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pemberian penangananterhadap permasalahan-permasalahan pegawai, pimpinan dan tenaga kerja lainnyayang ada dalam organisasi untuk memperoleh penyelesaian atau solusi demi tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan.

BAPENDA mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan Daerah dibidang Pengelolaan Pajak Daerah sedangkan fungsi dari BAPENDA yaitu penyusunan rencana strategis bidang pengelolaan Pajak, perumusan kebijakan teknis bidang pengelolaan Pajak daerah, melaksanakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang akuntansi, anggaran dan perbendaharaan dan pengelolaan aset, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bidang pengelolaan pajak daerah, pembinaan terhadap unit pelaksana teknis badan dibidang pengelolaan pajak daerah, pelaksanaan kegiatan penatausahaan lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Palembang merupakan instansi pemerintah daerah yang kegiatannya melaksanakan pengelolaan terhadap pajak daerah. Masalah kualitas laporan keuangan BAPENDA Kota Palembang tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kualitas pelaporan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas laporan keuangan di definisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian target. Kualitas laporan keuangan sebagai *performance* yang memiliki arti hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Tabel 1.1 Target Pajak dan Realisasi 1 Pajak Daerah 2018-2022

NO	TAHUN	TARGET	CAPAIAN REALISASI	%
1.	2018	784.685.000.000,00	721.012.771.615,00	96,30
2.	2019	1.314.232.400.000,00	836.068.008.930,28	63,62
3.	2020	1.190.000.000.000,00	787.923.892.941,00	66,21
4.	2021	1.082.690.783.782,00	838.139.376.692,00	77,41
5.	2022	1.080.387.000.000,00	1.172.719.563.786,20	108,55

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi 2022 tercapai dan baik, tetapi dari tahun 2018-2021 tidak bisa memenuhi target yang sudah ditetapkan. Meningkatnya target pajak yang ditetapkan setiap tahunnya merupakan hal yang menjadi tantangan bagi setiap karyawan dan bahkan merupakan beban kerja eksternal karena dengan demikian membuat karyawan merasa terbebani dan harus lebih aktif lagi untuk mencapainya. Realisasi Pajak Kota Palembang di tahun 2021 hanya mencapai Rp837 miliar atau 77,39 persen dari target yang ditetapkan. Hal ini karena kondisi pandemi yang belum meninggalkan kota Palembang. Ketujuh jenis penerimaan tersebut antara lain, pajak holtel yang mencapai realisasi pajak sebesar Rp42,6 miliar dari target Rp34 miliar, pajak restoran Rp130 miliar dari target Rp115 miliar, dan pajak reklame Rp22,8 dari target Rp18 miliar, dan pajak air tanah Rp53 juta dari target Rp50 juta. Kemudian pajak sarang burung walet sebesar Rp45,6 juta dari target Rp20 juta dan Pajak Bumi Bangunan (PBB) Rp 241,6 miliar dari target Rp225 miliar, serta pajak parkir Rp16,08 miliar dari target Rp16 miliar. Sementara dua jenis penerimaan yang tergabung dalam satu lingkup, yakni pajak penerangan jalan dihasilkan sendiri (Non PLN) meincapai Rp5,8 dari target Rp5 miliar serta pajak penerangan jalan sumber lain (PLN) Rp187 miliar dari Rp180 miliar.

Untuk tiga jenis penerimaan lainnya masih dibawah 50 persen untuk mencapai target. Seperti pajak hiburan hanya mencapai Rp11 miliar dari target Rp30 miliar, pajak bukan logam dan batuan Rp942 juta dari target Rp3 miliar, dan terakhir pajak Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan (BPHTB) Rp176 miliar dari target Rp456 miliar. Namun Herly menambahkan capaian realisasi di tahun 2021 meningkat dari capaian tahun tertinggi di tahun 2019 yang hanya mencapai Rp832 miliar. Artinya capaian kita 2021 melampaui capaian tertinggi sebelum pandemi. Namun demikian bisa jadi penetapan target 5 penerimaan yang telah dihitung berdasarkan potensi riil objek pajak ataupun karena penetapan target yang tidak didasarkan perhitungan yang cermat terhadap objek pajak yang ada di kota Palembang. Oleh karena itu sebagai faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan, Kompetensi sumber daya manusia, pengendalian intern dan budaya organisasi seharusnya mencakup seluruh rangkaian proses yang terjadi dalam sistem pemungutan pajak daerah.

Untuk mengoptimalkan kualitas laporan keuangan dalam pemerintahan, maka organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga yang berada dibawah naungan pemerintah perlu merancang program yang mendukung terciptanya hal tersebut. Salah satu langkah strategis untuk memperoleh laporan keuangan yang berkualitas dalam pemerintahan yakni upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya dan pengendalian internal serta budaya organisasi yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas tugas pemerintah, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif. Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah adanya masalah dalam absensi pada mesin finger print di awal memasukkan data ke operator pegawai yang ada di BAPENDA kota Palembang.

Untuk menghasilkan kualitas laporan keuangan yang baik maka dibutuhkan kinerja yang baik pula dari seluruh pegawai yang ada di BAPENDA Kota Palembang. Saat ini tengah berlangsung Reformasi Birokrasi yang berfokus pada Prioritas Pembinaan Manajemen Pemerintah Daerah yang terkait dengan peningkatan kualitas pelayanan. Adapun sasaran dan indikator kinerja ditampilkan pada tabel 1.2 dibawah ini:



Tabel 1.2 Prioritas Pembinaan Manajemen Pemerintah Daerah

Sasaran	Indikator	Target				
		2019	2020	2021	2022	2023
Meningkatnya kapasitas dan kualitas SDM Aparatur	Persentase CPNS yang direkrut sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan	90%	95%	100%	100%	100%
	Persentase pegawai yang ditempatkan sesuai dengan standar kompetensi	80%	85%	90%	95%	100%
	Persentase pegawai yang ditingkatkan kompetensinya sesuai kebutuhan unit kerja	50%	60%	70%	80%	100%
Meningkatnya kinerja pegawai	Persentase pegawai yang capaian kinerjanya sesuai target	70%	75%	80%	85%	90%
	Persentase kepatuhan pegawai untuk memenuhi: <ul style="list-style-type: none"> • Aturan disiplin • Etika • Pakta integritas 	70%	75%	80%	85%	90%
Meningkatnya kesejahteraan pegawai	Tingkat kepuasan pegawai terhadap kesejahteraan pegawai	70%	80%	80%	80%	80%
Ketersediaan Sistem administrasi kepegawaian berbasis web	Ketersediaan Sistem administrasi kepegawaian berbasis web	Ada	ada	ada	ada	ada

Dari tabel diatas terlihat bahwa adanya target-target yang telah ditetapkan setiap tahun dari tahun 2019-2023, dimana target tersebut terdiri dari beberapa sasaran dengan indikator masing-masing.

Upaya untuk memaksimalkan kualitas laporan keuangan dalam mencapai target dan optimal, tentunya sangat membutuhkan kompetensi sumber daya manusia dengan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan,

keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Kompetensi SDM dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Adapun pengaruh penerapan sistem pengendalian internal menciptakan pengendalian intern yang baik, manajemen harus menetapkan tanggung jawab secara jelas pada tiap orang yang memiliki tanggung jawab untuk tugas yang diberikan padanya. Untuk hal tersebut, kecurangan yang mungkin terjadi harus dicegah antara lain dengan cara-cara:

1. Membangun lingkungan pengendalian intern yang baik
2. Melakukan penilaian resiko
3. Informasi dan komunikasi dan
4. Mengefektifkan pemantauan pengendalian intern.

Guna menciptakan penendalian intern yang baik, pada reformasi birokrasi pemerintah kota Palembang mengeluarkan prioritas yang harus terus dipelihara dengan mempertahankan opini WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) dari BPK dan Implementasi SPIP (Sistem Pengendalian Internal Pemerintah).

Tabel 1.3 Mempertahankan opini WTP dari BPK

Sasaran	Indikator	Target				
		2019	2020	2021	2022	2023
Diperolehnya Opini WTP dari BPK	Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

Tabel 1.4 Mempertahankan Implementasi SPIP

Sasaran	Indikator	Target				
		2019	2020	2021	2022	2023

OPD yang mengimplementasikan SPIP	Persentase OPD yang mengimplementasikan SPIP	80%	85%	90%	95%	100%
--	--	-----	-----	-----	-----	------

BPK telah memeriksa Laporan Keuangan Pemerintah Kota Palembang, yang terdiri dari Neraca tanggal 31 Desember 2021, Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih, Laporan Operasional, Laporan Arus Kas, dan Laporan Perubahan Ekuitas untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut, serta Catatan atas Laporan Keuangan. BPK juga melakukan pemeriksaan terhadap sistem pengendalian intern dan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Laporan Hasil Pemeriksaan atas Sistem Pengendalian Intern dan Kepatuhan terhadap Ketentuan Peraturan Perundang-undangan disajikan dalam Laporan Nomor 35.B/LHP/XVIII.PLG/05/2022 tanggal 10 Mei 2022. Hasil pemeriksaan atas Laporan Keuangan pada Pemerintah Kota Palembang Tahun 2021 mengungkapkan permasalahan-permasalahan terkait kelemahan Sistem Pengendalian Intern dan Kepatuhan terhadap Ketentuan Peraturan Perundang-undangan salah satunya Penetapan, Pemungutan, dan Pembayaran PBB dan BPHTB pada Badan Pengelola Pajak Daerah Kurang Memadai.

Sementara itu dalam rangka pemeriksaan atas Laporan Keuangan Kota Palembang Tahun 2021, BPK memantau tindak lanjut Pemerintah Kota Palembang terhadap Laporan Hasil Pemeriksaan Pemerintah Kota Palembang 2005 – 2021. Sesuai dengan Pasal 20 Undang- Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, pelaksanaan tindak lanjut menjadi tanggung jawab Pemerintah Kota Palembang dan DPRD. Pemerintah Kota

Palembang telah menindaklanjuti rekomendasi yang diajukan BPK pada Laporan Hasil Pemeriksaan LKPD Kota Palembang TA 2020, antara lain Wali Kota Palembang melalui Kepala BPPD telah melakukan evaluasi atas ketidaktepatan waktu penyampaian SPTPD (Surat Pemberitahuan Pajak Daerah) oleh Wajib Pajak Hotel dan Restoran; dan Wali Kota Palembang melalui Kepala BPPD telah menertibkan dua reklame yang telah jatuh tempo dan masih terpasang dan telah menetapkan sanksi administrasi berupa denda keterlambatan pelaporan.

Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan sumber daya manusia serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja organisasi dapat meningkat karena adanya perubahan budaya organisasi. Perubahan budaya organisasi di satu sisi dapat meningkatkan kinerja, namun di sisi lain dapat pula mengalami kegagalan apabila tidak dipersiapkan dan dikelola dengan benar.

Dari hasil wawancara diperoleh bahwa upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia serta budaya organisasi yang dilakukan di BAPENDA kota Palembang dilakukan secara rutin melalui diklat atas surat perintah atasan. Kegiatan diklat yang dilakukan antar pimpinan dengan pegawai guna meningkatkan kompetensi SDM dan budaya organisasi tentunya sangat berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Dimana dalam kesempatan tersebut adanya informasi dan komunikasi antar pimpinan dan pegawainya untuk tetap menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja.

Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai dengan memberikan pembinaan bagaimana bentuk kedisiplinan kerja serta tanggung jawab merupakan

salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kompetensi SDM dan kemampuan budaya yang ada di BAPENDA kota Palembang. Budaya organisasi dapat mempengaruhi suksesnya penerapan sistem informasi akuntansi. Hal ini berarti jika penerapan sistem informasi akuntansi tidak didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan terjadi kegagalan dalam sistem informasi akuntansi. Budaya organisasi dapat memaksimalkan kualitas laporan keuangan jika diterapkan secara inovatif, memberi perhatian secara detail pada setiap masalah, berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan karyawan, serta memiliki agresif dalam kerja. Budaya organisasi mencerminkan nilai dan norma yang menjadi visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Auliah Nugraha Mursyidah(2022). Perbedaan penelitian ini memanfaatkan saran dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti menambah satu variabel yaitu budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan. Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus BAPENDA Kota Palembang)”**

1.2 Rumusan masalah

Penelitian ini membahas tentang Kualitas Laporan Keuangan Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Palembang. Berdasarkan fenomena yang telah

diuraikan di atas, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan adalah kompetensi sumber daya manusia, pengendalian internal dan budaya organisasi, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kualitas laporan keuangan BAPENDA Kota Palembang?
2. Apakah Pengendalian internal berpengaruh terhadap Kualitas laporan keuangan BAPENDA Kota Palembang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Kualitas laporan keuangan BAPENDA Kota Palembang?
4. Apakah pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan BAPENDA Kota Palembang secara simultan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah terbatas hanya mengamati faktor-faktor yang memengaruhi dan dampaknya terhadap kualitas laporan keuangan. Faktor-faktor yang dianggap berpengaruh tersebut hanya fokus pada kompetensi sumber daya manusia, pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) dalam lingkup Pemerintah kota Palembang provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan daerah.
3. Untuk mengetahui bukti empiris kemampuan budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan daerah.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan daerah secara simultan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu dan pengayaan lebih mendalam tentang akuntansi sektor publik, khususnya tentang pengaruh sumber daya manusia, pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan daerah, serta penelitian ini dapat dijadikan sebagai literatur dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penulis berharap penelitian ini juga dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang mungkin dapat memanfaatkan hasil dari penelitian ini, yaitu:

- a) Bagi Akademis

Meningkatkan pengetahuan dan wawasan dalam bidang akuntansi sektor publik yang sesuai dengan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan mewujudkannya dalam bentuk skripsi.

b) Bagi Pemerintah

Diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran kepada pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan demi terwujudnya akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan pemerintah daerah.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi penjelasan tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan bangunan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai deskripsi data (deskripsi objek penelitian, deskripsi variabel penelitian), hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian terakhir dari laporan penelitian ini yang berisi simpulan, Keterbatasan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi dalam pembahasan skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data tersebut dapat berupa gambar, table, formulir ataupun flowchart.