

# SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH  
DENGAN *REMOTE WORKING* SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI**

**MONALISA FEBRIANTY LELANG**



**DEPARTEMEN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# SKRIPSI

## PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH DENGAN *REMOTE WORKING* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**MONALISA FEBRIANTY LELANG**  
**A031181339**



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# SKRIPSI

## PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH DENGAN *REMOTE WORKING* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

disusun dan diajukan oleh

**MONALISA FEBRIANTY LELANG**  
**A031181339**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

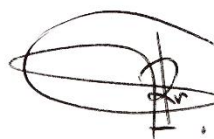
Makassar, 29 Agustus 2022

Pembimbing I



Prof. Dr. Syarifuddin, S.E., M.Soc.Sc., Ak., CA  
NIP 196312101990021001

Pembimbing II



Dr. Grace T. Pontoh, S.E., Ak., M.Si., CA  
NIP 196503201992032002



Ketua Departemen Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si  
NIP 196503071994031003

# SKRIPSI

## PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH DENGAN *REMOTE WORKING* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

disusun dan diajukan oleh

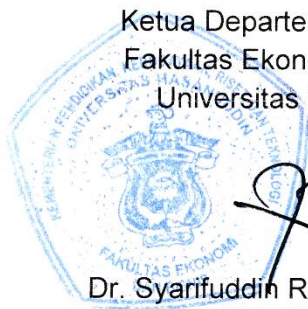
**MONALISA FEBRIANTY LELANG**  
**A031181339**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal **20 Oktober 2022** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Prof. Dr. Syarifuddin, S.E., M.Soc.Sc., Ak., CA	Ketua	1 ..... 
2. Dr. Grace T. Pontoh, S.E., Ak., M.Si., CA	Sekretaris	2 ..... 
3. Dr. H. Amiruddin, S.E., Ak., M.Si., CA., CPA	Anggota	3 ..... 
4. Dra. Hj. Nurleni, Ak., M.Si., CA	Anggota	4 ..... 

Ketua Departemen Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si.  
NIP 196503071994031003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Monalisa Febrianty Lelang

NIM : A031181339

departemen/program studi : Akuntansi/Strata Satu

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**Pengaruh Komepensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan *Remote Working* sebagai Variabel Moderasi**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 19 Oktober 2022

Yang membuat pernyataan,

A 20,000 Rupiah Indonesian Revenue Stamp (Meterai Tempel) with a handwritten signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '20.000', 'METERAI TEMPEL', and the serial number '69461AKX105222701'.

Monalisa Febrianty Lelang

## PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komepensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan *Remote Working* sebagai Variabel Moderasi” sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Tahun 2022.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. pertama-tama, ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada bapak Prof. Dr. Syarifuddin, S.E., M.Soc., Sc., Ak., CA, selaku dosen pembimbing pertama dan ibu Dr. Grace T. Pontoh, S.E., Ak., M.Si., CA, selaku dosen pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, serta memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang sama juga peneliti sampaikan kepada bapak Dr. H. Amiruddin, S.E., Ak., M.Si., CA., CPA selaku dosen penguji pertama dan ibu Dra. Hj. Nurleni, Ak., M.Si., CA selaku dosen penguji kedua yang telah memberikan masukan, dan saran bagi peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

Terakhir, peneliti ucapkan terima kasih kepada mama, papa, kakak-kakak dan adik-adik yang selalu mendukung, memotivasi dan mendoakan peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman dan sahabat yang selalu ada, membantu, dan berbagi suka-duka dengan peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini. Semoga semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung memperoleh berkat dan selalu ada dalam lindungan-Nya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti meminta saran dan kritik yang membangun dari pembaca untuk meyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 25 Agustus 2022

Penulis

## ABSTRAK

### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan *Remote Working* Sebagai Variabel Moderasi**

#### ***The Influence of Human Resource Competency and Internal Control System on the Quality of Local Government Financial Report with Remote Working as Moderating Variable***

Monalisa Febrianty Lelang  
Syarifuddin  
Grace T. Pontoh

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah *remote working* memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan di seluruh kantor dinas yang ada di lingkup pemerintahan Kota Makassar. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Models (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Data yang diolah dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, sedangkan *remote working* tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam memoderasi hubungan diantaranya.

**Kata Kunci:** Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, *Remote Working*.

*This study aims to examine the moderating effect of remote working between human resource competency and internal control system on the quality of local government financial statement. This study uses quantitative approach and held in all service offices in Makassar City. The data analysis used in this study is Structural Equation Model (SEM) with the help of Partial Least Square (PLS) software. The data used are primary data which obtained from questionnaires. The result of this study indicate that human resource competency and internal control system have significant effect on the quality of local government financial report, while remote working have not significant effect as moderating variable in between.*

**Keyword:** *human resource competency, internal control system, quality of local government financial report, remote working*

# DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 <i>Agency Theory</i> .....	10
2.1.2 <i>Coping Theory</i> .....	11
2.2 Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.....	12
2.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	14
2.4 Sistem Pengendalian Internal .....	15
2.5 Remote Working.....	18
2.6 Penelitian Terdahulu .....	20
2.7 Kerangka Pemikiran.....	22
2.8 Hipotesis Penelitian .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1 Rancangan Penelitian.....	28
3.2 Tempat dan Waktu .....	28
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	29
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	30
3.6.1 Variabel Dependen .....	31
3.6.2 Variabel Independen .....	32
3.6.3 Variabel Moderasi.....	34
3.7 Instrumen Penelitian .....	34
3.8 Analisis Data.....	35



<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Deskripsi Data .....	39
4.1.1 Karakteristik Responden .....	39
4.2 Analisis Data.....	41
4.2.1 Statistik Deskriptif .....	41
4.2.2 Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	43
4.2.3 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	45
4.3 Pembahasan .....	49
4.3.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah .....	49
4.3.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah .....	50
4.3.3 Pengaruh Remote Working Dalam Memoderasi Hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.....	51
 <b>BAB V PENUTUP .....</b>	 <b>54</b>
5.1 Kesimpulan .....	54
5.2 Saran.....	55
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	56
 <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	 <b>57</b>
 <b>LAMPIRAN.....</b>	 <b>63</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
4.1 Karakteristik Responden .....	40
4.2 Uji Hipotesis .....	48

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>		<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka Pemikiran .....	22
2.2	Model Penelitian .....	27

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>		<b>Halaman</b>
1	Biodata Diri.....	62
2	Kuesioner Penelitian .....	63
3	Peta Teori .....	70
4	Sampel Penelitian .....	76
5	Hasil Olah Data ..	77

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan Akuntansi Sektor Publik di Indonesia, tuntutan akan transparansi dan akuntabilitas pemerintah sebagai pejabat Negara merupakan suatu hal yang perlu digalakkan. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih sesuai dengan yang diamanatkan oleh Undang-Undang.

Dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara disebutkan bahwa pemerintah daerah bertanggungjawab untuk mempublikasikan informasi keuangan dalam bentuk laporan keuangan selama satu periode kepada pihak yang berkepentingan yang akan digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan (Setyowati, 2016). Lebih lanjut lagi dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa kepala daerah wajib menyampaikan laporan pengelolaan pemerintahan daerah kepada pemerintah pusat dan memberikan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut kepada masyarakat pada setiap akhir tahun anggaran (Armel, 2017).

Dalam menyusun laporan keuangan, pemerintah harus berpedoman pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 71 tahun 2010 tentang Sistem Akuntansi Pemerintahan. Sistem Akuntansi Pemerintahan (SAP) merupakan prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah. Dalam paragraph 35 Standar Akuntansi Pemerintah disebutkan bahwa terdapat empat karakteristik kualitatif dari laporan keuangan yang

diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki, yaitu relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami (Komite Standar Akuntansi Pemerintahan, 2019).

Laporan keuangan pemerintah daerah yang kemudian disingkat LKPD disampaikan kepada Badan Pengawas Keuangan (BPK) selaku auditor independen pemerintah yang akan menilai dan memberikan pernyataan atau opini mengenai tingkat kewajaran informasi yang disajikan dalam laporan keuangan pemerintah yang dalam hal ini adalah pemerintah daerah. Pemeriksaan ini bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai (*reasonable assurance*) bahwa laporan keuangan telah disajikan secara wajar dalam semua hal material, sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, atau basis akuntansi komprehensif selain prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia (Badan Pemeriksa Keuangan, 2020).

Ada lima jenis opini yang dapat diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap laporan keuangan pemerintah, yaitu Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), Wajar Tanpa Pengecualian Dengan Bahasa Penjelasan, Wajar Dengan Pengecualian (WDP), Tidak Wajar (TW), dan Tidak Memberikan Pendapat (TMP). Jenis opini yang diberikan oleh BPK inilah yang kemudian menentukan tingkat kualitas dari laporan keuangan pemerintah. Ketika BPK memberikan pendapat atau opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, hal ini berarti bahwa Laporan Keuangan Pemerintah Daerah telah disajikan dan diungkapkan secara wajar dan berkualitas. Representasi kewajaran dituangkan dalam bentuk opini dengan cara mempertimbangkan terhadap kriteria kesesuaian laporan keuangan dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), kecukupan pengungkapan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas pengendalian internal (Indriasih, 2014).

Berdasarkan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Sulawesi Selatan dinyatakan bahwa Pemerintah Kota Makassar telah berhasil meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) lima tahun berturut-turut sejak tahun 2015-2019. Hal ini merupakan prestasi yang membanggakan dan merupakan wujud dari akuntabilitas kinerja pemerintah yang baik. Namun, di tahun 2020 Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Makassar mengalami penurunan kualitas sebagai akibat dari ditemukannya 16 poin temuan dari BPK yang menjadi penyebab Pemerintah Kota Makassar mendapat opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari BPK.

Rendahnya kualitas laporan keuangan bisa disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya faktor kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam penyusunan laporan keuangan agar tercipta laporan keuangan yang memiliki kualitas nilai informasi yang baik sehingga dapat digunakan oleh pengguna informasi laporan keuangan (Armel, 2017).

Muda (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa “Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimanfaatkan, semakin baik pula hasil kinerja yang akan diperoleh dan akan bermuara pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi itu sendiri”. Hal ini berarti bahwa kompetensi sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang dalam penelitian ini disebut kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Selain faktor kompetensi sumber daya manusia, faktor lain yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah yaitu sistem pengendalian internal. Merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara

terus-meneurs oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset Negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sebelumnya beberapa penelitian terkait dengan pengaruh kualitas laporan keuangan pemerintah daerah telah dilakukan, di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Armel (2017) yang membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kota Dumai. Hal ini sejalan dengan penelitian Octarinda (2016) yang membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kota Langkat.

Penelitian lain juga dilakukan oleh beberapa peneliti yang menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2020) di Pemerintah Kota Sukabumi, ditemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kota Sukabumi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muda (2017) di Kabupaten Labuhanbatu yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Pada penghujung tahun 2019 sebuah virus baru yaitu *SARS-Cov-2* yang diketahui berasal dari Wuhan-Cina sebagai penyebab COVID-19 (*coronavirus disease*) (Jannah, 2021). Virus ini ditetapkan oleh *World Health Organization* (WHO) sebagai pandemi global, karena penyebarannya yang meluas hampir ke seluruh belahan dunia, termasuk Indonesia. Pandemi Covid-19 tidak hanya



berdampak di Sektor kesehatan, tetapi juga berdampak pada sektor ekonomi hingga politik (Arfianto, 2020).

Sebagai upaya untuk memutus mata rantai penyebaran Covid-19, presiden Joko Widodo pada konferensi pers 15 Maret 2020, menghimbau masyarakat untuk bekerja, belajar dan beribadah dari rumah (CNN Indonesia, 2020). Salah satu upaya menekan angka penyebaran virus SARS-Cov-2 pemerintah menerapkan *social distancing* dengan membatasi kunjungan ke tempat-tempat ramai dan kontak langsung dengan orang lain yang salah satu penerapannya menggunakan metode *Work from Home* (WFH) (Prayoga, 2020).

*Remote working* merupakan sebutan lain dari *Work from Home* (WFH) yang mana merupakan istilah yang lebih dikenal di masa pandemi *Covid-19*. *Remote working* atau WFH merupakan sistem kerja dimana pegawai dapat bekerja dari mana saja tanpa harus datang ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam penelitian ini digunakan istilah *remote working* yang mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Wang (2021) yang dalam penelitiannya juga menggunakan istilah *remote working*.

*Remote working* telah ada sebelum pandemi Covid-19 mewabah. Namun dalam prakteknya model kerja ini belum banyak digunakan secara luas, hanya pekerjaan-pekerjaan tertentu yang lazim dengan model kerja ini. Berbeda pada masa setelah Covid-19 mewabah yang mana hampir seluruh sektor menggunakan model kerja *remote working*. Dengan kata lain, *remote working* telah menjadi '*new normal*' sejak pandemi Covid-19 mewabah di dunia (Muradlidhar, 2020).

*Remote working* atau kerja jarak jauh di masa pandemi Covid-19 merupakan sebuah topik yang baru, sehingga belum terlalu banyak literatur atau penelitian yang terkait dengan topik ini. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Wang (2021) yang menemukan bahwa ada perbedaan besar dalam hasil kerja antara

individu yang sering melakukan kerja jarak jauh dengan individu yang jarang melakukannya, yang kemungkinan mempengaruhi hasil dari praktik ini.

Melihat perkembangan situasi dan kondisi pasca Covid-19, tidak ada yang dapat memprediksi kapan pandemi ini akan berakhir. Manusia dituntut untuk bisa hidup berdampingan dengan Covid-19, terlebih ketika berbagai varian baru dari virus SARS-Cov-2 yang terus bermutasi, salah satunya varian *Omicron* yang menyebabkan terus melonjaknya jumlah kasus. Untuk memutus mata rantai penyebaran virus ini, salah satu kebijakan yang diambil oleh pemerintah adalah Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), yang kemudian diikuti dengan sistem kerja jarak jauh atau *Work from Home* (WFH). Hal ini berarti bahwa sistem kerja *remote* merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dengan pandemi. Artinya selama dunia masih berada sama situasi pandemi Covid-19, sistem kerja *remote* akan terus digunakan. Hal ini didukung oleh Sytch dan Greer (2020) yang mengatakan bahwa pekerjaan pascapandemi akan bersifat *hybrid*, yaitu pekerjaan jarak jauh akan lebih lazim di masa depan, dan beberapa pekerjaan secara permanen akan dikerjakan dengan sistem *remote*. Selain itu, Wang (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa penting dan perlu untuk mengeksplorasi cara untuk mendapatkan hasil maksimal dari *remote working*. Lebih lanjut lagi, Muralidhar (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lebih banyak sektor perlu diteliti untuk mengatasi masalah dan tantangan baru *remote working* sebelum dan sesudah pandemi Covid-19. Oleh karena itu, perlu dilakukan suatu penelitian untuk mengetahui apakah *remote working* memiliki pengaruh terhadap hasil kerja pegawai di bidang keuangan dalam menghasilkan laporan keuangan pemerintahan yang berkualitas dengan memperhatikan beberapa faktor seperti kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian Octarinda (2016) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah, dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Langkat. Perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octarinda (2016) yaitu penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, serta menambah *remote working* sebagai variabel moderasi yang mana pada penelitian yang direplikasi tidak menggunakan variabel ini.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah?
2. apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah?
3. apakah *remote working* memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah?
4. apakah *remote working* memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan

2. pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah
3. pengaruh moderasi dari *remote working* terhadap kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan
4. pengaruh moderasi dari *remote working* terhadap sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Teoretis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang akuntansi pemerintahan sehingga dapat memberikan manfaat dalam pengembangan keilmuan. Selain itu hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya terkait dengan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah khususnya pada masa pandemi *Covid-19*.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan bahan pertimbangan bagi pemerintah Kota Makassar. Secara khusus organisasi perangkat daerah dapat menggunakan hasil dari penelitian ini sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan dan kebijakan sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan khususnya di masa pandemi *Covid-19*.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab, yaitu pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil penelitian, dan penutup. Adapun tujuan dari sistematika penulisan skripsi yaitu agar pembaca dan penguji dapat dengan mudah memahami isi penelitian.

Bab I merupakan bab pendahuluan. Bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan bab tinjauan pustaka. Pada bab ini akan dijelaskan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, dan model penelitian.

Bab III merupakan bab metode penelitian. Pada bab ini akan dijelaskan mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan defenisi operasional, instrument penelitian serta metode analisis data.

Bab IV merupakan bab yang berisi hasil penelitian. Pada bab ini akan dijelaskan mengenai deskripsi data, pengujian hipotesis penelitian, serta pembahasan hasil penelitian.

Bab V merupakan bab penutup. Sebagai bab terakhir dari skripsi, bab ini memuat tiga hal pokok, yaitu kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Agency Theory***

Teori keagenan (*agency theory*) merupakan teori yang dicetuskan pertama kali oleh Jensen dan Meckling (1976). Fokus dari teori ini adalah hubungan yang didasarkan pada suatu kontrak dimana salah satu pihak bertindak sebagai agen dan pihak lain sebagai principal. Agen merupakan pihak pembuat kontrak untuk melaksanakan tugas tertentu kepada principal, sedangkan principal merupakan pembuat kontrak untuk memberikan imbalan bagi agen (Hendriksen & Michael, 1992).

Konsep agen dan principal dalam teori keagenan juga dapat dilihat dari perspektif sektor publik. Pemerintah dituntut untuk dapat transparan dan akuntabel demi terciptanya tata kelola pemerintahan yang bersih. Armel (2017) menyatakan bahwa “salah satu upaya konkrit untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah adalah dengan menyampaikan laporan pertanggungjawaban berupa laporan keuangan”.

Mengacu pada teori agensi, pemerintah yang bertindak sebagai agen mempunyai kewajiban untuk menyajikan informasi yang bermanfaat bagi para pengguna informasi keuangan pemerintah yang bertindak sebagai principal dalam menilai akuntabilitas dan mengambil keputusan, baik keputusan ekonomi, sosial, maupun politik. Dalam suatu pemerintahan demokrasi, hubungan antara pemerintah dan para pengguna informasi keuangan dapat digambarkan sebagai suatu hubungan keagenan (Dewi, 2016).

### 2.1.2 Coping Theory

Coping merupakan perilaku yang dilakukan individu untuk mengatasi berbagai tuntutan baik internal maupun eksternal sebagai sesuatu yang membebani dan mengganggu kelangsungan hidupnya. Strategi coping bertujuan untuk mengatasi situasi dan tuntutan yang dirasa menekan, menantang, membebani, dan melebihi sumber daya (*resources*) yang dimiliki. Sumber daya coping yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi strategi coping yang akan dilakukan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan (Maryam, 2017).

Lazarus dan Folkman (1984) mengatakan bahwa keadaan stress yang dialami seseorang akan menimbulkan efek yang kurang menguntungkan baik secara fisiologis maupun psikologis. Individu tidak akan membiarkan efek negatif ini terus terjadi, untuk itu mereka akan melakukan suatu tindakan untuk mengatasinya. Tindakan yang diambil individu dinamakan strategi coping (Maryam, 2017).

Virus SARS-Cov-2 yang mewabah sejak Desember 2019 membawa pengaruh yang sangat besar hampir di seluruh sektor. Sejak ditetapkan sebagai pandemi global oleh WHO, berbagai upaya telah dilakukan untuk memutus mata rantai penyebaran dari virus ini, namun hingga dua tahun sejak dideteksi pertama kali di Wuhan, belum ada cara efektif untuk mengatasi virus ini.

Pandemi Covid-19 menyebabkan manusia hidup dalam situasi yang penuh dengan ketidakpastian. Pandemi ini tidak hanya menyebabkan risiko kematian yang tinggi tetapi juga tekanan mental dan psikologis (Xiao, 2020; Duan and Zhu, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liu (2020) dimana Covid-19 menyebabkan *traumatic stress* (73,4%), *depression* (50,7%), *anxiety* (44,7%) dan *insomnia* (36,1%).

Salah satu upaya untuk memutus mata rantai penyebaran Covid-19 adalah dengan *remote working* atau kerja jarak jauh. *Remote working* dapat dikatakan sebagai strategi coping. Hal ini didukung oleh penelitian Maryam (2017) yang menyatakan bahwa perilaku coping dapat dikatakan sebagai perilaku yang dilakukan individu untuk mengatasi berbagai tuntutan baik internal maupun eksternal sebagai sesuatu yang membebani dan mengganggu kelangsungan hidupnya. Dari beberapa penelitian terkait Covid-19 dapat dikatakan bahwa pandemi Covid-19 merupakan faktor eksternal yang mengganggu kelangsungan hidup manusia. Salah satu upaya untuk mengatasi hal ini adalah dengan menerapkan sistem kerja jarak jauh atau *remote working* yang jika dikaitkan dengan teori ini disebut sebagai strategi coping..

## **2.2 Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

Laporan keuangan merupakan laporan yang terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan (Komite Standar Akuntansi Pemerintahan, 2019). Mahmudi (2007) dalam penelitiannya mendefinisikan laporan keuangan pemerintah daerah sebagai informasi yang disajikan oleh pemerintah daerah untuk membantu *stakeholder* dalam membuat keputusan sosial, politik, dan ekonomi sehingga keputusan yang diambil bisa lebih berkualitas.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, persyaratan normative yang diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat dikatakan berkualitas yaitu apabila laporan tersebut relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami.

### **a. Relevan**

Laporan keuangan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat di dalamnya 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. Dengan demikian, informasi laporan keuangan yang relevan dapat dihubungkan dengan maksud penggunaannya. Informasi yang relevan:

- 1) Memiliki manfaat umpan balik (*feedback value*)  
Informasi memungkinkan pengguna untuk menegaskan atau mengoreksi ekspektasi mereka di masa lalu.
- 2) Memiliki manfaat prediktif (*predictive value*)  
Informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini.
- 3) Tepat waktu  
Informasi disajikan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan
- 4) Lengkap  
Informasi akuntansi keuangan pemerintah disajikan selengkap mungkin, mencakup semua informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dengan memperhatikan kendala yang ada. Informasi yang melatarbelakangi setiap butir informasi utama yang termuat dalam laporan keuangan diungkapkan dengan jelas agar kekeliruan dalam penggunaan informasi tersebut dapat dicegah.

b. Andal

Informasi dalam laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat diverifikasi. Informasi mungkin relevan, tetapi jika hakikat atau penyajiannya tidak dapat diandalkan maka penggunaan informasi tersebut secara potensial dapat menyesatkan. Informasi yang andal memenuhi karakteristik:

- 1) Penyajian jujur  
Informasi menggambarkan dengan jujur transaksi serta peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar dapat diharapkan untuk disajikan.
- 2) Dapat diverifikasi  
Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat diuji, dan apabila pengujian dilakukan lebih dari sekali oleh pihak yang berbeda, hasilnya tetap menunjukkan simpulan yang tidak berbeda jauh.
- 3) Netralitas  
Informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihak pada kebutuhan pihak tertentu

c. Dapat dibandingkan

Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya, atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya. Perbandingan dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Perbandingan secara internal dapat dilakukan bila suatu entitas menerapkan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun. Perbandingan secara eksternal dapat dilakukan bila entitas yang diperbandingkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama. Apabila entitas pemerintah menerapkan kebijakan akuntansi yang lebih baik

daripada kebijakan akuntansi yang sekarang diterapkan, perubahan tersebut diungkapkan pada periode terjadinya perubahan.

d. Dapat dipahami

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna. Untuk itu, pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai atas kegiatan dan lingkungan operasi entitas pelaporan, serta adanya kemauan pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud.

### 2.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan organisasi (Ningrum, 2018). Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu (Fathoni, 2006).

Indriasih (2014) dalam penelitiannya mengatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi tujuannya”. Suatu sistem yang baik tidak dapat berjalan dengan baik apabila tidak ditunjang oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, khususnya pribadi sumber daya manusia yang terdiri dari potensi pendidikan, pengalaman, dan pelatihan (Ningrum, 2018). Sedangkan Hutapea (2008) menyatakan bahwa ada tiga buah komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan perilaku individu yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Untuk menilai kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumber daya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang

jelas, sumber daya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas (Andono, 2004).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 69 ayat (1), kompetensi meliputi:

- a. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis.
- b. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan.
- c. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Pramudiarta (2015) menyatakan bahwa dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Hal tersebut diperlukan untuk menerapkan sistem akuntansi yang ada. Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten akan menjadi asset yang sangat berharga bagi suatu pemerintahan daerah untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) dan dapat menjadi dasar atau acuan dalam pengambilan keputusan bagi pengguna baik internal maupun eksternal.

#### **2.4 Sistem Pengendalian Internal**

Sistem pengendalian internal adalah satu paket integral yang memberikan proses yang utuh dan menyeluruh di dalam mengatur dan mengelola organisasi, dimana hasilnya akan yakin dan percaya bahwa telah mencapai suatu tujuan organisasi secara pasti (Matamande, 2012). Sedangkan defenisi Sistem

Pengendalian Internal berdasarkan pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah yaitu:

“Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.”

Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan penerapan sistem teknologi informasi yang gunanya untuk membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia yang digunakan akan diawasi dan diarahkan oleh suatu sistem pengendalian intern sebuah organisasi (Ningrum, 2018).

Adapun unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 yang mengacu pada unsur Sistem Pengendalian Intern yang telah dipraktekkan pada lingkungan pemerintahan di berbagai Negara, meliputi:

a. Lingkungan Pengendalian

Merujuk pada pasal 4 PP Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Internal,

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan Sistem Pengendalian Intern dalam lingkungan kerjanya melalui:

1. Penilaian integritas dan nilai etika;
2. Komitmen terhadap kompetensi;
3. Kepemimpinan yang kondusif;
4. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan;
5. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat;
6. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia;
7. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif; dan
8. Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait.

b. Penilaian Risiko

Merujuk pada pasal 13 PP Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem

Pengendalian Intern Pemerintah:

- 1) Pimpinan Instansi Pemerintah wajib melakukan penilaian risiko
- 2) Penilaian risiko sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. identifikasi risiko; dan
  - b. analisis risiko.
- 3) Dalam rangka penilaian risiko sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), pimpinan instansi pemerintah menetapkan:
  - a. tujuan instansi pemerintahan
  - b. tujuan pada tingkatan kegiatan, dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

c. Kegiatan Pengendalian

Merujuk pada pasal 18 PP Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem

Pengendalian Intern Pemerintah:

- 1) Pimpinan Instansi Pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi Instansi Pemerintah yang bersangkutan.
- 2) Penyelenggaraan kegiatan pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memiliki karakteristik sebagai berikut:
  - a. kegiatan pengendalian diutamakan pada kegiatan pokok Instansi Pemerintah;
  - b. kegiatan pengendalian harus dikaitkan dengan proses penilaian risiko;
  - c. kegiatan pengendalian yang dipilih disesuaikan dengan sifat khusus Instansi Pemerintah;
  - d. kebijakan dan prosedur harus ditetapkan secara tertulis;
  - e. prosedur yang telah ditetapkan harus dilaksanakan sesuai yang ditetapkan secara tertulis; dan
  - f. kegiatan pengendalian dievaluasi secara teratur untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut masih sesuai dan berfungsi seperti yang diharapkan.
- 3) Kegiatan pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. reviu atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan
  - b. pembinaan sumber daya manusia
  - c. pengendalian atas pengelolaan sistem informasi
  - d. pengendalian fisik atas asset
  - e. penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja
  - f. pemisahan fungsi
  - g. otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting

- h. pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian
- i. pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya
- j. akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya
- k. dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting.

d. Informasi dan Komunikasi

Merujuk pada Pasal 41 dan Pasal 42 PP Nomor 60 tahun 2008 Tentang

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah:

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat.

- 1) Komunikasi atas informasi sebagaimana yang dimaksud pada pasal 41 wajib diselenggarakan secara efektif.
- 2) Untuk menyelenggarakan komunikasi yang efektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pimpinan Instansi Pemerintah harus sekurang-kurangnya:
  - a. menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan saran komunikasi; dan
  - b. mengelola, mengembangkan, dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus.

e. Pemantauan

Merujuk pada Pasal 43 PP Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem

Pengendalian Intern Pemerintah:

- 1) Pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan pemantauan sistem pengendalian intern.
- 2) Pemantauan sistem pengendalian intern sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan revidu lainnya.

## 2.5 Remote Working

*Remote working* atau kerja jarak jauh didefinisikan sebagai pengaturan kerja yang fleksibel di mana individu dapat bekerja di luar kantor yang menyebabkan tidak adanya kontak langsung dengan rekan kerja namun tetap dapat terhubung dengan rekan kerja dengan bantuan teknologi (Di Martino & Wirh,

1990). Sistem kerja jarak jauh telah ada jauh sebelum pandemi Covid-19 mewabah. Namun prakteknya tidak seekstensif setelah pandemi Covid-19.

*Remote working* di masa pandemi Covid-19 bukan lagi pilihan tetapi suatu keharusan yang memaksa karyawan untuk bekerja dari rumah terlepas dari preferensi, kemampuan, dan sifat pekerjaan mereka. Dengan kata lain, *remote working* telah menjadi '*new normal*' di masa pandemi Covid-19 (Wang, 2021).

Secara umum, *remote working* telah menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang dapat bekerja di luar kantor menunjukkan kinerja yang positif dan beberapa meyakini bahwa hal ini akan menjadi model kerja era '*new normal*'. Selain itu, sistem kerja *remote* memungkinkan karyawan untuk menemukan cara yang lebih baik dalam mengelola kewajiban profesi dan kewajiban pribadi (Muralidhar, 2020).

Sistem kerja jarak jauh di satu sisi dapat memberikan kemudahan bagi pekerja, namun di satu sisi juga dapat memberikan kesulitan. Ashal (2020) mengatakan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pelaksanaan *Work From Home* (WFH) yang bisa berpengaruh pada kinerja pegawai seperti kurangnya kelengkapan alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, gangguan lingkungan di rumah dan sebagainya. Adapun dampak negatif dari *remote working* adalah pekerja tidak memiliki batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi selama di rumah. Lebih lanjut lagi, dengan adanya pembatasan sosial akan menyulitkan karyawan untuk dapat terhubung dengan rekan kerja mereka kapanpun dibutuhkan. Kurangnya pengawasan merupakan masalah lain yang perlu ditangani ketika menerapkan sistem kerja *remote* (Muralidhar, 2020).

Perusahaan dan entitas yang baru menerapkan sistem kerja jarak jauh di masa pandemi Covid-19 perlu melakukan penyesuaian atas perilaku dan lingkungan. Oleh karenanya akan muncul perbedaan pada perilaku para pegawai

ketika *work from home*, seperti peningkatan kreativitas dan produktivitas ketika *work from home*, atau tidak ada perbedaan antara kerja di rumah dengan di tempat kerja, dan atau penurunan produktivitas kerja dengan alasan terbatasnya fasilitas karena bekerja dari rumah (Safitri, 2020:89).

## **2.6 Penelitian Terdahulu**

Armel (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia, penerapan standar akuntansi pemerintahan, pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, penerapan standar akuntansi pemerintahan, pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Dumai.

Muda (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi keuangan daerah (SIAKD), pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Labuhanbatu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara signifikan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Labuhanbatu, pemanfaatan teknologi informasi secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Labuhanbatu, sedangkan penerapan sistem informasi akuntansi keuangan daerah dan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Zulkarnain (2020) melakukan penelitian tentang determinan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kota Sukabumi. Hasil penelitian ini menunjukkan



bahwa penerapan sistem informasi akuntansi keuangan daerah (SIAKD) dan penerapan standar akuntansi pemerintah berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Sedangkan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Sukabumi.

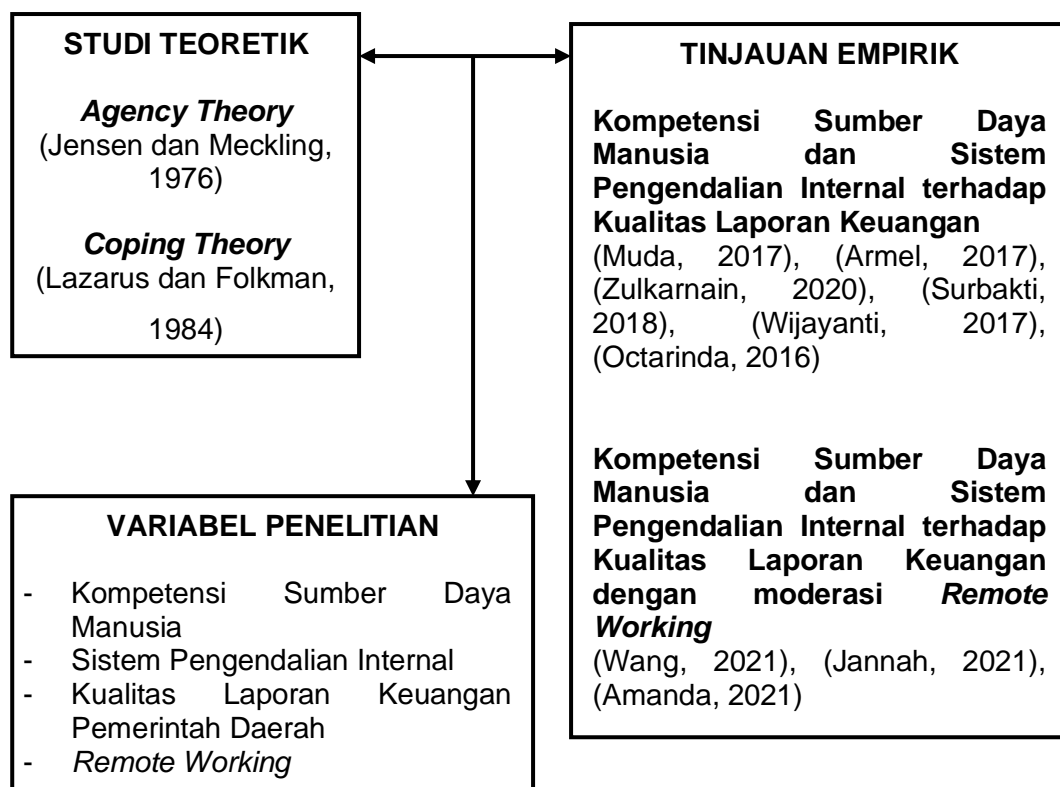
Wijayanti (2017) melakukan penelitian pada 16 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Madiun dimana hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah Kabupaten Madiun. Sedangkan implementasi akuntansi berbasis akrual berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah di Kabupaten Madiun.

Andrianto (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan di SKPD Kabupaten Sleman. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.

Octarinda (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem informasi akuntansi keuangan daerah (SIAKD), dan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Langkat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem informasi akuntansi keuangan daerah dan sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Langkat.

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Suatu penelitian secara garis besar dijelaskan dengan suatu diagram yang disebut kerangka pemikiran mengenai alur logika mengapa penelitian tersebut dilakukan. Kerangka pemikiran dibuat sesuai dengan permasalahan penelitian yang merepresentasikan hubungan antara konsep, teori, dan variabel. Menurut Sekaran (2016), kerangka pemikiran adalah gambaran yang menjelaskan secara kontekstual antara teori dalam penelitian dan identifikasi atas beragam permasalahan yang menjadi rumusan mengapa pentingnya riset tersebut dijalankan atau diselesaikan. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini ditunjukkan oleh model pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## **2.8 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan pada Gambar 2.1, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

### **2.8.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

Pengelolaan dan pertanggungjawaban pemerintah salah satunya diungkap dalam laporan keuangan pemerintah. Hal ini sesuai dengan yang disyaratkan oleh teori keagenan, dimana pemerintah yang bertindak sebagai agen memiliki kewajiban untuk menyajikan informasi yang bermanfaat bagi para pengguna laporan keuangan dan masyarakat yang dalam hal ini bertindak sebagai principal. Dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kecakapan serta pengetahuan dalam pengelolaan informasi akan menghasilkan laporan keuangan yang bernilai tinggi dan berkualitas. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak memiliki keterampilan untuk mempertanggungjawabkan sistem dan kualitas laporan, maka laporan tidak dapat bernilai dalam fungsinya untuk pengambilan keputusan (Daulay, 2019).

Jika daerah memiliki SDM dengan kompetensi yang baik, maka kualitas laporan keuangan daerah akan meningkat, sehingga dapat memenuhi karakteristik kualitatif laporan keuangan sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka menghasilkan laporan keuangan daerah yang berkualitas dapat diwujudkan. Sebaliknya, jika SDM tidak memiliki kompetensi yang baik dalam bidang akuntansi, maka pelaksanaan dan fungsi organisasi dalam rangka menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas tidak dapat diwujudkan (Wardani, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Muda (2017) tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Labuhanbatu menunjukkan bahwa secara signifikan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Armel (2017) dimana kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

**H<sub>1</sub>: Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

### **2.8.2 Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

Dalam perspektif teori agensi, untuk menciptakan harmonisasi dalam hubungan keagenan, pemerintah dituntut untuk dapat transparan dan akuntabel demi terciptanya tata kelola pemerintahan yang bersih. Pasal 2 ayat 1 PP Nomor 60 Tahun 2008 menyatakan bahwa "Untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, menteri/pimpinan lembaga, gubernur, dan bupati/walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan." Pengendalian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dalam hal ini disebut sebagai sistem pengendalian internal.

Sistem pengendalian internal merupakan suatu cara untuk mengawasi kinerja sumber daya manusia suatu organisasi serta sangat berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian adanya kecurangan (*fraud*). Permendagri Nomor 59 Tahun 2009 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah merupakan sebuah proses yang dirancang untuk memberikan suatu keyakinan

yang memadai dengan sebuah pencapaian tujuan pemerintah daerah yang tercermin dalam keterandalan laporan keuangan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta dipatuhinya peraturan perundang-undangan (Ningrum, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Andrianto (2017) tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan di SKPD Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octarinda (2016) yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh secara positif terhadap kualitas laporan keuangan.

**H<sub>2</sub>: Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

### **2.8.3 *Remote Working* Memoderasi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

Fenomena *remote working* pada masa pandemi Covid-19 dapat dilihat sebagai salah satu strategi *coping*. Snyder (1999) dalam bukunya mendefinisikan *coping* sebagai suatu respon yang ditujukan untuk mengurangi beban fisik, emosional, dan psikologis yang terkait dengan peristiwa kehidupan yang penuh tekanan. Efektivitas strategi *coping* bergantung pada kemampuan tiap individu untuk mengurangi tekanan untuk mencapai hasil jangka panjang seperti kesejahteraan psikologis atau kesehatan.

Jika dilihat dari perspektif *coping theory*, Covid-19 dapat disebut sebagai *stressor* yakni penyebab stress. Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian Liu (2020), Xiao (2020) dan Duan (2020) yang menyatakan bahwa Covid-19 selain

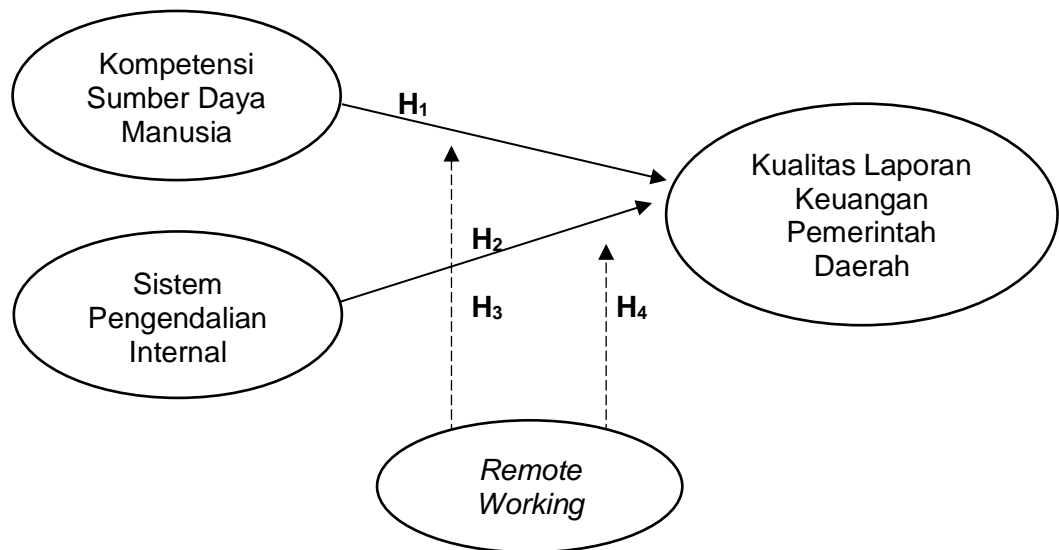
menyebabkan risiko kematian yang tinggi juga menjadi penyebab tekanan mental, *traumatic stress*, *depression*, dan *anxiety*. Untuk melindungi diri agar terhindar dari risiko terburuk dari Covid-19, kebijakan bekerja dari rumah dianggap menjadi solusi untuk hal ini.

Jannah (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh *work from home* terhadap kinerja auditor dengan dimensi personalitas sebagai variabel intervening selama pandemi Covid-19. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work from home* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun hasil dari penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang (2021) dimana berdasarkan penelitian ini, sistem kerja jarak jauh mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan pegawai karena menyebabkan adanya batas kabur antara pembagian waktu kerja antara pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor, terhambatnya komunikasi antar rekan kerja, serta kurangnya pengawasan secara langsung dari atasan ke pekerja.

**H<sub>3</sub>: Remote Working Memperlemah Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

**H<sub>4</sub>: Remote Working Memperlemah Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan hipotesis yang telah dijabarkan, adapun kerangka konseptual dalam skripsi ini ditunjukkan oleh Gambar 2.2.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual