

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **1.1 Pengelolaan Keuangan Daerah**

##### **1.1.1 Pengertian Pengelolaan Keuangan Daerah**

Menurut PP RI No. 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, memaparkan definisi pengelolaan keuangan daerah adalah suatu rangkaian kegiatan yang tersusun secara sistematis yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, pertanggungjawaban serta pengawasan terhadap keuangan daerah yang berfokus pada kepentingan publik. Sedangkan menurut Halim (2007:42) pengelolaan keuangan daerah adalah program kerja suatu daerah dalam bentuk angka-angka dengan menyusun, merencanakan, melaksanakan, melaporkan, pertanggungjawaban, dan pengawasan terhadap keuangan daerah berkaitan dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Menurut Syariffudin (2005:89) pengelolaan keuangan daerah adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan para pejabat yang bertugas dalam bidang keuangan untuk menggunakan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pencatatan, pengeluaran serta pertanggungjawaban.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengelolaan keuangan daerah adalah rangkaian kegiatan dalam bidang keuangan yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, pertanggungjawaban serta pengawasan terhadap keuangan daerah.

### 1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengelolaan Keuangan Daerah

Dalam pengelolaan keuangan daerah terdapat 2 faktor yang mempengaruhi pengelolaan keuangan daerah, yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat:

#### a) Faktor pendukung

- Penggunaan aplikasi sistem informasi pengelolaan keuangan daerah untuk meningkatkan efektivitas implementasi dari berbagai bidang pengelolaan keuangan daerah yang berdasarkan asas efisiensi, ekonomis, efektif, transparan, akuntabilitas, dan auditabel.
- Sarana dan prasarana pada Pemerintah Daerah Kota Kupang  
Pemerintah Daerah Kota Kupang memiliki sarana dan prasarana yang sudah cukup memadai untuk proses pengelolaan keuangan daerah yang baik. Sarana dan prasarana dibutuhkan dalam pengembangan system pelaporan dan pertanggungjawaban yang sudah baik.

#### b) Faktor penghambat

- Sumber daya manusia Pemerintah Daerah Kota Kupang.  
Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pengelolaan keuangan daerah. Sumber daya manusia pada Pemerintahan Daerah Kota Kupang sudah cukup memadai secara kuantitas, tetapi belum untuk kualitas dari sumber daya manusianya.
- Koordinasi dalam pengelolaan keuangan daerah  
Koordinasi dan hubungan kerjasama yang baik antar individu maupun dengan instansi lain yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan

daerah harus ditingkatkan lagi guna mewujudkan pengelolaan keuangan daerah yang baik.

Dari uraian tentang Pengelolaan Keuangan Daerah maka pengertian Pengelolaan Keuangan Daerah adalah rangkaian kegiatan dalam bidang keuangan yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban serta pengawasan terhadap keuangan daerah. Dari pengertian tersebut yang menjadi indikator dari pengelolaan keuangan daerah yaitu:

1. Perencanaan.

Perencanaan adalah suatu proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui manajemen secara terintegrasi terencana.

2. Pelaksanaan.

Pelaksanaan adalah suatu tindakan dari sebuah rencana yang telah disusun secara matang dan terperinci.

3. Pelaporan.

Pelaporan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh bawahan untuk menyampaikan hal-hal yang berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama satu periode tertentu.

4. Pertanggungjawaban.

Pertanggungjawaban adalah suatu sistem yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pusat-pusat pertanggungjawaban dan memudahkan pengendalian atas hasil dan biaya yang menjadi tanggungjawab yang bersangkutan.

5. Pengawasan.

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan.

## **1.2 KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA**

### **1.2.1 Pengertian Kapasitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Primayana , Admaja dan Darmawan (2004) Kapasitas Sumber Dya Manusia adalah kemampuan yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai dari manusia untuk menyelesaikan tugas maupun tanggungjawab yang diberikan kepada nya. Sedangkan menurut Yoseffrinaldi (2013), Kapasitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai. Menurut Zuliart (2012), Kpasitas Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi untuk mencapai tujuannya secara efisien dan efektif.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam organisasi dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### **1.2.2 Klasifikasi Sumber Daya Manusia**

Menurut H. Hadari Nawawi (2002), sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Ini berarti

SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Sebagai faktor utama dalam proses pembangunan, Sumber daya manusia selalu menjadi subjek dan objek pembangunan. Proses administrasi sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia, dan sumber daya manusia dapat diklasifikasi menjadi 3 macam, yaitu:

- a) Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi ( personil, tenaga kerja, karyawan).
- b) Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c) Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal.

### **1.2.3 Indikator Kapasitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Griffin (2004), Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat diukur melalui:

1. Pendidikan.

Pendidikan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pelatihan.

Pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya.

3. Pengalaman.

Pengalaman dilihat dari lamanya seseorang bekerja sehingga terbiasa melakukan suatu pekerjaan dan mempunyai wawasan yang luas.

Sedangkan Menurut Simanjatak (2005), untuk menilai kapasitas sumber daya manusia dapat diukur dengan tiga indikator berikut yakni:

1. Pengetahuan.

Pengetahuan adalah informasi yang dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki, yang lantas melekat di benak individu.

2. Keterampilan.

Keterampilan adalah kemampuan individu untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari pekerjaan tersebut.

3. Sikap.

Sikap merukan reaksi atau respon individu terhadap pekerjaannya.

Dari uraian tentang Kapasitas Sumber Daya Manusia yang dikemukakan diatas, maka penulis membatasi menjadi tiga indikator, yaitu:

1. Pendidikan, adalah proses sitematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Keterampilan, adalah kemampuan individu untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari pekerjaan tersebut.
3. Sikap, adalah reaksi atau respon individu terhadap pekerjaannya.

### **1.3 HUBUNGAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH**

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam organisasi dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Tjiptoherijanto (dikutip oleh Indriasari dan Nahartyo, 2008), untuk menilai kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari level of responsibility dan kompetensi sumberdaya tersebut. Kapasitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas dan yang dapat memahami logika akuntansi dengan baik. Dengan kata lain, kapasitas adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah pada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya.

Menurut Halim (2007:42) pengelolaan keuangan daerah adalah program kerja suatu daerah dalam bentuk angka-angka dengan menyusun, merencanakan, melaksanakan, melaporkan, pertanggungjawaban, dan pengawasan terhadap keuangan daerah berkaitan dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Pengertian ini dapat disederhanakan bahwa pengelolaan keuangan daerah merupakan adalah rangkaian kegiatan dalam bidang keuangan yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, pertanggungjawaban serta pengawasan terhadap keuangan daerah.

Menurut Puji Hartono (2011) untuk tercapainya keuangan daerah yang berkualitas, maka dalam pengelolaan keuangan daerah tersebut harus melibatkan sumber

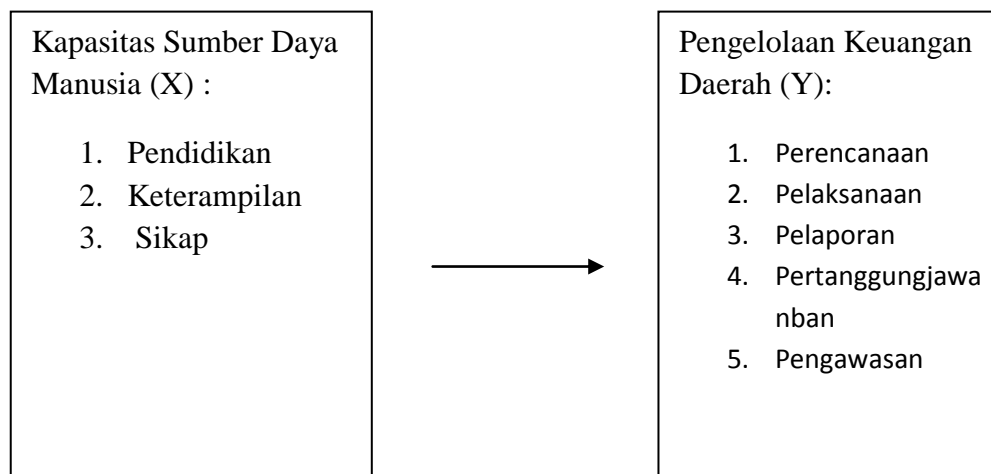
daya manusia yang memiliki kapasitas yang baik. Dalam melaksanakan seluruh kegiatan tersebut diperlukannya sumber daya manusia yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidangnya agar dapat merencanakan anggaran daerah dengan baik, melaksanakan penerimaan dan pengeluaran sesuai rancangan anggaran yang telah disusun, keterampilan dalam mengerjakan tugas, serta sikap yang dapat diandalkan serta bertanggungjawab atas pekerjaannya untuk menghasilkan keuangan daerah yang diharapkan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia yang memiliki pendidikan akuntansi, keterampilan dalam pelaksanaan tugas, dan memiliki sikap sesuai dengan profesinya serta bertanggungjawab dengan tugasnya akan memungkinkan dalam menghasilkan keuangan daerah yang baik sesuai yang diharapkan.

Hubungan antara variabel tersebut dapat dilihat pada diagram kerangka pemikiran sebagai serangkaian hipotesis yang secara bersama-sama membentuk penjelasan mengenai sebuah masalah dalam penelitian ini. Dengan demikian kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

**Kerangka Berpikir**





#### **1.4 PERUMUSAN HIPOTESIS**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2004: 151). Berlandaskan landasan teori dan kerangka pikiran yang disusun maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut

1. Ha: Ada hubungan yang signifikan antara Kapasitas Sumber Daya Manusia (X) dengan Pengelolaan Keuangan Daerah (Y) pada SKPD Pemerintah Kota Kupang.
2. Ho: Tidak ada hubungan yang signifikan antara Kapasitas Sumber Manusia (X) dengan Pengelolaan Keuangan Daerah (Y) pada SKPD Pemerintah Kota Kupang.