

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Akuntansi Berbasis Akrual

Penerapan basis akrual di Indonesia telah diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dalam pasal 1 disebutkan bahwa:

- a. Pendapatan negara/daerah adalah hak pemerintah pusat/daerah yang diakui sebagai penambah nilai kekayaan bersih.
- b. Belanja negara/daerah adalah kewajiban pemerintah pusat/daerah yang diakui sebagai pengurang nilai kekayaan bersih.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendapatan dan belanja diakui pada saat timbulnya hak dan kewajiban, tanpa melihat apakah kas telah masuk atau keluar dari kas negara. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 juga disebutkan bahwa pendapatan diakui pada saat hak untuk memperoleh pendapatan telah terpenuhi walaupun kas belum diterima di Rekening Kas Umum Negara/Daerah atau oleh entitas pelaporan dan beban diakui pada saat kewajiban yang mengakibatkan penurunan nilai kekayaan bersih telah terpenuhi walaupun kas belum dikeluarkan dari Rekening Kas Umum Negara/Daerah atau entitas pelaporan.

Selain itu, undang-undang telah mengamanatkan penerapan basis akrual selambat-lambatnya pada tahun 2008 sebagaimana tertuang pada Pasal 70 ayat (2) Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004:

Belanja berbasis akrual sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dan Pasal 13 Undang-undang ini dilaksanakan selambat-lambatnya pada tahun anggaran 2008 dan selama pengakuan dan pengukuran pendapatan dan belanja berbasis

akrual belum dilaksanakan, digunakan pengakuan dan pengukuran berbasis kas.

Dalam rangka pelaksanaan basis akrual seperti telah diamatkan dalam undang-undang, Indonesia telah melakukan tahapan-tahapan sebagai berikut:

a. Tahun 2010:

- 1) Mengumpulkan berbagai informasi yang berkaitan dengan akuntansi berbasis akrual.
- 2) Menyiapkan dan menetapkan SAP berbasis akrual.
- 3) Menyiapkan Rencana Implementasi SAP berbasis akrual.

b. Tahun 2011:

- 1) Menyiapkan peraturan dan kebijakan untuk penerapan akuntansi berbasis akrual.
- 2) Menyusun proses bisnis dan sistem akuntansi untuk penerapan akuntansi berbasis akrual.

c. Tahun 2012:

- 1) Mengembangkan Sistem Akuntansi dan pedoman yang akan digunakan dalam penerapan akuntansi berbasis akrual.
- 2) Melaksanakan capacity building berupa training dan sosialisasi SAP berbasis akrual kepada seluruh stakeholders yang terlibat.
- 3) Mengembangkan teknologi informasi termasuk sistem aplikasi yang akan digunakan.

d. Tahun 2013:

- 1) Melakukan uji coba implementasi Konsolidasi LK, penyempurnaan sistem dan capacity building.
- 2) Penyusunan peraturan yang berkaitan.

e. Tahun 2014:

- 1) Implementasi secara paralel penerapan basis *Cash Toward Accruals* (CTA) dan akrual dalam Laporan Keuangan, tetapi Laporan Keuangan yang diberi opini oleh BPK adalah yang berbasis CTA.
- 2) Konsolidasi Laporan K/L dan BUN dengan basis akrual.

3) Evaluasi dan finalisasi sistem yang akan digunakan.

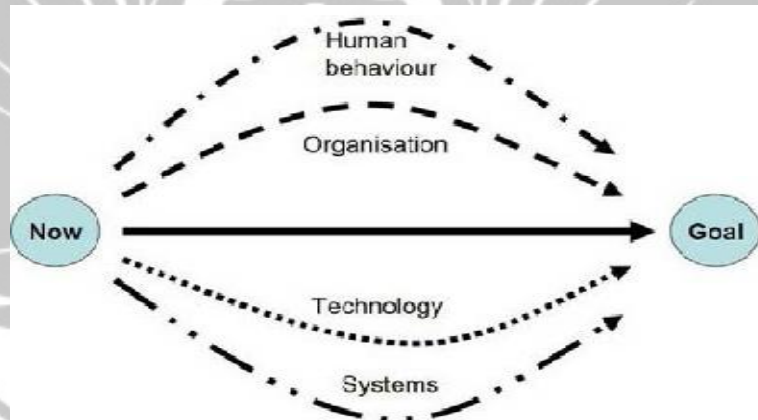
f. Tahun 2015:

Penerapan implementasi penuh akuntansi berbasis akrual di Indonesia. Laporan Keuangan yang diberi opini adalah yang berbasis akrual.

B. Teori *Perspective Of Change*

Ketika sebuah sistem baru diimplementasikan, para pengguna dapat menolak (*resistance*) maupun menerima (*acceptance*) dan mengadopsi sistem tersebut (Kim dan Kankanhalli, 2009). Adopsi dari sebuah sistem akan berhasil melalui sebuah kerja keras dan berbagai percobaan, bahkan kegagalan atau *trial and error* (Heathfield, 2011). Perubahan sebuah sistem di dalam suatu organisasi merupakan perubahan yang besar, dan perubahan ini dapat mengubah aspek-aspek lain yang ada dalam sebuah organisasi (Ljungblom, M., & Isaksson, R. 2011).

Gambar II.1 Proposed Perspectives of Change Based on the Implement model and Preliminary work oleh Isaksson & Taylor (2009)



Sumber: Ljungblom, M., & Isaksson, R. 2011. Leadership and Employee Commitment for Quality Management: A Critical Analysis of Quality Management Literature, 8.

Ljungblom dan Isaksson (2011) dalam Ahmad (2015) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dari implementasi sebuah sistem adalah *human behaviour*, *organisation*, *technology*, dan *systems*. Untuk mencapai tujuan perubahan yang diinginkan, diperlukan dukungan dan komitmen yang kuat dari *organisation* dalam hal ini *top management*, dikarenakan *top management* memegang

peranan penting dalam mempengaruhi perilaku dari sebuah organisasi, sehingga dapat mempengaruhi perilaku para bawahannya. Akan tetapi, dukungan dan komitmen yang kuat dari top management saja belum cukup. Dukungan dan komitmen pimpinan harus didukung pula oleh perubahan perilaku (*human behaviour*) dalam hal positif sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Tanpa perubahan perilaku bawahan yang mendukung perubahan sistem, pimpinan akan kesulitan mencapai tujuan dari implementasi sistem yang diinginkan. Sementara itu, teknologi dan sistem merupakan perangkat yang digunakan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan sehingga perspektif orang yang menggunakan teknologi dan sistem tersebut dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Ljungblom dan Isaksson (2011) menyatakan bahwa organisasi, teknologi, dan sistem memungkinkan untuk dirancang sekali saja pada awal perubahan sebuah sistem, akan tetapi, *human behaviour* tidak dapat berubah seketika pada saat terdapat perubahan sebuah sistem. *Top management* dari sebuah organisasi dapat secara signifikan mempengaruhi *human behaviour* dari perubahan sebuah sistem (Ljungblom dan Isaksson, 2011).

C. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Nadiyah Ahmad (2015) mengenai *Investigating the Factors Influencing Users' Resistance towards Accrual Accounting* menjelaskan bahwa resistensi terjadi dikarenakan para user (pengguna) menemui kesulitan di dalam implementasi sebuah sistem. Hal tersebut dapat terjadi ketika pengguna merasa terancam oleh sistem sedang dilaksanakan atau dengan dampaknya pada lingkungan kerja mereka. Ketika sebuah sistem baru diimplementasikan, para pengguna dapat menolak (*resistance*) maupun menerima (*acceptance*) dan mengadopsi sistem tersebut (Joshi, 2005 dalam Kim dan Kankanhalli, 2009). Oleh karena itu, sebuah teori yang sama dapat dipergunakan baik untuk mengidentifikasi *user resistance* maupun *user acceptance* yang keduanya berkaitan dengan perspektif pengguna di dalam implementasi sebuah sistem (Joshi 2005; Martinko et al.1996 dalam Kim dan Kankanhalli 2009). Dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi *user resistance* adalah *Top Management (Organisation)*, *Technology's*

System, *Colleagues' opinion*, *Self-efficacy* dan *External issue*. *Technology's System* memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *user resistance* pada implementasi akuntansi akrual. Sementara keempat variabel lainnya mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap *user resistance* pada implementasi akrual.

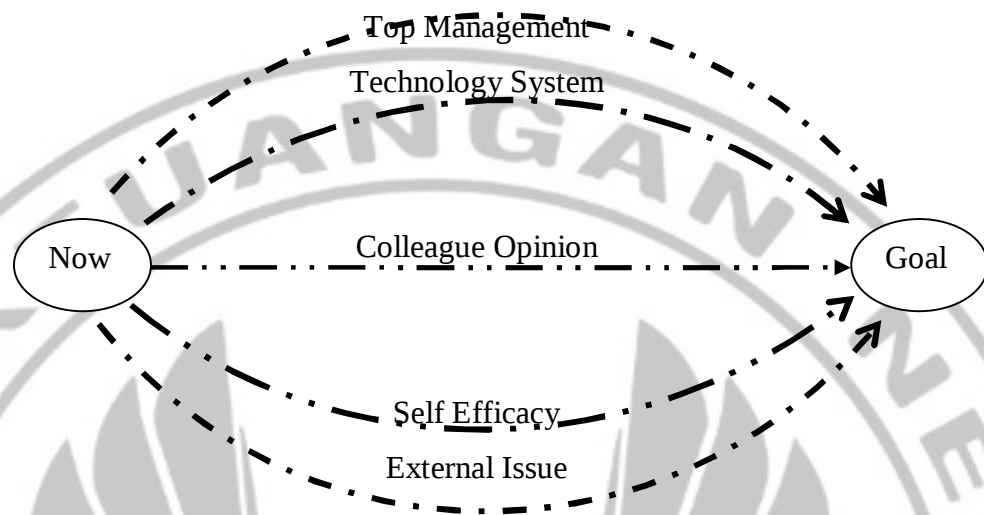
Penelitian ini menggunakan faktor-faktor yang sama dengan penelitian Nurul Nadiah Ahmad pada tahun 2015. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan pada waktu yang berbeda, yaitu pada saat implementasi SAP berbasis akrual telah berjalan dan satuan kerja telah menyusun laporan keuangan berdasarkan SAP berbasis akrual pertama kali. Penelitian ini akan menganalisis perspektif satuan kerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi SAP berbasis akrual agar implementasi SAP berbasis akrual berjalan dengan sukses.

D. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Perumusan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Ketika sebuah sistem baru diimplementasikan, para pengguna dapat menolak (*resistance*) maupun menerima (*acceptance*) dan mengadopsi sistem tersebut (Joshi, 2005 dalam Kim dan Kankanhalli, 2009). Oleh karena itu, sebuah teori yang sama dapat dipergunakan baik untuk mengidentifikasi *user resistance* maupun *user acceptance* yang keduanya berkaitan dengan perspektif pengguna di dalam implementasi sebuah sistem (Joshi 2005; Martinko et al.1996 dalam Kim dan Kankanhalli 2009). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi SAP berbasis akrual adalah *Top Management (Organisation)*, *Technology's System*, *Colleague opinion*, *Self-efficacy* dan *External issue*. Variabel *Colleague Opinion*, *Self Efficacy*, dan *External Issue* merupakan pengembangan dari variabel *human behaviour*, dikarenakan ketiga hal tersebut merupakan alat untuk mengendalikan perilaku seseorang atau dengan kata lain merupakan bagian dari *behavioral control* (Kim Kankanhalli, 2009).

Gambar II.2. Kerangka Pemikiran



Variabel *top management* akan mewakili *organisation* dikarenakan di dalam setiap organisasi telah diatur pembagian tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai yang ditentukan oleh *top management* (Ahmad, 2010). Dukungan yang baik dari top management dapat mempengaruhi implementasi suatu sistem, sehingga mengurangi kesulitan dalam implementasi sebuah sistem. Adanya teknologi dan sistem (aplikasi) yang baik serta mudah digunakan akan mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan berlakunya sistem yang baru. Apabila pengguna memandang teknologi dan sistem (aplikasi) dalam keadaan baik dan mudah digunakan tentu akan mengurangi kesulitan pengguna di dalam implementasi sebuah sistem. Adanya dukungan dari rekan kerja yang baik, kepercayaan diri yang baik, dan dukungan dari pihak luar yang baik merupakan aspek yang mempengaruhi perspektif pengguna dari sisi perilaku pengguna (*human behaviour*). Dukungan rekan kerja, kepercayaan diri, serta dukungan dari pihak luar pengguna yang baik akan mengurangi kesulitan pengguna di dalam implementasi sebuah sistem.

2. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti menduga bahwa satuan kerja belum memiliki dukungan manajemen puncak, sistem dan teknologi, dukungan rekan kerja, kepercayaan diri, dan dukungan dari pihak luar yang baik. Penelitian dilakukan dengan menggunakan skala penilaian 1 sampai 5 dimana skala tersebut mewakili pernyataan “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”, yang menggambarkan perspektif satuan kerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan implementasi SAP berbasis akrual. Menurut Ahmad (2015) apabila rata-rata penilaian telah mencapai skala 4 (setuju), maka satuan kerja telah memiliki faktor-faktor tersebut dengan baik. Sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis:

Ho: Rata-rata satuan kerja akan memberikan nilai kurang dari 4 terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perspektif satuan kerja

Ha: Rata-rata satuan kerja akan memberikan nilai lebih dari atau sama dengan 4 terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perspektif satuan kerja