BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep *New Public Management (NPM)*

Perubahan pola manajemen sektor publik ditandai pada tahun 1980 dengan adanya beberapa negara yang tergabung dalam *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD) dan mulai menerapkan pola manajemen sektor publik yang baru. Inti dari perubahan pada model tata kelola sektor publik adalah pergeseran menuju "*accountingization*" yang akan membawa pergeseran yang besar terhadap akuntabilitas publik dan administrasi publik (Ariyati, 2016). Perubahan pola manajemen sektor publik ini dikenal dengan sebutan *New Public Management (NPM)*.

Konsep *New Public Management* yang telah diimplementasikan di berbagai negara maju, terutama di Eropa dan Amerika, memberi dampak yang luas terhadap tata kelola pemerintahan di berbagai negara. Hal ini menjadi salah satu faktor pendorong dilakukannya transformasi manajemen pemerintahan di Indonesia, yang mencakup penataan kelembagaan, kepegawaian, dan pengelolaan keuangan negara (Mahmudi, 2003 dalam Waluyo, 2011). Dalam konsep ini, pemerintah diarahkan untuk meninggalkan paradigma lama seperti administrasi tradisional yang cenderung mengedepankan sistem dan prosedur, birokratis, pemberian layanan yang tidak efektif dan efisien, agar digantikan dengan paradigma baru yang lebih berorientasi pada kinerja dan hasil. Pemerintah dianjurkan untuk melepaskan diri dari birokrasi klasik, dengan mendorong organisasi dan pegawai agar lebih fleksibel, dan menetapkan tujuan, serta target organisasi secara lebih jelas sehingga memungkinkan pengukuran hasil (Meidyawati, 2011 dalam Waluyo, 2011).

Penerapan konsep *NPM* ini mendasari terbentuknya Badan Layanan Umum (BLU) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana diperbaharui

dengan PP Nomor 74 Tahun 2012, yang kemudian disempurnakan dengan PSAP Nomor 13 tentang Penyajian Laporan Keuangan BLU. Penetapan Satuan Kerja Badan Layanan Umum/Daerah (BLU/BLUD) merupakan salah satu penerapan NPM yang dapat dirasakan dan dilihat secara nyata.

Penerapan NPM yang mendasari terbentuknya BLU diharapkan agar Satuan Kerja BLU/BLUD lebih meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, sehingga pelayanan yang diberikan lebih efektif dan efisien serta akuntabel.

2.1.2 Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan (PSAP) No. 13

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 217/PMK.05/2015 tentang Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan (PSAP) Berbasis Akrual Nomor 13 tentang Penyajian Laporan Keuangan Badan Layanan Umum bertujuan untuk melakukan penyederhanaan dalam pelaporan keuangan instansi BLU/BLUD. Menurut PSAP No. 13, Badan Layanan Umum Umum/Daerah (BLU/BLUD) adalah instansi di lingkungan pemerintah daerah dan yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.

Sesuai dengan ketentuan, satuan kerja yang menerapkan PPK-BLU/BLUD diberikan fleksibilitas pengelolaan keuangan, antara lain pengelolaan pendapatan dan belanja, pengelolaan kas, pengelolaan utang-piutang, pengelolaan investasi dan pengadaan barang/jasa, kesempatan untuk mempekerjakan tenaga profesional non Pegawai Negeri Sipil (PNS), serta kesempatan pemberian imbalan jasa kepada pegawai sesuai dengan kontribusinya.

BLU/BLUD merupakan entitas pelaporan karena merupakan satuan kerja pelayanan yang walaupun bukan berbentuk badan hukum yang mengelola kekayaan Negara/daerah yang dipisahkan. Selain sebagai entitats pelaporan, BLU/BLUD juga merupakan entitas akuntansi karena selaku penerima anggaran pemerintah (APBN/APBD) yang laporan keuangannya harus dikonsolidasikan

pada entitas akuntansi/entitas pelaporan yang secara organisatoris membawahinya. Karakteristik dari BLU/D menurut PSAP No. 13 yaitu sebagai berikut:

a. Pendanaan entitas tersebut merupakan bagian dari APBN/APBD;
b. Entitas tersebut dibentuk dengan peraturan perundang-undangan;
c. Pimpinan entitas tersebut adalah pejabat yang diangkat atau ditunjuk,
d. Entitas tersebut membuat pertanggungjawaban baik langsung kepada entitas akuntansi/entitas pelaporan yang membawahinya dan secara tidak langsung kepada wakil rakyat sebagai pihak yang menyetujui anggaran;
e. Mempunyai kewenangan dalam pengelolaan keuangan, antara lain penggunaan pendapatan, pengelolaan kas, investasi, dan pinjaman sesuai dengan ketentuan;
f. Memberikan jasa layanan kepada masyarakat/pihak ketiga;
g. Mengelola sumber daya yang terpisah dari entitas akuntansi/entitas pelaporan yang membawahinya;
h. Mempunyai pengaruh signifikan dalam pencapaian program pemerintah; dan
i. Laporan keuangan BLU/BLUD diaudit dan diberi opini oleh auditor eksternal.

Menurut PSAP No. 13, tujuan pelaporan keuangan BLU/BLUD secara spesifik adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya, dengan:

a. Menyediakan informasi mengenai posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas BLU/BLUD;
b. Menyediakan informasi mengenai perubahan posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas BLU/BLUD;
c. Menyediakan informasi mengenai sumber, alokasi, dan penggunaan sumber daya ekonomi;
d. Menyediakan informasi mengenai ketaatan realisasi terhadap anggarannya;
e. Menyediakan informasi mengenai cara entitas pelaporan mendanai aktivitasnya dan memenuhi kebutuhan kasnya;
f. Menyediakan informasi mengenai potensi BLU/BLUD untuk membiayai penyelenggaraan kegiatan BLU/BLUD; dan
g. Menyediakan informasi yang berguna untuk mengevaluasi kemampuan dan kemandirian BLU/BLUD dalam mendanai aktivitasnya.

Laporan keuangan BLU/BLUD memberikan informasi tentang sumber daya ekonomi dan kewajiban BLU/BLUD pada tanggal pelaporan dan arus sumber daya ekonomi selama periode berjalan. Informasi ini diperlukan pengguna untuk melakukan penilaian terhadap kemampuan ekonomi BLU/BLUD dalam menyelenggarakan kegiatannya di masa mendatang.

Komponen-komponen laporan keuangan BLU/BLUD terdiri atas:

1. Laporan Realisasi Anggaran

Laporan Realisasi Anggaran BLU/BLUD menyajikan informasi realisasi pendapatan-LRA, belanja, surplus/defisit-LRA, pembiayaan, dan sisa lebih/kurang pembiayaan anggaran yang masing-masing diperbandingkan dengan anggarannya dalam satu periode.

Laporan Realisasi Anggaran (LRA) BLU/BLUD paling kurang mencakup pos-pos sebagai berikut:

a. Pendapatan-LRA;
b. Belanja;
c. Surplus/defisit-LRA;
d. Penerimaan pembiayaan;
e. Pengeluaran pembiayaan;
f. Pembiayaan neto; dan
g. Sisa lebih/kurang pembiayaan anggaran (SiLPA/SiKPA).

2. Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih

Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih menyajikan informasi kenaikan atau penurunan Saldo Anggaran Lebih tahun pelaporan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih BLU/BLUD menyajikan secara komparatif dengan periode sebelumnya pos-pos berikut:

a. Saldo Anggaran Lebih awal;
b. Penggunaan Saldo Anggaran Lebih;
c. Sisa Lebih/Kurang Pembiayaan Anggaran tahun berjalan;
d. Koreksi Kesalahan Pembukuan tahun Sebelumnya;
e. Lain-lain; dan
f. Saldo Anggaran Lebih Akhir.

3. Neraca

Neraca menggambarkan posisi keuangan suatu entitas pelaporan mengenai aset, kewajiban, dan ekuitas pada tanggal tertentu. Neraca BLU/BLUD menyajikan secara komparatif dengan periode sebelumnya pos-pos berikut:

a. Kas dan setara kas;
b. Investasi jangka pendek;iutang dari kegiatan BLU/D;
c. Persediaan;
d. Investasi jangka panjang;
e. Aset tetap;
f. Aset lainnya;

g. Kewajiban jangka pendek;
h. Kewajiban jangka panjang; dan
i. Ekuitas.

Kas dan setara kas pada neraca BLU/BLUD merupakan kas yang berasal dari pendapatan BLUD baik yang telah dan yang belum diakui oleh unit yang mempunyai fungsi perbendaharaan umum. Kas pada BLU/BLUD yang sudah dipertanggungjawabkan kepada unit yang mempunyai fungsi perbendaharaan umum merupakan bagian dari Saldo Anggaran Lebih.

4. Laporan Operasional

Laporan Operasional (LO) menyajikan ikhtisar sumber daya ekonomi yang menambah ekuitas dan penggunaannya yang dikelola oleh pemerintah daerah untuk kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dalam satu periode pelaporan.

Struktur Laporan Operasional BLU/BLUD mencakup pos-pos sebagai berikut:

a. Pendapatan-LO;
b. Beban;
c. Surplus/Defisit dari kegiatan operasional;
d. Kegiatan nonoperasional;
e. Surplus/Defisit sebelum Pos Luar Biasa;
f. Pos Luar Biasa; dan
g. Surplus/Defisit-LO.

BLU/BLUD menyajikan pendapatan-LO yang diklasifikasikan menurut sumber pendapatan, yang terdiri atas:

a. Pendapatan dari alokasi APBN/APBD;
b. Pendapatan layanan yang bersumber dari masyarakat;
c. Pendapatan layanan yang bersumber dari entitas akuntansi/entitas pelaporan;
d. Pendapatan hasil kerja sama;
e. Pendapatan yang berasal dari hibah dalam bentuk kas/barang/jasa; dan
f. Pendapatan BLU/BLUD lainnya.

5. Laporan Arus Kas

Laporan Arus Kas pada BLU/BLUD menyajikan informasi mengenai sumber, penggunaan, perubahan kas, dan setara kas selama satu periode akuntansi, dan saldo kas dan setara kas pada tanggal pelaporan pada BLU/BLUD. Arus masuk dan keluar kas diklasifikasikan berdasarkan aktivitas operasi, investasi, pendanaan, dan transitoris.

6. Laporan Perubahan Ekuitas

Laporan Perubahan Ekuitas menyajikan informasi kenaikan atau penurunan ekuitas tahun pelaporan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Laporan Perubahan Ekuitas pada BLU/BLUD menyajikan paling kurang pos-pos sebagai berikut:

a. Ekuitas awal;
b. Surplus/defisit-LO pada periode bersangkutan;
c. Koreksi-koreksi yang langsung menambah/mengurangi ekuitas, yang antara lain berasal dari dampak kumulatif yang disebabkan oleh perubahan kebijakan akuntansi dan koreksi kesalahan mendasar, misalnya:
   - Koreksi kesalahan mendasar dari persediaan yang terjadi pada periode-periode sebelumnya; dan
   - Perubahan nilai aset tetap karena revaluasi aset tetap.
d. Ekuitas akhir.

7. Catatan atas Laporan Keuangan

Catatan atas laporan keuangan menyajikan rincian-rincian dan penjelasan-penjelasan lebih lanjut dari unsur-unsur yang terdapat dalam Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih, Neraca, Laporan Operasional, Laporan Arus Kas, dan Laporan Perubahan Ekuitas.

Dalam hal penyampaian laporan keuangan BLU/BLUD, Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Operasional, dan Laporan Perubahan Ekuitas BLU digabungkan pada laporan keuangan entitas akuntansi/entitas pelaporan yang membawahinya. Seluruh pendapatan, belanja, dan pembiayaan pada LRA BLU dikonsolidasikan ke dalam LRA entitas akuntansi/entitas pelaporan yang membawahinya.

Laporan Arus Kas BLU dikonsolidasikan pada Laporan Arus Kas unit yang mempunyai fungsi perbendaharaan umum. Transaksi dalam Laporan Arus Kas BLU yang dikonsolidasikan pada Laporan Arus Kas unit yang mempunyai fungsi perbendaharaan umum adalah pendapatan, belanja, dan pembiayaan yang telah disahkan oleh unit yang mempunyai fungsi perbendaharaan umum.

Laporan Perubahan SAL BLU tidak digabungkan pada laporan keuangan entitas pelaporan yang membawahinya karena entitas pelaporan tersebut tidak menyajikan Laporan Perubahan SAL termasuk pemerintah daerah. Laporan

Perubahan SAL BLU digabungkan dalam Laporan Perubahan SAL Bendahara Umum Negara/Daerah dan entitas pelaporan yang menyusun laporan keuangan konsolidasiannya.

Dalam rangka konsolidasian laporan keuangan BLU ke dalam laporan keuangan entitas yang membawahinya, perlu dilakukan eliminasi terhadap akun-akun timbal balik (*reciprocal accounts*) seperti pendapatan, beban, aset, dan kewajiban yang berasal dari entitas akuntansi/pelaporan dalam satu entitas pemerintahan kecuali akun-akun pendapatan dan belanja pada LRA yang berasal dari entitas akuntansi/pelaporan.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2002) dalam Kusuma (2013), komitmen organisasi adalah sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotanya dalam organisasi tersebut. Porter *et.al*.; Miner (1992); Kusuma (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Sikap ini dapat ditandai dengan empat hal, yaitu indikatornya diantaranya:

a. Kepercayaan karyawan terhadap organisasi
b. Partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja
c. Loyalitas terhadap organisasi
d. Adanya Perasaan menjadi bagian dari organisasi

Untuk mencapai pengimplementasian PSAP No. 13 yang efektif, komitmen karyawan sangat diperlukan agar terciptanya hubungan yang aktif antara karyawan dan organisasi. Hal ini disebabkan karena komitmen merupakan salah satu sikap yang mendefinisikan loyalitas dan sikap menyukai terhadap pekerjaannya.

Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu:

a. Komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer; Sjabadhyni dkk (2001); Kusuma (2013) dibedakan atas tiga komponen, yaitu:

1) Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.
2) Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.
3) Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

b. Komitmen organisasi menurut Porter *et.al.*; Miner (1992); Kusuma (2013).

Komitmen organisasi dari Porter lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen, yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku.

1) Komponen sikap mencakup beberapa hal diantaranya:
   a) Identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap dengan menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
   b) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
   c) Kehangatan, afeksi, dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.
2) Komponen kehendak untuk bertingkah laku, diantaranya:
   a) Kesediaan untuk menampilkan usaha

Hal itu tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat berkembang dan maju. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.

b) Keinginan tetap berada dalam organisasi

Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang dipilihnya dalam waktu lama.

2.1.4 Kesiapan Sumber Daya Manusia

Wiyono (2008) mendefinisikan kesiapan (*readliness*) sebagai penanda kognitif terhadap perilaku dari penolakan atau dukungan terhadap upaya perubahan. Sedangkan Hasibuan (2000) dalam Kusuma (2013) mendefinisikan sumber daya manusia yaitu semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Kesiapan sumber daya manusia menurut Slameto (2010) adalah kondisi yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban didalam cara tertentu terhadap suatu situasi karena sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu terwujudnya pengimplementasian PSAP No. 13 yang efektif dan efisien.

Ada beberapa faktor-faktor yang harus dipertimbangkan untuk kesiapan sumber daya manusia baik dari segi internal maupun eksternal (Azwan, 2015). Dari segi internal adalah sebagai berikut.

1. Integritas

   Integritas adalah suatu konsep yang menunjukkan konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang.

2. Kompetensi

   Kompetensi berarti pemilikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu. Kompetensi dimaknai pula sebagai

pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

3. Loyalitas

   Loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan atau yang telah menjadi kesepakatan bersama.

Adapun faktor-faktor yang dipengaruhi dari segi eksternal adalah sebagai berikut.

1. *Reward*

   Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

2. Motivasi

   Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak.

3. Budaya organisasi

   Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

2.1.5 Sarana Prasarana

Moenir (2010) mengemukakan bahwa sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang

berhubungan dengan organisasi kerja. Menurut Febiani (2014) sarana prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan untuk tercapainya visi dan misi, karena apabila sarana prasarana tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.

Sarana dan prasarana yang memadai akan meningkatkan tingkat kepuasan masyarakat dalam menggunakan fasilitas sehingga menunjang terwujudnya pengimplementasian yang baik dari PSAP No. 13 pada Rumah Sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan.

2.1.6 Sistem Infomasi

Sistem adalah suatu entitas yang terdiri dari dua atau lebih komponen yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan (Mukhtar, 2002 dalam Kusuma, 2013). Sedangkan informasi adalah data yang berguna yang diolah sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambilan keputusan yang tepat. Sehingga sistem informasi dapat diartikan sebagai suatu pengorganisasian peralatan untuk mengumpulkan, menginput, memproses, menyimpan, menhatur, mengontrol dan melaporkan informasi untuk pencapaian tujuan perusahaan (Bodnar dan Hopwood, 1996 dalam Kusuma, 2013).

Menurut O'Brien (2006) Sistem Informasi adalah kombinasi dari setiap unit dikelola orang (orang), *Hardware* (perangkat keras), *software* (perangkat lunak), jaringan computer dan jaringan komunikasi data (komunikasi), dan database (basis data), yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi tentang bentuk organisasi.

Agar dapat menerapkan PSAP No. 13 dengan maksimal dan sesuai dengan ketentuan maka diperlukan kesiapan sistem informasi yang handal. Adapun beberapa faktor yang menjadi indikator dari kesiapan sistem informasi yaitu sebagai berikut.

1. Sistem Informasi manajemen

   Sistem informasi manajemen adalah sistem informasi yang merupakan bagian dari pengendalian internal suatu instansi pemerintahan maupun swasta

meliputi pemanfaatan manusia, dokumen, teknologi dan prosedur yang biasa digunakan untuk pemecahan masalah suatu instansi.

2. Perangkat Lunak PSAP No.13

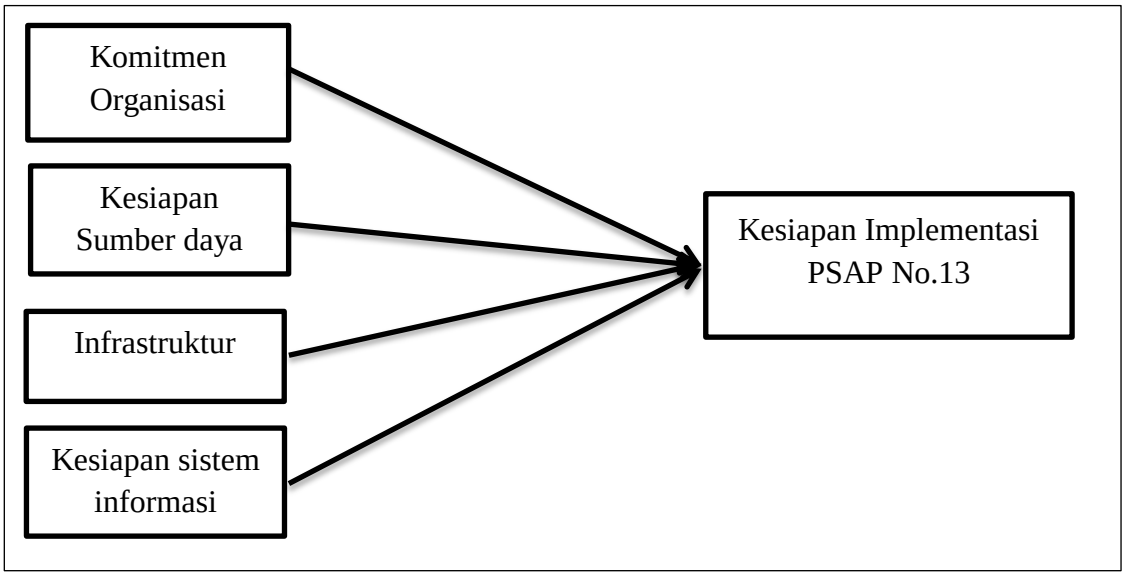
   Perangkat lunak adalah sistem yang bisa digunakan di dalam meningkatkan kinerja agar lebih efektif dan efesien. Perangkat lunak PSAP No.13 yang tersedia hendaklah implementatif khususnya tanpa adanya frekuensi perubahan yang berulang kali.

3. Pelatihan/pendampingan Sistem

   Pelatihan/pendampingan sistem yang dimaksud adalah sebuah proses,cara atau perbuatan melatih seseorang di dalam melaksanakan sesuatu. Dalam hal ini yang dimaksud adalah pelatihan/pendampingan SKPD.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu maka penulis mencoba menguraikan dalam bentuk kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar di atas maka, peranan kerangka pemikiran dalam penelitian sangat penting untuk menggambarkan secara tepat objek yang akan diteliti dan untuk memberikan suatu gambaran yang jelas dan sistematis.

Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel komitmen, kesiapan sumber daya manusia, sarana prasarana dan sistem informasi terhadap kesiapan rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan mengimplementasikan PSAP No. 13 dalam penyajian laporan keuangannya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi, dalam penelitian ini dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang dibahas pada penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2013) tentang Analisis Kesiapan Pemerintah Daerah Dalam Menerapkan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual (Kasus pada Pemerintah Kabupaten Jember) mendapatkan hasil bahwa kesiapan Pemda Kabupaten Jember yang diindikasikan dengan komitmen, SDM, sarana prasarana dan sistem informasi dapat Pemerintah Daerah Kabupaten Jember dilihat dari parameter integritas adalah kategori siap dan untuk kesiapan SDM, kesiapan sistem informasi dan sarana prasarana adalah kategori cukup siap. Perbedaan penelitian yang dilakukan Kusuma dengan Peneliti lakukan terletak pada kesiapan rumah sakit BLUD dalam mengimplementasikan PSAP Nomor 13 tentang penyajian laporan keuangan badan layanan umum.

Penelitian kedua yang dilakukan Ramadhan dan Ronny K. Moentoro (alm) (2013) tentang Analisis Kendala Implementasi Sistem Informasi Akuntansi pada Perguruan Tinggi Negeri mendapatkan hasil bahwa aplikasi SIA Universitas Negeri Semarang (UNS) dari segi tampilan dan infrastruktur sudah cukup memadai. Baik Operator dan adiministrator menilai bahwa kualitas sistem dan kualitas pelayanan sudah agak baik, serta menyatakan puas dengan aplikasi tersebut. Pengguna informasi menilai kualitas informasi sudah baik namun menyatakan belum puas dengan SIA UNS. Aplikasi sudah dapat digunakan untuk proses pelaporan keuangan dan meningkatkan ketepatan waktu pelaporan serta telah memberikan kemudahan dalam pengelolaan kas. Proses perencanaan dan penganggaran, pengelolaan piutang, dan investasi belum dapat menggunakan SIA UNS. Persamaannya yaitu terdapat pada indikator sistem informasi yang digunakan dalam menghasilkan laporan keuangan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Budi Waluyo (2014) tentang Analisis Permasalahan pada Implementasi Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum yang menunjukkan bahwa implementasi PPK BLUD belum berjalan secara efektif dikarenakan tiga kategori penyebab yaitu (1) tarik menarik kepentingan antar pelaku kebijakan yaitu Kementerian Keuangan, Kementerian Teknis, dan Satker BLUD, (2) konten PPK-BLUD yang kurang memperhatikan prinsip fleksibilitas dan kemudahan bagi BLUD, (3) lingkungan kepemerintahan yang menunjukkan kuatnya kultur birokrasi dalam pengelolaan keuangan dan secara konsisten melaksanakan prosedur keuangan dengan rujukan pada peraturan yang berlaku umum bagi satuan kerja instansi pemerintah.

Penelitian keempat dilakukan oleh Mohammad Man Azwan (2015) tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis akrual : Sebuah Analisis Deskriptif menunjukkan bahwa SKPD Kabupaten Sidenreng Rappang dilihat dari Kualitas Sumber Daya Manusia adalah dalam kategori siap dan untuk Ketersediaan Sistem Informasi adalah dalam kategori siap. Hal tersebut didukung dengan adanya persiapan bimbingan teknis yang telah dilakukan terhadap pegawai SKPD, ketersediaan SIMDA serta adanya peraturan bupati yang dikeluarkan.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Rina Ariyati, Margani Pistani, dan Negina Kencono Putri (2016) tentang menunjukkan bahwa Sistem Akuntansi BLUD Universitas X secara garis besar mengacu pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 76/PMK.05/2008, SAK, dan SAP, walaupun terdapat rincian yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketiga aturan dimaksud. Kendala yang dihadapi berupa proses pelaksanaan yang belum sepenuhnya sesuai dengan aturan, sumber daya dan kelengkapan pendukung yang belum memadai, dan kendala dalam pengawasan terhadap proses.

Berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam melakukan penelitian ini yang ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Ririz Setiawati Kusuma (2013)	Analisis Kesiapan Pemerintah Dalam Menerapkan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual (Kasus pada Pemerintah Kabupaten Jember)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan Pemda Kabupaten Jember yang diindikasikan dengan komitmen, SDM, sarana prasarana dan sistem informasi dapat Pemerintah Daerah Kabupaten Jember dilihat dari parameter integritas adalah kategori siap dan untuk kesiapan SDM, kesiapan sistem informasi dan sarana prasarana adalah kategori cukup siap.
2.	Adi Firman Ramadhan dan Ronny K. Moentoro (alm) (2013)	Analisis Kendala Implementasi Sistem Informasi Akuntansi pada Perguruan Tinggi Negeri	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa aplikasi SIA Universitas Negeri Semarang (UNS) dari segi tampilan dan infrastruktur sudah cukup memadai. Baik Operator dan adiministrator menilai bahwa kualitas sistem dan kualitas pelayanan sudah agak baik, serta menyatakan puas dengan aplikasi tersebut. Pengguna informasi menilai kualitas informasi sudah baik namun menyatakan belum puas dengan SIA UNS. Aplikasi sudah dapat digunakan untuk proses pelaporan keuangan dan meningkatkan ketepatan waktu pelaporan serta telah memberikan kemudahan dalam pengelolaan kas. Proses perencanaan dan penganggaran, pengelolaan piutang, dan investasi belum dapat menggunakan SIA UNS.

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
3.	Budi Waluyo (2014)	Analisis Permasalahan pada Implementasi Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi PPK BLUD belum berjalan secara efektif dikarenakan tiga kategori penyebab yaitu (1) tarik menarik kepentingan antar pelaku kebijakan yaitu Kementerian Keuangan, Kementerian Teknis, dan Satker BLUD, (2) konten PPK-BLUD yang kurang memperhatikan prinsip fleksibilitas dan kemudahan bagi BLUD, (3) lingkungan kepemerintahan yang menunjukkan kuatnya kultur birokrasi dalam pengelolaan keuangan dan secara konsisten melaksanakan prosedur keuangan dengan rujukan pada peraturan yang berlaku umum bagi satuan kerja instansi pemerintah.
4	Mohammad Man Azwan (2015)	Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis akrual : Sebuah Analisis Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa SKPD Kabupaten Sidenreng Rappang dilihat dari Kualitas Sumber Daya Manusia adalah dalam kategori siap dan untuk Ketersediaan Sistem Informasi adalah dalam kategori siap. Hal tersebut didukung dengan adanya persiapan bimbingan teknis yang telah dilakukan terhadap pegawai SKPD, ketersediaan SIMDA serta adanya peraturan bupati yang dikeluarkan.

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
5.	Rina Ariyati, Margani Pistani, dan Negina Kencono Putri (2016)	Penerapan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) dan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) pada Sistem Akuntansi Badan Layanan Umum Universitas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Akuntansi BLU Universitas X secara garis besar mengacu pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 76/PMK.05/2008, SAK, dan SAP, walaupun terdapat rincian yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketiga aturan dimaksud. Kendala yang dihadapi berupa proses pelaksanaan yang belum sepenuhnya sesuai dengan aturan, sumber daya dan kelengkapan pendukung yang belum memadai, dan kendala dalam pengawasan terhadap proses.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Komitmen terhadap Kesiapan Implementasi PSAP No.13 pada Rumah Sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan

Komitmen adalah keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Febiani (2014) dan Sari (2016) menunjukan terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen dengan penerapan SAP. Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas peneliti menduga bahwa:

H1 : Diduga komitmen berpengaruh terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 pada rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan.

2.4.2 Pengaruh Kesiapan Sumber Daya Manusia terhadap Kesiapan Implementasi PSAP No. 13 pada Rumah Sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan

Menurut Kharis (2010) dalam Sari (2016), Kesiapan Sumber Daya Manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai. Adventana (2014) mengemukakan bahwa variabel sumber daya manuia berpengaruh positif terhadap implementasi SAP berbasis akrual.Sedangkan Sari (2016) mengemukakan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan SAP berbasis akrual. Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas peneliti menduga bahwa:

H2 : Diduga kesiapan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 pada rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan.

2.4.3 Pengaruh Sarana Prasarana terhadap terhadap Kesiapan Implementasi PSAP No. 13 pada Rumah Sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan

Sarana prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan untuk tercapainya visi dan misi (Febiani, 2014). Ketersediaan sarana prasarana yang tepat akan mendukung terwujudnya penerapan standar akuntansi pemerintah yang efektif. Penelitian Febiani (2014) mengemukakan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektifitas penerapan SAP. Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas peneliti menduga bahwa:

H3 : Diduga sarana prasarana berpengaruh terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 pada rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan.

2.4.4 Pengaruh Sistem Informasi terhadap Kesiapan Implementasi PSAP No. 13 pada Rumah Sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan

Menurut Turban, Rainer dan Potter (2006) dalam Sari (2016) mendefinisikan sistem informasi merupakan proses yang menjalankan fungsi mengumpulkan, memproses, menyimpan, menganalisis dan menyebarkan informasi untuk tujuan tertentu. Berdasarkan hasil penelitian Sari (2016) menyebutkan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan penerapan SAP berbasis akrual. Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas peneliti menduga bahwa:

H4 : Diduga sistem Informasi berpengaruh terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 pada rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan.

2.4.5 Pengaruh Komitmen, Kesiapan Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Sistem Informasi terhadap Kesiapan Implementasi PSAP No. 13 pada Rumah Sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan

Hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012). Dalam hal ini ditujukan untuk mengetahui apakah variabel komitmen, kesiapan sumber daya manusia, sarana prasarana dan sistem informasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 pada rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan.

Maka hubungan antara komitmen, kesiapan sumber daya manusia, sarana prasarana dan sistem informasi dengan kesiapan implementasi PSAP No. 13 pada rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan dapat dihipotesiskan sebagai berikut.

H5 : Diduga komitmen, kesiapan sumber daya manusia, sarana prasarana dan sistem Informasi berpengaruh terhadap kesiapan implementasi PSAP No. 13 pada rumah sakit BLUD Provinsi Sumatera Selatan.