

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia, dimana fungsi manajemen disini untuk dapat merekrut sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu. Untuk itu dalam sebuah organisasi baik itu organisasi besar ataupun kecil, dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang paling penting adalah manusia.

Sumber daya yang berorientasi pada pengetahuan dan keterampilan yang akan menentukan berhasilnya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara optimal. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi termasuk dalam penyelenggaraan pemerintah. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang lebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan penyelenggaraan pemerintah tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan agar dapat bertahan di era globalisasi ini, dimana di dalam organisasi sangat lah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat peningkatan produktivitas dan aktivitas dari tujuan organisasi agar dapat tercapai dengan sempurna sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 43 Tahun 1999 tentang perubahan aata Undang-Undang No 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka dibutuhkan pegawai yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang pegawai akan berpengaruh pula terhadap kualitas kinerja pegawai. agar kinerja pegawai berkualitas, maka diperlukan tenaga kerja yang meiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang kerjanya. Selain latar belakang pendidikan pegawai kinerja pegawai, kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan-pelatihan juga berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dalam sebuah organisasi agar dapat menghasilkan kinerja yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur suatu keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu, dalam pembuatan laporan keuangan sumber daya manusia dibutuhkan dalam keberlangsungan pembuatan laporan tersebut, untuk itulah diperlukan ketelatenan yang sangat tinggi, dan juga memerlukan kinerja pegawai yang sangat handal. Seperti halnya instansi pemerintahan yang dalam hal ini adalah Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai.

Berdasarkan observasi awal peneliti lakukan pada bagian keuangan di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, terdapat masalah utama yang peneliti perhatikan yang terjadi pada Bidang Keuangan tersebut yaitu sumber daya manusia bidang keuangan tersebut kurang memadai dalam pembuatan laporan keuangan, hal tersebut dapat dilihat dari pengelolaan keuangan yang mengalami fluktuatif sejak tahun 2014 sampai tahun 2018. Adapun target dan realisasi anggaran di Dinas Perhubungan Jawa Barat, yaitu :

Tabel 1.1
Laporan Realisasi Anggaran Dinas Perhubungan pada Tahun
2014-2018

Tahun	Target	Realisasi	%
2014	430.415.200.497	255.482.016.402	59%
2015	284.792.781.899	266.643.826.915	93%
2016	123.003.831.445	98.222.429.835	80%
2017	304.094.614.392	252.491.117.896	83%
2018	219.717.981.304	171.407.995.374	78%

*Sumber : LRA Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat
pada Tahun 2014 - 2018*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa realisasi anggaran di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat mengalami fluktuatif sejak tahun 2014-2018. Sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah. Namun dalam pengelolaan keuangan daerah di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat ini masih terdapat banyak masalah, masalah-masalah tersebut diduga mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan

keuangan di Dinas Perhubungan sehingga realisasi anggaran cenderung naik dan turun. Dugaan masalah - masalah tersebut diantaranya yaitu kualitas sumber daya manusia masih rendah akan pemahaman akuntansi yang mengakibatkan adanya keterlambatan penyerapan anggaran yang menghambat dalam pembuatan Surat Pertanggung Jawaban, masih rendahnya penyerapan kinerja dari masing-masing pegawai keuangan Dinas Perhubungan yang menyebabkan terlambatnya dalam penyusunan laporan keuangan di Dinas Perhubungan dan masih ada salah ketik angka dan koding belanja pada penginputan. Masalah-masalah tersebut diduga karena ada beberapa pegawai yang berlatarbelakang pendidikan bukan keuangan dan tingkat pendidikan terakhir pada pegawai.

Berikut daftar pegawai berdasarkan latarbelakang pendidikan dan tingkat pendidikan terakhir pegawai bagian keuangan di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat :

Tabel 1.2
Data Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
Keuangan	9	31%
Non – Keuangan	20	69%
Total	29	100%

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat dikelola oleh peneliti pada Tahun 2019

Dilihat dari tabel 1.2 diatas, geawai yang berlatarbelakang pendidikan keuangan pada Bagian Keuangan di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa barat ini

sebanyak 9 pegawai yaitu sebesar 31% sedangkan pegawai yang bukan berlatar belakang pendidikan keuangan sebanyak 20 pegawai yaitu sebesar 69%. Maka dilihat dari tabel diatas lebih banyak pegawai yang bukan berlatar belakang pendidikan yaitu 20 pegawai yaitu sebesar 69%.

Tabel 1.3

Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Keuangan	Non-Keuangan
SD-SMA	–	9
D3	–	1
S1	8	10
S2	1	–
S3	–	–
Total	9	20

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat dikelola oleh peneliti pada Tahun 2019

Dilihat dari tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa pegawai yang pendidikan terakhir berdasarkan keahlian keuangan S1 sebanyak 8 pegawai dan S2 sebanyak 1 orang, sedangkan pendidikan terakhir yang bukan berdasarkan keahlian keuangan SD-SMA sebanyak 9 pegawai, D3 sebanyak 1 pegawai dan S1 sebanyak 10 pegawai.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah diuraikan, peneliti merasa penting untuk dilakukan penelitian mengenai kualitas SDM di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, yang kemudian dituangkan dalam bentuk skripsi penelitian

yang berjudul ” **Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Keuangan di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti identifikasi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Keuangan di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia masih rendah akan pemahaman akuntansi yang mengakibatkan adanya keterlambatan penyerapan anggaran yang menghambat dalam pembuatan Surat Pertanggung Jawaban.
2. Berkaitan dengan masih rendahnya penyerapan kinerja dari masing-masing pegawai keuangan Dinas Perhubungan yang menyebabkan terlambatnya dalam penyusunan laporan keuangan di Dinas Perhubungan.
3. Berkaitan dengan masih ada salah ketik angka dan kodering belanja pada penginputan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah yang telah dipaparkan maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

Bagaimana kualitas sumber daya manusia di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia bidang keuangan di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.

E. Kegunaan Penelitian

Dalam proses penelitian ini peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat memberikan nilai-nilai positif dalam pengembangan ilmu dan pelaksanaan pengimplementasian ilmu dengan proses pelaksanaan kegiatan, peneliti juga mengharapkan mempunyai manfaat bagi pihak-pihak yang terkait yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Peneliti ini diharapkan sebagai usaha menambah pengetahuan, wawasan serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai Administrasi Publik secara umum, khususnya mengenai Administrasi Keuangan Negara.

2. Kegunaan Praktis

1) Bagi Peneliti

- a. Hasil penelitian ini, untuk salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana pada jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

- b. Hasil penelitian ini, sarana untuk memperluas wawasan dan pengalaman yang berharga bagi penulis dari teori-teori yang telah didapatkan dan juga memberikan pemahaman lebih lanjut bagi Peneliti tentang kualitas sumber daya manusia.

2) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, mengenai kualitas sumber daya manusia bidang keuangan di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.

3) Untuk Peneliti Lain

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penelliti lain untuk menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam menganalisis suatu fenomena Administrasi Publik khususnya dalam kualitas SDM dan membandingkan dengan teori-teori yang diperoleh sebelumnya dan diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk studi-studi lanjutan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama secara lebih mendalam.

F. Kerangka Pemikiran

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maka pemerintah membutuhkan administrasi publik untuk lebih memahami bagaimana hubungan pemerintah dengan publik serta meningkatkan responsibilitas kebijakan terhadap berbagai kebutuhan publik, juga melembagakan praktik-praktik manajerial agar terbiasa melaksanakan suatu kegiatan dengan efektif dan efisien sejalan dengan

pendapat dari Chandler dan Plano (Hakim 2011:20) administrasi publik adalah “proses sumber daya dan personel publik melakukan organisasi dan koordinasi untuk merumuskan, mengimplementasi, dan mengelola keputusan dalam kebijakan publik.”

Dalam menyelenggarakan pemerintahan agar dapat terwujud apabila terdapat kegiatan aktivitas manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang penting dalam menjalankan organisasi serta memiliki fungsi optimalisasi penggunaan sumber-sumber dan pelaksanaan tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasional secara efektif dan efisien.

(Hasibuan 2012:10) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, mendefinisikan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif, efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Pada pembuatan laporan keuangan sumber daya manusia dibutuhkan dalam keberlangsungan pembuatan laporan keuangan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan, karena suatu aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu yang dapat menghasilkan suatu produk yang berkualitas agar mampu bersaing.

Sumber daya manusia berkualitas menurut Ndraha dalam (Marjuni 2015:6) ”mengatakan bahwa sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kognitif-negatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity* dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan air, tenaga otot, dan sebagainya.”

Sedangkan menurut (Salim 2006:35) “Kualitas Sumber Daya Manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggung jawabkan semua perbuatan

baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.”

Sumber daya yang berkualitas dapat diukur dengan kualitas kinerja pegawai.

Menurut Bernaddin dan Russel dalam (Priansa 2017:55) adalah sebagai berikut:

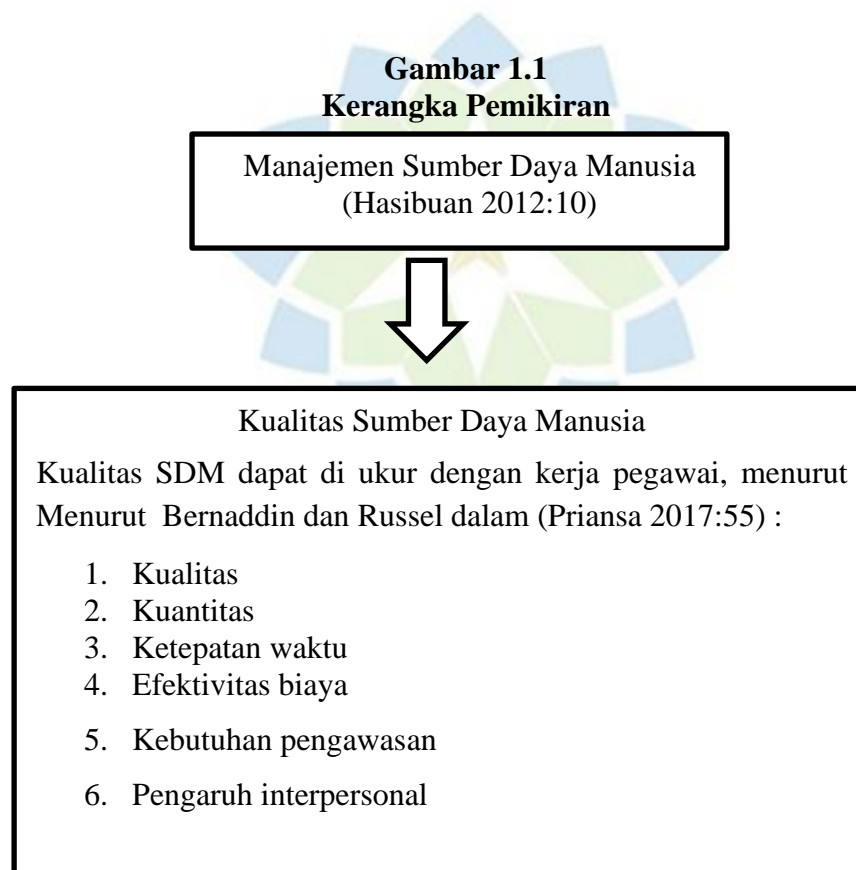
1. Kualitas yaitu tingkat proses atau hasil sesuatu kegiatan sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan atau dengan cara yang paling berkualitas.
Indikator :
 - a. Ketepatan
 - b. Ketelitian
 - c. Kerapihan
 - d. Keterampilan
 - e. Kecakapan
2. Kuantitas yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang sejumlah unit atau kegiatan yang terselesaikan.
Indikator :
 - a. Hasil (*output*)
 - b. Target
3. Ketepatan Waktu yaitu tingkat kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang diselesaikan untuk kegiatan lain.
Indikator :
 - a. Penjadwalan
 - b. Waktu memulai bekerja
 - c. Batas akhir penyelesaian pekerjaan
4. Efektivitas Biaya yaitu tingkat kegunaan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik.
Indikator :
 - a. Sumber daya manusia
 - b. Keuangan
 - c. Teknologi
 - d. Pencapaian
5. Kebutuhan Pengawasan yaitu keadaan yang menunjukkan seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.
Indikator :
 - a. Pengawasan
 - b. Bantuan orang lain
 - c. Tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil

6. Pengaruh Interpersonal yaitu tingkat pegawai menunjukkan perasaan *selfesteem*, *goodwill*, dan kerjasama natar sesama rekan kerja maupun dengan pegawai yang lebih rendah.

Indikator :

- a. Bangga menjadi bagian organisasi
- b. Gembira memilih bekerja pada ornagisasi ini
- c. Peduli terhadap nasib organisasi
- d. Bekerja melampaui target

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pentingnya Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Keuangan di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.

G. Proposisi

Proposisi merupakan dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap kejadian atau gejala yang terjadi. Maka roposisi untuk penelitian ini adalah :

Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Keuangan di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat berjalan dengan baik apabila didasarkan pada enam dimensi, yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan dan pengaruh interpersonal.

H. Penelitian Terdahulu

Pengambilan dari penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang dilakukan. Maka dari itu, Peneliti memaparkan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang berupa dua jurnal dan satu skripsi.

Tabel 1.4
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5	6
1.	Irma Idayati (2019)	Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Menekankan Angka kemiskinan (Studi Kasus Desa Patunang	Bahwa kualitas sumber daya manusia penduduk miskin Desa Petunang memang sangatlah buruk untuk dapat menekan angka kemiskinan	Meneliti tentang Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia	1. Objek penelitian Desa Petunang Kabupaten Musi Rawas.

		Kabupaten Musi Rawa)	yang terjadi di Desa Petunang.		
2.	Etri Meisari (2017)	Peningkatan Kualitas SDM Guna Penanggulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung Pada Tahun 2011-2015)	Hasil penelitian di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung berpengaruh dalam peningkatan kualitas SDM tetapi tidak berpengaruh dalam pengurangan jumlah angka pengangguran.	Sama-sama menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang Kualitas Sumber Daya Manusia	1. Objek penelitian yang digunakannya berbeda.
3.	1. Wiwin Sukiati 2. Yuli surya fauzi pertami (2017)	Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi Dlam Pemahaman Terhadap Laporan Keuangan Pada BUMN Kota Bandung.	Hasil dari penelitian ini bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Laporan Keuangan Pada BUMN Kota Bandung	Sama-sama meneliti tentang kualitas sumber daya manusia	Objek penleitian yang digunakan berbeda. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Irma Idayanti pada tahun 2019 dalam Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah yang berjudul Analisis Kualitas

Sumber Daya Manusia dalam Menekan Angka Kemiskinan (Studi Kasus Desa Petunang Kabupaten Musi Rawas)

Penelitian tersebut tujuannya adalah untuk dapat menganalisis kualitas SDM dalam menekankan angka kemiskinan di Desa Petunang Kabupaten Musi Rawas. Kemiskinan pedesaan menjadi masalah yang paling utama dalam proses pelaksanaan pembangunan di daerah pedesaan tersebut, karena sebagian besar penduduk miskin tinggal di pedesaan dan karakter ristik dari faktor kemiskinan struktural yang dialami sangat banyak.

Metodenya yaitu metode kualitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi serta Triangulasi. Analisis datanya Perpanjangan pengamatan, Meningkatkan ketekunan, Triangulasi, Analisis kasus negatif dan Menggunakan bahan referensi.

menunjukkan dapat disimpulkan bahwa, kualitas sumber daya manusia dalam menekan angka kemiskinan di Desa Petunang Kab. Musi Rawas adalah bahwa kualitas sumber daya manusia penduduk miskin Desa Petunang memang sangatlah buruk untuk dapat menekan angka kemiskinan yang terjadi di Desa Petunang. Hal ini terlihat di data yang menyatakan jumlah sarana kesehatan hanya memiliki 1 puskesmas bantuan desa petunang, jumlah sarana pendidikan hanya mempunyai SD 1, jenis kegiatan/organisasi keagamaan hanya mempunyai 1 kegiatan 1 pengajian mingguan wanita, jumlah penduduk beragama 2884 yang beragama islam, yang masyarakat miskin berjumlah 444 jiwa dan masyarakat miskin yang pendidikan SD

sebesar 395 jiwa dengan 88,9%, SMP 46 jiwa dengan 10,3% dan SMA 3 jiwa dengan 0,8%. Dan untuk pendapatan warga miskin Desa Petunang yang pendapatan dibawah 1.000.000 berjumlah 83 jiwa dengan 18,7%, pendapatan 1.000.000-1.500.000 berjumlah 361 jiwa dengan 81,3%, dan yang pendapatannya diatas 1.500.000 tidak ada. Untuk pengeluaran warga miskin Desa Petunang dibawah 1.000.000 sebanyak 21 jiwa dengan 4,8%, pengeluaran 1.000.000- 1.500.000 sebanyak 417 jiwa dengan 94% dan pengeluaran diatas 1.500.000 sebanyak 6 jiwa dengan 0,2%. Hal ini lah yang menyebabkan kualitas sumber daya manusia Desa Petunang Kab. Musi Rawas sangat buruk untuk menekan angka kemiskinan yang ada di Desa Petunang Kabupaten Musi Rawas.(Ronald Apriyanti & Irma Idayanti 2019)

2. Penelitian yang dilakukan oleh Etri Meisari pada tahun 2017 dalam Skripsi yang berjudul Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam (Studi : Pada UPTD Balai Pelatihan Kerja Bandar Lampung Pada Tahun 2011-2015).

Pengembangan ekonomi juga perdagangan, telah mengacu pada perubahan struktur ekonomi dan juga industri yang tentunya akan mempengaruhi terhadap jumlah kebutuhan pada tenaga kerja sebagai SDM. Di Kota tersebut pada saat ini sedang hadapi banyak masalah tentang ketenaga kerjaan yang sangat menyeluruh, jumlah pengangguran terus-menerus semakin meningkat secara tajam, sejalan dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan. Dalam hal ini harus segera ditangani agar tidak

menambah jumlah pengangguran yang ada di Kota itu dan dapat menanggulangi angka kemiskinan.

Metode penelitiannya adalah metode kualitatif dengan fokus penelitian yaitu sumber daya manusia, pengangguran, dan pandangan islam tentang peran BKL, mengumpulkan data dilakukan dengan metode seperti observasi, wawancara juga dokumentasi. Analisis data dengan mengumpulkan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi.

Hasil dari penelitian di Balai Latihan Kerja Bandar Lampung berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia tetapi itu tidak dalam pengurangan jumlah pengangguran hal ini terbukti dengan adanya tenaga kerja yang semakin melonjak pada tahun 2015 dengan besar 730.251, pengangguran pada tahun 2015 besarnya 48.787. Seharusnya semakin tinggi jumlah angka tenaga kerja jumlah pengangguran pun berkurang sehingga dapat dikatakan berpengaruh dalam angka pengangguran.

Jadi kesimpulannya bahwasanya program pelatihan kerja yang diterapkan khususnya untuk peningkatan kualitas SDM sangat berperan baik untuk tercapainya kenaikan angka tenaga kerja setiap tahunnya, akan tetapi dalam pengurangan angka pengangguran saat ini belum berperan baik jika angka tenaga kerja meningkat seharusnya angka pengangguran tersebut menurun.(Ertürk 2017)

3. Penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Sukiati dan Yuli surya fauzi pertami pada tahun 2017 dalam Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan

yang berjudul Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Bagian Akuntansi dalam Pemahaman Terhadap Laporan Keuangan Pada BUMD Kota Bandung.

Penelitian ini membahas tentang Kualitas Sumber Daya Manusia Bagian Akuntansi dalam Pemahaman Terhadap Laporan Keuangan Pada BUMD Kota Bandung. Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi kualitas Sumber Daya Manusia bagian akuntansi dalam memahami dan menyusun laporan keuangan agar tercapainya kualitas laporan keuangan yang baik serta untuk mengetahui faktor faktor apa yang menghambat tercapainya laporan keuangan yang baik.

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier. Hasil penelitian diketahui Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Hal tersebut ditunjang oleh hasil wawancara secara langsung bahwa faktor-faktor penghambat dalam menghasilkan kualitas informasi laporan keuangan adalah jumlah sumber daya manusia di bagian akuntansi yang tidak mencukupi dan kurangnya pengetahuan tentang ilmu akuntansi. (Sukiati dan Surya Fauzia Pertami 2017)

Dari ketiga penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa ketiga penelitian tersebut meneliti Kualitas Sumber Daya Manusia, begitu pula dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan, kedua penelitian tersebut juga memakai pendekatan yang sama yaitu pendekatan kualitatif, sedangkan jurnal yang berjudul kualitas sumber daya manusia bagian

akuntansi dalam pemahamannya terhadap laporan keuangan pada BUMN kota Bandung itu menggunakan pendekatan kuantitatif berbeda dengan yang peneliti sedang lakukan, peneliti memakai pendekatan kualitatif. Ketiga penelitian tersebut meneliti objek yang berbeda, penelitian pertama dilakukan di Kota Bandung, penelitian yang kedua dilakukan di Bandar Lampung, penelitian ketiga di BUMN kota Bandung sedangkan peneliti sedang melaksanakan penelitian di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.

