

## **PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KEMAMPUAN DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGATASI RISIKO KESALAHAN**

**Muhammad Syahril Alhadi<sup>1</sup>; Rahma Maulidia<sup>2</sup>; Nella Yantiana<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura

Jln. Prof. Dr. H.Hadari Nawawi / Jendral Ahmad Yani, Pontianak - Kalimantan Barat (78124)

E-mail : [syahril.alhadi21@gmail.com](mailto:syahril.alhadi21@gmail.com)

diterima: 16/7/2024; direvisi: 17/7/2024; diterbitkan: 26/9/2024

**Abstract:** This research aims to examine the influence of the internal control system, as well as the capability and performance of human resources, in overcoming the risk of errors in the company. Data sources were collected from articles taken from Journals accessed online via Google Scholar, ResearchGate, Mendeley, and other online sources. This research method uses qualitative with a literature review approach from previous research. The results of this research show that the internal control system can overcome the risk of error, the ability of human resources can overcome the risk of error, and the performance of human resources can overcome the risk of error. The originality of this research lies in the lack of research conducted. This research implies that it only focuses on internal errors and the capabilities and performance of human resources in overcoming the risk of errors. Further research is needed to analyze various aspects to perfect this research

**Keywords:** *Internal Control System, Human Resources Capabilities, Human Resources Performance, Error Risk*

### **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat. perusahaan dituntut untuk memiliki sistem pengendalian internal yang efektif guna meminimalisir kesalahan yang dapat menghambat pencapaian tujuan korporat. Sebuah kesalahan dalam operasional bisa menyebabkan kerugian yang signifikan bagi perusahaan dari segi finansial maupun reputasi. Menurut Kroll (2022), terdapat tiga insiden teratas yang berdampak signifikan terhadap organisasi, yaitu fraud yang dilakukan pihak internal sebanyak 64%, suap dan korupsi sebanyak 35%, dan fraud yang dilakukan pihak eksternal sebanyak 33%. Selain itu, mereka juga menemukan bahwa sekitar 83% pelaku fraud adalah karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menjadi sebuah tantangan yang besar dalam mengelola risiko kesalahan internal. Berdasarkan data tersebut, masih banyak perusahaan di Indonesia yang masih tidak memperdulikan risiko dari melanggar

sistem pengendalian internal yang telah diterapkan. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor sistem pengendalian internal yang kurang baik, kemampuan sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan pekerjaan serta kinerja pegawai yang kurang optimal dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan (Mustopa, 2022).

Pengendalian risiko tidak hanya penting tetapi juga untuk memastikan keberlangsungan hidup dan mencapai kesuksesan dalam organisasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, penetapan kerangka kerja pengendalian intern yang harus diimplementasikan oleh entitas pemerintah untuk mengamankan aset dan meminimalisir risiko kesalahan. Memiliki pemahaman yang komprehensif tentang menangani dan mengurangi risiko kesalahan menjadi hal utama. Elemen-elemen seperti sistem pengendalian internal yang kokoh, kemampuan sumber daya manusia yang kompeten dan kinerja yang efektif

merupakan kunci untuk mempengaruhi keberhasilan dalam mengelola risiko kesalahan. Sistem pengendalian internal yang baik tidak hanya membantu dalam mengidentifikasi dan meminimalisir potensi risiko kesalahan, tetapi juga membuat langkah-langkah pencegahan yang efektif untuk mencegah permasalahan yang muncul.

**Tabel 1. Sepuluh Penelitian Terdahulu yang Relevan**

No	Penulis (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan Artikel ini	Perbedaan dengan Artikel ini
1	Gayatri, N.L., & Yuniasih, N.W. (2021)	Pengaruh Kompleksitas Audit, Locus of Control Dan Risiko Kesalahan Terhadap Kualitas Audit	Pengaruh struktur kontrol internal yang kompleks dapat mengurangi risiko kesalahan	Kompleksitas audit dan Locus of Control terhadap kualitas audit
2	Arimbi, Y., & Sutabri, T. (2023)	Analisis Manajemen Risiko Pelayanan Sistem Manajemen Dealer VIAR dengan menggunakan COBIT 5	Mengatasi risiko dengan memperkuat proses internal	Analisis pelayanan sistem manajemen dengan menggunakan COBIT 5
3	Pattarani, A. (2022)	Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto	Kemampuan sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan	Berfokus dalam menganalisis dan membahas mengenai kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang ada di Perusahaan
4	Al-Aziz, W., & Sukrispiyanto (2021)	Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai	Prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
5	Zulpahmi, Z., Sumardi, S.S., &	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal,	Kemampuan sumber daya manusia	Pemanfaatan teknologi informasi dan

	Yasinanda, S.K. (2023)	Kemampuan Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Pelaporan Barang Milik Negara	terhadap pengendalian internal yang solid dapat meningkatkan kualitas pelaporan keuangan	komitmen organisasi
6	Wulandari, A.W., Bakhtiar, Nurhayati, A., (2021)	Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada PDAM Tirta Anoa Kota Kendari	Kinerja karyawan yang efisien berdampak positif pada kepuasan konsumen dan memperkuat kepercayaan konsumen terhadap perusahaan	Kepuasan Konsumen terhadap perusahaan
7	Habib, F., Keke, Y., & Ratnasari, D. (2021)	Pengaruh Kinerja Karyawan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Drive Thru Tahun 2020	kinerja karyawan terhadap kepuasan pengguna jasa yang memberikan pengaruh positif dalam meminimalkan kesalahan dalam layanan pelanggan	Kualitas Pelayanan dalam perusahaan
8	Martini, M. (2022)	Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada Koperasi Tiga Desa Bersatu Kec. Merapi Barat Kab.Lahat	kinerja karyawan yang baik mempengaruhi promosi jabatan dan meningkatkan motivasi serta mengurangi risiko kesalahan melalui peningkatan tanggung jawab	Promosi jabatan karyawan
9	Sari, D.N.,	Analisis Quality	Membahas terkait	Resiko Kerusakan

	Yani, A., & Isnaniati, S. (2023)	Control Dan Resiko Kerusakan Terhadap Biaya Kualitas Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera	penerapan kontrol kualitas yang baik dapat mengurangi risiko	terhadap biaya kualitas pada PT. Sukses Mitra Sejahtera
10	Pirani, F., Rifandi, M., Anam, C. (2023)	Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua, Sistem Pengendalian Internal dan Pengawasan Keuangan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan di SKPD Kabupaten Bantul	Membahas tentang pengaruh sistem pengendalian internal yang dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia	Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua dan Pengawasan Keuangan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan
11	Gultom, L.K., & Nurbaeti (2023)	Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Penyelenggaraan MICE	Membahas tentang kinerja sumber daya manusia	Penerapan teknologi informasi pada Penyelenggaraan MICE

Sumber. Literature direview oleh Penulis, 2024

Menurut survei Kroll (2021), sebanyak 241 profesional bidang fraud dan risiko di Indonesia menjadi responden. Ditemukan beberapa bukti dari sektor jasa keuangan sebesar 34,4% dan sektor publik sebesar 29,5%. Dari hasil survei tersebut bahwa responden yang terlibat umumnya menempati posisi menengah hingga atas. Bermodalkan pengalaman lebih dari enam tahun dan memiliki keterlibatan signifikan dalam merumuskan dan menerapkan strategi manajemen risiko dalam organisasi mereka. Data tersebut menunjukkan bahwa pemahaman tentang risiko dan pengendaliannya menjadi bagian penting dari keahlian yang diperlukan dalam sektor finansial dan operasional yang bisa

terjadi akibat kesalahan dalam pengendalian. Keberhasilan dalam pengendalian risiko ini tidak hanya mengurangi kemungkinan kerugian finansial tetapi juga membantu memelihara reputasi perusahaan dan keberlangsungan perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini menganalisis apakah sistem pengendalian internal memiliki pengaruh secara signifikan dalam mengatasi risiko kesalahan, apakah kemampuan sumber daya manusia memiliki pengaruh secara signifikan dalam mengatasi risiko kesalahan, dan apakah kinerja sumber daya manusia memiliki pengaruh secara signifikan dalam mengatasi risiko kesalahan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Sistem pengendalian internal juga dapat diartikan struktur organisasi yang dirancang untuk memastikan efisiensi dan efektivitas operasional dalam suatu organisasi (Fibriyanti & Wijaya, 2018). Diharapkan dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya untuk meningkatkan koordinasi antar departemen dalam mengambil keputusan dan mengurangi risiko operasional yang dapat merugikan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Hartono (2022), pentingnya adaptasi dan fleksibilitas dalam sistem pengendalian internal. Organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis melalui pengendalian yang responsif dan proaktif. Integrasi antara pengendalian risiko, keuangan, dan operasional dibutuhkan untuk mencapai efektivitas yang efektif dalam organisasi. Penggunaan indikator kinerja yang jelas dan terukur membantu organisasi dalam memonitor dan mengendalikan kegiatan operasional serta meningkatkan transparansi kepada pemangku kepentingan (Gebhardt et al., 2022).

Dalam konteks keuangan, sistem pengendalian internal berperan penting dalam menjaga keandalan catatan keuangan

dan integritas data keuangan. Pengendalian internal yang kuat dapat membantu mencegah dan mendeteksi suatu kesalahan dan fraud. sehingga dapat meningkatkan kepercayaan para pemangku kepentingan terhadap keandalan laporan keuangan. sistem pengendalian internal yang baik harus mampu menyediakan mekanisme pengendalian yang efektif untuk melindungi aset dan memastikan integritas data keuangan. pengendalian internal yang efektif tidak sekedar meminimalkan risiko, tetapi juga meningkatkan pemahaman bagi sumber daya manusia yang ada pada organisasi. Menurut Touriano et al. (2023), teknologi informasi juga memainkan peran penting dalam mengelola dan memperbaiki proses pengendalian. Teknologi membantu perusahaan dalam menanggapi kebutuhan internal dan tantangan pasar dengan cepat dan efisien. Melalui evaluasi dan audit internal dan mekanisme umpan balik, organisasi dapat memantau efektivitas sistem pengendalian dan mengidentifikasi suatu kesalahan yang perlu diperbaiki. Proses evaluasi memastikan bahwa organisasi tetap beradaptasi terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Kemampuan sumber daya manusia mencakup kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu dalam organisasi. Kompetensi ini mempengaruhi seberapa efektif individu atau tim dalam melaksanakan tugas dan memenuhi standar yang ditetapkan, yang secara langsung berkontribusi pada efektivitas sistem pengendalian internal (Juniarta et al., 2023). Hal ini langsung berkorelasi dengan kemampuan perusahaan untuk mengelola risiko internal dengan memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efisien dan kesalahan dalam perencanaan keuangan diminimalkan. Pentingnya mengintegrasikan kemampuan sumber daya manusia dengan praktik manajemen keuangan untuk meningkatkan ketahanan organisasi secara keseluruhan terhadap

kesalahan internal (Kuntadi & Puspasari, 2023).

Menurut Robbins dan Judge (2019), pemahaman yang mendalam tentang motivasi, kepemimpinan, dan komunikasi dalam organisasi dapat memfasilitasi terciptanya lingkungan kerja yang proaktif dalam mencegah kesalahan. Melalui komitmen manajemen terhadap budaya perusahaan yang mendukung keterbukaan dan pembelajaran berkelanjutan, risiko internal dapat dikelola lebih efektif. Salamai et al. (2019), menekankan pentingnya mempertimbangkan pengaruh risiko internal dan eksternal dalam manajemen risiko operasional untuk meningkatkan keberhasilan pengendalian rantai pasokan. Perusahaan harus memperhatikan kejadian eksternal yang akan secara langsung mempengaruhi kejadian internal dan menggunakan berbagai contoh nyata dari risiko untuk membuktikan kemampuan mereka. Hal ini menggambarkan pentingnya memadukan manajemen risiko dengan penelitian operasional dan ilmu data untuk mendapatkan wawasan real-time yang lebih dalam (Salamai et al., 2019).

Kinerja sumber daya manusia adalah hasil yang dicapai dari aktivitas kerja yang dilakukan. Kinerja ini tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung. Peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat secara signifikan mengurangi insiden kesalahan dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas organisasi (Frederica et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam sistem kontrol internal organisasi, yaitu sebagai pencegahan pertama terhadap risiko operasional dan kesalahan. Kebijakan sumber daya manusia yang efektif memastikan bahwa karyawan terlatih dengan baik, termotivasi, dan sejalan dengan tujuan manajemen risiko perusahaan. Armstrong (2020), menekankan pentingnya mengintegrasikan fungsi manajemen sumber daya manusia dengan kebutuhan

bisnis secara keseluruhan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan dalam menangani risiko. Salamai et al. (2019), menyarankan bahwa manajemen risiko yang komprehensif harus mencakup pertimbangan tentang bagaimana peristiwa eksternal mempengaruhi proses internal, manajemen sumber daya manusia adalah kunci utama dalam strategi manajemen risiko organisasi.

Menurut Tunggal (2016), risiko kesalahan didefinisikan sebagai kesalahan manusia secara tunggal ataupun kelompok yang dapat menyebabkan kegagalan dalam mencapai target strategis perusahaan. Risiko kesalahan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya keterampilan, kurangnya motivasi, dan kesalahan dalam pengambilan keputusan. Untuk menghindari risiko tersebut, diperlukan perhatian khusus dalam perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan untuk meminimalisir potensi kekeliruan yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Kesalahan dan risiko internal di perusahaan seringkali berasal dari praktik manajemen risiko yang tidak memadai sehingga dapat menyebabkan masalah operasional dan finansial yang signifikan. Manajemen risiko sangat penting dalam proses mengidentifikasi, menilai, dan mencegah risiko untuk memastikan stabilitas dan kelangsungan bisnis. Menurut Ershova dan Enkova (2022), pengembangan kebijakan kepatuhan terhadap sanksi sebagai sistem tindakan yang dirancang khusus untuk mengurangi risiko di bawah sanksi ekonomi dengan menekankan pentingnya dalam menjaga ketahanan perusahaan di bawah tekanan (Ershova & Enkova, 2022). Risiko kesalahan mengacu pada potensi kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi karena kesalahan dalam proses atau sistem. Manajemen risiko yang efektif adalah kunci untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengendalikan risiko ini, yang sering kali terintegrasi dalam sistem pengendalian internal melalui aktivitas

pengendalian yang kokoh (Alfartoosi et al., 2021).

## **METODE PENELITIAN**

Dalam artikel ilmiah ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan model kajian pustaka (Library Research). Studi ini bertujuan untuk menelaah teori-teori dan interaksi atau dampak antar variabel yang saling berhubungan. Sumber yang digunakan dalam artikel ini diambil dari jurnal yang diakses online melalui Scholar Google, Research Gate, Mendeley, dan sumber online lainnya. Penelitian ini menggunakan 11 artikel yang dijadikan pembahasan pada artikel ini, kemudian dijadikan pembahasan dalam hasil penelitian dan penarikan kesimpulan. Untuk memperkuat keandalan dan validitas, hasil penelitian diperkuat dengan menggunakan data survey yang didapatkan dari Kroll (firma penasihat keuangan dan risiko) dan menggunakan sumber-sumber dari buku sebagai penjelas terkait variabel yang diterangkan. Penggunaan metode kualitatif menjadi alasan utama untuk melakukan penelitian ini karena bersifat eksploratif (Ali & Limakrisna, 2013). Penggunaan literatur dalam penelitian kualitatif harus konsisten dengan prinsip-prinsip metodologis yang diadopsi, dan harus diterapkan secara induktif untuk menghindari munculnya pertanyaan dari peneliti. Penelitian ini menerapkan tinjauan literatur sistematis yang dibatasi rentang waktunya selama 5 tahun terakhir (2019-2024).

Penelitian ini disusun berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, dan hubungan antar variabel yang sama dalam penelitian terdahulu, maka dapat diperoleh kerangka berfikir sebagai berikut:

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Sistem Pengendalian Internal dapat mengatasi Risiko Kesalahan

H2 : Kemampuan Sumber Daya Manusia dapat mengatasi Resiko Kesalahan

H3 : Kinerja Sumber Daya Manusia dapat mengatasi Resiko Kesalahan

Dari hipotesis tersebut, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa Sistem Pengendalian Internal, Kemampuan Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi dalam mengatasi Resiko Kesalahan. Selain dari tiga variabel yang dapat mempengaruhi perusahaan dalam mengatasi risiko kesalahan dalam kegiatan operasional maupun pencatatan laporan keuangan, masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi.

Berikut variabel lain yang mempengaruhi dalam mengatasi resiko kesalahan:

- a) Teknologi Informasi (Adiputra, 2023; Darmawan & Wijaya, 2022; Nurul et al., 2022).
- b) Perubahan Regulasi (Basri, 2021; Fadel & Aji, 2021; Hamdi et al., 2022).
- c) Lingkungan Kerja (Darmaesti et al., 2023; PRAYOGA, 2022; Susilowati, 2023.)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sistem pengendalian internal merupakan kerangka kerja yang dibuat oleh perusahaan untuk memastikan efisiensi operasional, keandalan pelaporan keuangan dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Hal tersebut sejalan menurut Graham (2015), sistem pengendalian internal yang kuat dapat membuktikan proses bisnis berjalan sesuai dengan kebijakan dan regulasi yang berlaku serta dapat meminimalisir risiko kesalahan operasional dan keuangan (Sukmawati & Susilo, 2023). Oleh karena itu, sistem pengendalian internal yang efisien akan mempermudah perusahaan dalam mengelola dan melaporkan data keuangan dengan lebih cepat dan akurat.

Berdasarkan sejumlah studi terkini di Indonesia, implementasi sistem pengendalian internal yang kuat telah terbukti meningkatkan akurasi dalam penyajian laporan keuangan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Han et al. (2023), penggunaan teknologi seperti blockchain dalam akuntansi dan audit dapat meningkatkan transparansi dan akurasi data keuangan (Apriadi et al., 2024). Kemudian dalam penerapan Extreme Programming dalam pembangunan sistem informasi akuntansi dapat mengurangi risiko kesalahan menghitung dalam transaksi simpan pinjam dengan memastikan tingkat keakuratan data keuangan lebih tinggi (Amalia et al., 2023). Selain itu, menurut Rahman et al. (2023), dengan menggunakan aplikasi seperti Microsoft Excel dan sistem absensi terkomputerisasi, perusahaan berhasil mengurangi kesalahan dalam pencatatan payroll (Sugiarti et al., 2024). Dengan memanfaatkan teknologi tersebut, perusahaan dapat secara signifikan mengurangi risiko kesalahan dalam kegiatan operasional dan pencatatan keuangan (Yolanda et al., 2023).

Untuk meningkatkan akuntabilitas dan integritas, perusahaan perlu membuat sistem pengendalian dengan efektif dan efisien. Menurut Gayatri dan Yuniasih (2021), struktur kontrol internal yang kompleks dapat mempengaruhi kualitas audit dan mengurangi risiko kesalahan audit. Menurut Sari et al. (2023), dengan adanya penerapan kontrol kualitas yang baik dapat mengurangi risiko kerusakan produk yang secara langsung berpengaruh pada biaya kualitas dan reputasi perusahaan. Sistem pengendalian yang matang dapat memastikan integritas dan akurasi proses bisnis. Menurut Arimbi dan Sutabri (2023), integrasi sistem manajemen internal dengan teknologi informasi dapat memperkuat proses kontrol dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu tersebut, sistem

pengendalian internal berperan penting dalam mengidentifikasi, mengelola, dan mengatasi risiko dalam kegiatan operasional perusahaan. Penerapan kontrol kualitas yang baik, struktur kontrol internal yang kompleks dan integrasi sistem manajemen dengan teknologi dapat mengurangi risiko kesalahan, memperkuat pengendalian serta dapat memastikan integritas dan akurasi dalam bisnis.

Kemampuan sumber daya manusia merujuk pada kompetensi, keterampilan, dan kapabilitas yang dimiliki oleh individu-individu dalam sebuah organisasi yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien (Riniwati, 2016). Menurut Sutrisno (2015), Investasi dalam pelatihan berkualitas tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan tetapi juga meningkatkan moral mereka yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif. Pelatihan yang efektif membantu membangun kepercayaan diri karyawan dan menginspirasi mereka untuk bekerja dengan lebih efisien sehingga mengurangi kemungkinan kesalahan yang dapat terjadi karena kurangnya keahlian atau pengetahuan (Cahyadi et al., 2023). Menurut Armstrong (2020), kompetensi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia adalah faktor penting yang mempengaruhi efektivitas pengendalian risiko. Karyawan yang terlatih dengan baik dan memiliki kompetensi cenderung membuat kesalahan yang lebih sedikit dan lebih cepat dalam mengidentifikasi serta memperbaiki kesalahan yang muncul. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam akuntansi memastikan bahwa semua transaksi keuangan dicatat dengan tepat dan laporan keuangan disusun berdasarkan prinsip akuntansi berlaku umum (Winata, 2022).

Menurut Pirani et al. (2023), penguatan sistem pengendalian internal,

yang sangat bergantung pada kompetensi SDM, secara signifikan meningkatkan kualitas laporan keuangan pada SKPD Kabupaten Bantul. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2023), moralitas individu dan pengendalian internal berpengaruh besar terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Kemudian menurut Yulientinah dan Sya'bani (2023), mereka menjelaskan bahwa standar akuntansi pemerintahan dan sistem pengendalian internal yang efektif berkontribusi terhadap good governance. Memiliki sebuah keterampilan dan pengetahuan dalam menerapkan standar-standar yang telah diterapkan akan berdampak secara langsung pada pengendalian keuangan yang transparan dan akuntabel. Ini membuktikan bahwa kemampuan sumber daya manusia dalam akuntansi tidak hanya mempengaruhi kualitas internal tetapi juga mempengaruhi reputasi dan kepercayaan publik terhadap perusahaan.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kemampuan tinggi akan lebih dapat mengatasi tantangan, berinovasi dan beradaptasi dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mencegah kesalahan yang ada dalam perusahaan. Menurut Pattarani (2022), kemampuan sumber daya manusia yang tinggi dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan, terutama dalam mengurangi kesalahan operasional. Menurut Al-Aziz dan Sukrispiyanto (2021), kombinasi antara kemampuan sumber daya manusia dengan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Menurut Zulpahmi et al. (2023), kemampuan sumber daya manusia yang tinggi saat dipadukan dengan sistem pengendalian internal yang solid secara substansial akan meningkatkan kualitas pelaporan keuangan. Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu tersebut, mengembangkan kemampuan sumber daya manusia sebagai strategi jangka panjang

untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi risiko kesalahan di perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia dalam mengatasi kesalahan.

Kinerja karyawan yang optimal dapat meminimalisir kesalahan dalam operasional. Meningkatkan kompetensi dan keterampilan sumber daya manusia melalui pelatihan yang efektif dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian organisasi (Kurniawati, 2021). Menurut Marwansyah (2014), kinerja karyawan yang optimal berkontribusi secara signifikan terhadap minimisasi kesalahan operasional. Meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan melalui pelatihan yang berkelanjutan dan evaluasi kinerja yang efektif dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian finansial (Rismawati & Mattalata, 2018). Menurut Dessler (2015), efektivitas kinerja SDM sangat bergantung pada sistem penilaian kinerja yang baik dan pelatihan yang tepat. Memiliki sistem penilaian yang objektif dan transparan perusahaan dapat secara akurat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

Kinerja sumber daya manusia dapat diukur dari kecepatan dan ketepatan mereka dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja yang baik akan menampilkan keakuratan dalam pencatatan transaksi sehingga dapat mempengaruhi kredibilitas laporan keuangan yang dihasilkan (Rudini, 2024). Seperti penelitian yang dilakukan Martono (2023), Integrasi teknologi dan kolaborasi dalam kegiatan kerja sehari-hari dapat meningkatkan efektivitas dan mengurangi insiden kesalahan dalam laporan keuangan dan administrasi. Sejalan dengan penelitian Gultom dan Nurbaeti (2023), mereka menjelaskan bahwa teknologi informasi yang efektif

dapat mengurangi kesalahan operasional dan meningkatkan efisiensi. Secara tidak langsung hal ini dapat mempermudah perusahaan membentuk manajemen yang dapat secara signifikan untuk menghindari resiko kesalahan dalam laporan keuangan maupun kegiatan operasional yang sesuai untuk mengatasi tempat yang memerlukan peningkatan. Kinerja tidak hanya diukur berdasarkan hasil kerja individu, tetapi juga melibatkan evaluasi terhadap kolaborasi tim, adaptasi terhadap perubahan dan berkontribusi dalam memberikan suatu inovasi. Menurut Wulandari et al. (2021), kinerja karyawan yang efisien berdampak positif pada kepuasan konsumen dan memperkuat kepercayaan konsumen terhadap perusahaan. Dalam penelitian Habib et al. (2021), kinerja karyawan yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap kepuasan pengguna jasa yang memberikan pengaruh positif dalam meminimalkan kesalahan dalam layanan pelanggan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Martini (2022), kinerja karyawan yang baik mempengaruhi promosi jabatan dan meningkatkan motivasi serta mengurangi risiko kesalahan melalui peningkatan tanggung jawab.

Keunggulan penelitian ini adalah menemukan temuan-temuan terbaru dalam penelitian terupdate di sepuluh tahun terakhir untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal, kemampuan dan kinerja sumber daya manusia dalam mengatasi risiko kesalahan. Keunggulan lain penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya mampu mengungkapkan faktor penting dalam sistem pengendalian internal, yaitu berfokus pada meningkatkan kemampuan dan kinerja SDM

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, sistem pengendalian internal yang efektif dapat mengatasi risiko kesalahan dalam organisasi. Kemampuan

sumber daya manusia seperti keahlian, pengetahuan, dan kompetensi individu dapat mengatasi risiko kesalahan jika memiliki kualifikasi untuk melakukan pekerjaan dengan tepat dan dapat berkontribusi langsung dalam mengurangi kesalahan. Kinerja sumber daya manusia juga mempengaruhi sebuah organisasi dalam mengatasi risiko kesalahan dimana semakin tinggi kinerja sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi, maka semakin efektif untuk organisasi menghasilkan hasil kerja yang jauh dari kesalahan. Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Masih banyak keterbatasan penulis dalam membuat artikel literatur review ini. Perlu ada penelitian lanjutan untuk mengatasi keterbatasan ini, peneliti berikutnya diharapkan dapat memperluas lokasi penelitian. penulis juga menyarankan agar peneliti berikutnya dapat melibatkan organisasi atau perusahaan untuk memperkaya validitas eksternal temuan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiputra, E. C. (2023). Sistem Informasi Berbasis Gamifikasi untuk Meminimalkan Risiko Error. *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen*, 6(2).
- Amalia, P., Fadillah, S. M., Syamsiah, N. O., & Arizona, N. D. (2023). Extreme Programming Dalam Pembangunan Sistem Informasi Akuntansi Simpan Pinjam. *Artikel Ilmiah Sistem Informasi Akuntansi*, 3(2), 67–73.
- Apriadi, A., Mokoginta, M. B. R., & Kuntadi, C. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Teknologi Blockchain Terhadap Laporan Kinerja Audit. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(5).
- Basri, Y. M. (2021). Analisis Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Menerapkan PP Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 6(1), 13.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M. M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Darmaesti, S. E., Arif, H. M., Nuriah, Y., Sudiyarti, M. S., Firstianty Wahyuhening Fibriany, M. M., Asep Deni, M. M., Syamsulbahri, M. M., Subhan, M. N., & SE, M. M. (2023). *STRATEGI KEPEMIMPINAN*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Darmawan, D., & Wijaya, A. F. (2022). Analisis dan Desain Tata Kelola Teknologi Informasi Menggunakan Framework COBIT 2019 pada PT. XYZ. *Journal of Computer and Information Systems Ampera*, 3(1), 1–17.
- Fadel, M. F. P. A. M., & Aji, P. (2021). Analisis Implementasi Kebijakan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2020 Tentang Alokasi Dan Harga Eceran Tertinggi Pupuk Bersubsidi Sektor Pertanian Tahun Anggaran 2020 Mengenai Kartu Tani Di Dinas Pertanian Dan Ketahanan Panga. *Repository FISIP UNSAP*, 21(1).
- Fibriyanti, Y. V., & Wijaya, O. I. (2018). Analisis Sistem Pengendalian Internal Pemberian Kredit Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(2), 789-â.
- Hamdi, F., Lopian, F. E. P., Tumpu, M., Mabui, D. S. S., Raidyarto, A., Sila, A. A., & Rangan, P. R. (2022). *Teknologi Beton*. Tohar Media.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Nem.
- Muzamil, M. (2015). *Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Internal*

- Penyaluran Kredit pada BRI Kota Samarinda. *Ejurnal Ilmu Administrasi Bisnis Fisip Unmuh*, 3(3), 661–674.
- Nurul, S., Anggrainy, S., & Aprelyani, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keamanan Sistem Informasi: Keamanan Informasi, Teknologi Informasi Dan Network (Literature Review Sim). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 564–573.
- Permatasari, D., Nurodin, I., & Martaseli, E. (2022). Analisis sistem pengendalian intern penerimaan dan pengeluaran kas pada PT. POU Yuen Indonesia. *OPTIMA*, 5(2), 11–19.
- PRAYOGA, N. (2022). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Penerapan Patient Safety Culture Di Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Gombong. Universitas Muhammadiyah Gombong.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM. Universitas Brawijaya Press.
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Rudini, A. (2024). Sistem informasi manajemen. CV. AZKA PUSTAKA.
- Sugiarti, J., Sukarno, H. B., & Kusumadiarti, R. S. (2024). Perancangan Sistem Informasi Penggajian Karyawan Berbasis Web dengan Menggunakan PHP dan MySQL pada CV. Sukses Sejahtera. *Jurnal Indonesia: Manajemen Informatika Dan Komunikasi*, 5(1), 26–37.
- Sukmawati, N. D., & Susilo, D. E. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Keuangan Pada Rumah Sakit Jombang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 589–602.
- Susilowati, I. (n.d.). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus Mitra 10 Cibubur). FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UIN JAKARTA.
- Winata, E. (2022). Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan. Penerbit P4I.
- Yolanda, S., Shaddiq, S., Faisal, H., & Kurnianti, I. (2023). Peran manajemen keuangan digital dalam pengelolaan keuangan pada umkm di banjarmasin. *Indonesian Red Crescent Humanitarian Journal*, 2(1), 23–32.