

BAB VI

PELAPORAN PEMERINTAH BERBASIS AKRUAL : TANTANGAN DAN PERAN KPPN MALANG

Era pelaporan pemerintah telah memasuki masa penerapan basis akrual. Dalam satu dekade terakhir, semakin banyak Negara yang menerapkan pelaporan pemerintah basis akrual sebagai ciri dari pengelolaan keuangan Negara yang modern. Di antaranya Selandia Baru, Swedia, Swiss, Jepang, dan Australia (Athukorala dan Reid, 2003). Akuntansi basis akrual akan menghasilkan laporan keuangan yang lebih berguna, karena lebih mencerminkan transparansi dan keadaan sebenarnya dari aktivitas pemerintah. Hal ini akan meningkatkan kegunaan laporan keuangan baik sebagai alat pertanggungjawaban maupun pengambil keputusan (Kim, *et al.*, 2005; Mack & Ryan, 2007). Negara Indonesia sendiri telah menerapkan pelaporan basis akrual mulai tahun pelaporan 2015.

Proses perubahan pelaporan menjadi basis akrual adalah perubahan yang besar. Perubahan ini merupakan salah satu dari kebijakan publik di bidang akuntansi. Sebagai kebijakan akuntansi, implementasi pelaporan basis akrual yang dilakukan KPPN Malang perlu terlebih dahulu dilakukan analisa kebijakan. Dye di dalam Wahab (1990), menyatakan analisa kebijakan (mulai dari proses pembuatan sampai dengan pelaksanaan) berguna untuk menjamin keberlangsungan implementasi suatu kebijakan.

Analisa kebijakan terhadap pelaporan basis akrual menunjukkan bahwa kebijakan ini termasuk ke dalam model kelembagaan dan model inkremental (Wahab, 1990). Kebijakan publik menurut model kelembagaan memiliki arti kebijakan pelaporan basis akrual didasari oleh suatu peraturan, yaitu PP No. 71

Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah. Implementasi pelaporan basis akrual bersifat wajib dilaksanakan dan ditetapkan/disahkan pemberlakuannya oleh lembaga pemerintah. Sedangkan model inkremental memberi makna bahwa kebijakan pelaporan basis akrual dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan.

Perkembangan akan penerapan basis akrual pada beberapa Negara juga diiringi dengan isu akan tuntutan merubah perilaku organisasi pemerintah dan aparatur di dalamnya. Bunea dan Cosmina (2006:2) menyatakan bahwa sistem akuntansi akrual tujuannya bukan untuk melayani dirinya sendiri, melainkan terciptanya perubahan mentalitas dalam proses anggaran yang semula sangat kaku. Khan dan Mayes (2007:4) berpendapat bahwa akuntansi akrual dapat membantu menghasilkan perubahan perilaku bagi para pengambil keputusan anggaran dan pimpinan. Informasi akrual akan meningkatkan kualitas pengawasan bagi pengguna laporan, dan ini dapat memfasilitasi perubahan sikap dan perilaku dari para aparatur karena mereka merasa diawasi dan dievaluasi secara ketat oleh pengguna laporan. Simanjuntak (2010) menjelaskan dengan adanya informasi akrual akan mendorong partisipasi masyarakat dalam memantau penyelenggaraan pemerintahan. Akuntansi akrual akan meminimalkan potensi korupsi dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Seakan ingin menjawab isu akan tuntutan perubahan perilaku pada Kementerian/Lembaga, Ditjen Perbendaharaan di dalam Rencana Strategis Tahun 2015-2019 (Kep. Dirjen Perbendaharaan No. 239/PB/2015 tentang Rencana Strategis Ditjen Perbendaharaan Tahun 2015-2019), merespon dengan perubahan peran pada proses bisnis Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) tahun 2015-2019. Peran yang baru ini menghadirkan KPPN sebagai

organisasi yang *learning organization* yaitu organisasi yang analitikal, ilmiah, inovatif dan responsif terhadap perubahan. Peran ini menuntut KPPN Malang sebagai organisasi yang tidak hanya sebatas mengkonsolidasikan laporan keuangan dari satuan kerja, namun juga berperan sebagai "*learning organization*" bagi satuan kerja dalam penyusunan laporan keuangan (www.djpbk.kemenkeu.go.id).

Perubahan peran sebagai "*learning organization*" pelaporan keuangan menjadi tantangan sekaligus menjawab peran KPPN Malang ke depan. KPPN Malang dengan segera melakukan langkah-langkah dalam implementasi pelaporan basis akrual. Implementasi kebijakan sendiri merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan sebelumnya (Van Meter dan Van Horn, 1975). Di dalam implementasi pelaporan basis akrual, KPPN Malang melakukan langkah: *persiapan* (pembentukan tim rekonsiliasi dan penyusun LKPP, sosialisasi kebijakan); *pelaksanaan* (rekonsiliasi laporan, koordinasi dengan satuan kerja); *pengukuran* (pencocokan saldo hasil rekonsiliasi dan lintas seksi internal KPPN); *pelaporan* (penyajian laporan, analisa laporan dan penyusunan CALK).

Arah implementasi kebijakan pelaporan basis akrual pada KPPN Malang harus diarahkan pada peranan KPPN sebagai *learning organization*. Sebuah *learning organization* harus bisa menjadi contoh, memberikan konsultasi, mendorong, sampai dengan memberi penghargaan dan hukuman (W.S. Winkel, 1991:110). Proses sosialisasi, pelatihan, koordinasi sampai dengan konsultasi *meneguhkan* peran KPPN Malang sebagai *learning organization* di dalam pelaporan keuangan pemerintah.

Tantangan dan peran sebagai *learning organization* telah dihadapi oleh KPPN Malang dalam implementasi pelaporan basis akrual selama kurang lebih 3 (tiga) tahun. Alih-alih akan berhasil dalam pelaporan basis akrual, KPPN Malang justru masih “belajar” menjadi *learning organization*, jika melihat peringkat LKPP KPPN Malang yang hanya berada di posisi 14 dari 15 KPPN se-Jawa Timur di tahun 2015.

Dalam proses implementasi pelaporan basis akrual, tantangan terbesar justru berasal dari internal KPPN Malang sendiri. Hal ini didasari oleh operasionalisasi teori Edward III (1980) pada tahapan implementasi. Penelitian berhasil menemukan faktor pendukung (komunikasi dan sumber daya finansial) dan faktor penghambat implementasi (sumber daya manusia, sumber daya peralatan, disposisi dan struktur birokrasi). Namun menemukan kedua faktor ini tidaklah cukup. Lewin (1951) menyatakan, sebuah organisasi tidak hanya dituntut mampu mengatur secara efektif dan efisien sumber daya, unit-unit dan teknik yang dapat mendukung pelaksanaan kebijakan, tapi juga mengelola, mengevaluasi faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan dan mengembangkan *new self concept & identity* dan *new interpersonal relationships* agar perubahan tetap berjalan. KPPN Malang yang masih dalam tahapan menjadi *learning organization* di dalam pelaporan pemerintah harus mampu memanjemen semua faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi kebijakan pelaporan basis akrual.

➤ **Menjalin Komunikasi Antar Generasi**

Kegiatan komunikasi, bisa dilakukan dengan menyampaikan, mensosialisasikan, dan mengkoordinasikan (Putera dan Valentina, 2011; Puteri, 2015). KPPN Malang memiliki keunggulan dalam proses komunikasi kebijakan.

Komunikasi dilakukan tidak hanya ke satuan kerja, namun juga ke dalam (pegawai) KPPN Malang dan ke atas (Kanwil Ditjen Perbendaharaan Propinsi Jawa Timur dan Kantor Pusat Ditjen Perbendaharaan).

Keberhasilan dalam komunikasi pelaporan basis akrual tidak seharusnya membuat KPPN Malang berhenti memberikan terobosan dalam hal komunikasi. Dalam implementasi kebijakan yang mengikuti perkembangan di lapangan, pihak pembuat kebijakan akan senantiasa melakukan evaluasi kebijakan (Winarno, 2005:34). Sifat inkremental (keberlanjutan) dalam kebijakan pelaporan basis akrual juga harus diperhatikan (Wahab, 1990). Ditambah penyempurnaan proses bisnis pelaporan basis akrual, komunikasi antar generasi menjadi nilai tambah untuk penyempurnaan implementasi. Komunikasi antar generasi akan membuat rekam jejak dari penyusunan LKPP tidak akan hilang, dan proses pelaporan akan mendukung asumsi dasar :kesinambungan entitas (PP No. 71 Tahun 2010).

Komunikasi antar generasi yang dimaksud bukan komunikasi antara generasi muda dan generasi tua, namun komunikasi antara penyusun LKPP sekarang dengan penyusun LKPP terdahulu. Kecenderungan yang ada setelah pergantian penyusun LKPP adalah perasaan “enggan” atau “cuek” untuk memberikan sejarah terkait penyusunan LKPP. Proses komunikasi dalam hal ini tidak berjalan baik, dimana komunikasi menurut Lexicographer (ahli kamus bahasa) menunjuk pada suatu upaya yang bertujuan berbagi mencapai kebersamaan (Fajar, 2009:31).

Penyusun LKPP terdahulu memberi keterangan kendala/masalah dalam penyusunan LKPP ketika penyusun LKPP sekarang menemui kendala yang berhubungan dengan LKPP periode terdahulu. Pada KPPN Malang, informan kunci/penyusun LKPP sekarang selalu kebingungan dan tidak mengetahui rekam

jejak atau masalah pada LKPP terdahulu. Pada poin ini, Golhaber di dalam *Organizational Communication* menyebutkan bahwa salah satu iklim komunikasi yang mendukung adalah adanya keterbukaan dan keterusterangan (Muhammad, 2002:85). Diperlukan keterbukaan dan keterusterangan dalam proses penyaluran komunikasi antar generasi. Dengan adanya komunikasi antar generasi penyusun LKPP, maka akan meningkatkan ketepatan dan kecepatan penyusunan LKPP.

➤ Mutasi sebagai Pengoptimalan SDM

Dalam pemenuhan peran KPPN sebagai entitas penyusun LKPP, semua SDM KPPN Malang harus dapat dioptimalkan. Sumber daya manusia bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan secara efektif, walau mayoritas komposisi SDM KPPN Malang adalah wanita dengan usia di atas 50 tahun dan tingkat pendidikan SMA.

Putera dan Valentina (2011) menyatakan SDM memainkan peranan di dalam implementasi, sehingga jumlah SDM tidak hanya memadai, namun juga melihat kompetensi implementor, kemampuan SDM di dalam mengidentifikasi, menyelesaikan masalah dengan cepat dan kemampuan mendorong masyarakat. Dalam meningkatkan kompetensi SDM, perlu dilakukan mutasi pada penyusun LKPP. Dukungan proses komunikasi kebijakan yang baik seharusnya bisa memfasilitasi proses mutasi penyusun LKPP di KPPN Malang.

Mutasi menurut Wahyudi (1995) adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Pengoptimalan semua SDM dapat dilakukan dengan mutasi. Edward III (1980) menyatakan perlunya menempatkan staf yang berkualitas dalam implementasi kebijakan. Dengan mutasi, maka staf yang berkualitas dalam penyusunan LKPP akan menjadi

banyak. Ditambah lagi semua SDM di KPPN Malang pada dasarnya merupakan pegawai yang telah lulus *assessment* di bidang Perbendaharaan dan Keuangan Negara. Kekhawatiran akan terjadinya mutasi pada satu pegawai utama penyusun LKPP akan hilang jika KPPN Malang memiliki banyak pegawai cadangan.

Mutasi yang dilakukan bisa secara internal, baik internal seksi Vera maupun internal KPPN Malang secara keseluruhan. Periode mutasi seharusnya bisa di bawah 2 tahun. Seorang pegawai dengan lama bekerja minimal 6 bulan sudah bisa dimutasi. Pada akhirnya, semua pegawai KPPN Malang akan mengalami proses penyusunan LKPP, sehingga tujuan menjadikan semua KPPN sebagai *learning organization* di dalam penyusun LKPP akan tercapai.

➤ *Becoming A Leader not just A Boss*

Kekosongan jabatan pada Kepala Seksi Vera seharusnya tidak dibiarkan terlalu lama oleh unit vertikal KPPN Malang. Di dalam Keputusan Menteri Negara PAN Nomor 63/Kep/M.PAN/7/2003 mengenai Pedoman Umum Penyelenggaraan Publik dinyatakan bahwa salah satu dari syarat layanan publik yang baik adalah adanya kepastian pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Kekosongan jabatan Kasi Vera selain berbahaya dari sisi aturan, juga bisa menghambat implementasi kebijakan dalam jangka panjang.

Darwin (1995) menyatakan terdapat hal penting dalam implementasi kebijakan: pendayagunaan sumber; pelibatan orang atau sekelompok orang dalam implementasi; interpretasi; dan manajemen program. Ketiadaan pejabat pada Kasi Vera akan menghambat manajemen program dalam implementasi

pelaporan basis akrual. Kasi yang bertugas sementara akan kesulitan dalam mememanajemen implementasi kebijakan.

Selain itu, Kasi Vera yang definitif akan lebih bisa menjadi pemimpin bagi stafnya. Pemimpin dapat menjadi suporter bagi pelaksananya, tapi seorang atasan tidak peduli dengan tingkah laku pelaksananya (Tohidi dan Jabbari, 2012). Kasi Bank yang bertugas sementara memiliki kesibukan yang sama dengan seksi vera. Sehingga wajar, jika perhatian Beliau ke bawahannya akan terpecah. Oleh karena itu dibutuhkan segera pengisian jabatan pada Kasi Vera di KPPN Malang.

Keberadaan pemimpin memiliki peranan penting di dalam organisasi. Pada poin ini, peneliti mereview kembali hasil penelitian terkait komitmen pimpinan KPPN Malang di awal penerapan basis akrual. Salah satu penyebab peringkat LKPP KPPN Malang mengalami "jatuh bebas" di tahun 2015 adalah kurangnya komitmen pemimpin di saat itu. Tahun 2015 KPPN Malang disibukkan dengan berbagai *contest*, seperti sertifikasi ISO 9001:2008 dan WBBM. Dapat kita lihat, dengan kurangnya komitmen pemimpin, sangat berpengaruh pada implementasi kebijakan. Pemimpin tidak hanya memimpin, tapi juga menggerakkan organisasi (Tohidi dan Jabbari, 2012).

Untuk mencapai tujuan pelaporan basis akrual yang lebih baik, maka diperlukan kepemimpinan pada level Kepala Kantor dan Kepala Seksi Vera KPPN Malang. Warren Bunnies dalam bukunya *On Becoming a Leader* (1989) menyatakan seorang pemimpin tidak hanya memperbaiki, tapi juga mengembangkan. Seorang pemimpin tidak hanya fokus pada sistem dan struktur, tapi juga fokus kepada pelaksana kebijakan. Seorang pemimpin tidak

hanya melihat keputusan dalam jangka pendek, tapi juga melihat jangka panjang dari keputusan yang diambil (Rago, 1996).

Kepemimpinan menjadi poin dalam refleksi perubahan karena lokasi, kondisi dan sarana prasarana KPPN Malang yang strategis. Dengan keunggulan yang dimiliki, peluang KPPN Malang untuk mewakili Direktorat Jenderal Perbendaharaan dalam berbagai kontes pelayanan selalu terbuka. Pembentukan jiwa kepemimpinan di level Kasi dan Kepala Kantor KPPN Malang akan membuat implementasi pelaporan basis akrual lebih terjamin.

➤ Penyetaraan Peringkat Jabatan

Dampak dari sikap baik menurut Edward III (1980) adalah ada kebijakan yang dilaksanakan secara efektif karena mendapat dukungan dari implementor, dan ada juga yang mengalami “ketidakcuhan” karena tidak didukung oleh implementor. Sebagai dampak dari ketidaksetaraan peringkat jabatan antara Kasi Vera dengan Kasi Lain adalah *take home pay* yang berbeda. Implementasi kebijakan pelaporan basis akrual akan mengalami hambatan, karena termasuk dalam faktor insentif implementor.

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004:141). Insentif yang kurang pada Kasi Vera, tentu akan menghambat implementasi kebijakan. Hal ini berbahaya, terutama pelaporan basis akrual merupakan *job description* dari Seksi Vera.

Penyetaraan peringkat jabatan seharusnya bisa dilakukan berdasarkan beban kerja yang ada di Seksi Vera. Beban kerja ini juga meningkat

sebagaimana di dalam Renstra Ditjen Perbendaharaan 2015-2019. Seksi Vera mendapat tambahan tugas di bidang *Government Financial Statistics*. Dengan tambahan tugas dan tuntutan penajaman peran sebagai *learning organization* di dalam pelaporan basis akrual, maka perlu ditinjau terkait peringkat jabatan Kasi Vera oleh unit pembuat kebijakan di level pimpinan Kementerian Keuangan. Para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu, mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi (Edward III, 1980).

➤ Peningkatan Solidaritas Antar Seksi

Keunggulan faktor koordinasi antar seksi yang dimiliki KPPN Malang terbentur oleh adanya SOP pencocokan saldo antar seksi. Dilematis, karena hasil penelitian menunjukkan perbedaan pandangan akan pentingnya pencocokan saldo ini pada pegawai di setiap seksi. Ada pegawai yang berpikiran *praktis*, dalam arti menginginkan SOP ini dihilangkan. Di sisi lain ada pegawai yang ingin SOP ini dipertahankan sebagai mekanisme *check and balance* antar seksi.

Untuk menjamin kualitas saldo pada LKPP, KPPN Malang harus mencari terobosan dalam koordinasi saldo antar seksinya. Dalam poin ini, peneliti menyimpulkan perlunya membangun rasa solidaritas yang tinggi di lingkungan KPPN Malang. Solidaritas organisasi adalah perasaan di dalam organisasi yang terbentuk dalam perasaan sepenanggungan untuk kepentingan bersama (Partanto dan Al Barry, 1994:717).

Suatu KPPN yang solid atau memiliki rasa solidaritas yang tinggi, tidak akan mengalami keluhan dalam proses pencocokan saldo antar seksi. Semua

pegawai akan merasa bahwa dirinya dan yang lain adalah satu. Mereka melakukan tugas yang satu, yaitu tujuan organisasi. Demikian juga dengan kendala dalam SOP pencocokan saldo di KPPN Malang, seharusnya sewaktu ada perubahan saldo di satu seksi, akan otomatis diberitahukan ke seksi Vera sebagai penyusun LKPP. Semua pegawai akan berpartisipasi dalam penyusunan LKPP, tanpa menunggu permintaan data dari Seksi Vera. Pada akhirnya, iklim organisasi akan mendukung dalam pencapaian tujuan. Golhaber dalam *Organizational Communication* menyatakan bahwa salah satu dimensi yang mendukung iklim organisasi yang baik adalah partisipasi dari semua anggota dalam pembuatan keputusan (Muhammad, 2002:85).

➤ **Pertegas Proses Rekonsiliasi**

Implementasi kebijakan berarti pelaksanaan dari suatu kebijakan (Wibawa, 2002:5). Proses rekonsiliasi secara *online* merupakan tahapan dalam pelaksanaan implementasi pelaporan basis akrual. Dampak dari penerapan rekonsiliasi secara *online* di KPPN Malang bisa dikatakan sebagai dua sisi mata uang. Di satu sisi, proses rekon sangat membantu dan menjawab kendala dalam proses rekonsiliasi pasca pelaporan basis akrual, di sisi lain rekon *online* menimbulkan kebingungan pada penyusun LKPP terkait penjadwalan penyusunan LKPP.

Proses rekonsiliasi secara *online* memang belum diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan. Namun proses ini telah memiliki alur dan prosedur yang diatur di dalam Surat Dirjen Perbendaharaan. Penetapan tanggal pelaksanaan rekon berdasarkan “kesepakatan” antara Kementerian/Lembaga dengan Direktorat Akuntansi dan Pelaporan Keuangan. Hal ini yang akan menimbulkan kebingungan pada penyusun LKPP, karena tanggal rekon akan berubah-ubah

setiap bulan. Menurut Edward III (1980), pada pelaksanaan kebijakan, SOP merupakan sarana bagi implementor untuk memanfaatkan waktu yang tersedia. Kelemahan dari SOP ini terlihat pada ketidakpastian tanggal pelaksanaan yang justru menghabiskan waktu para implementor.

Selain itu, pelaksanaan rekon *online* yang masih diatur dengan Surat Dirjen Perbendaharaan seharusnya ditingkatkan menjadi Peraturan Menteri Keuangan. Di dalam Undang-undang No. 12 Tahun 2011 mengenai Pembentukan Peraturan Perundang-undangan disebutkan bahwa Surat Direktur Jenderal lebih lemah daripada Peraturan Menteri. Hal ini menunjukkan SOP rekon *online* masih lemah karena SOP Rekonsiliasi sebelumnya diatur di dalam Peraturan Menteri Keuangan, yaitu PMK No. 210/PMK.05/2013.

Di dalam PMK No. 210/PMK.05/2013 tercantum secara jelas bahwa rekonsiliasi merupakan kewajiban bagi satuan kerja. Setiap bulan, satuan kerja wajib melakukan rekonsiliasi ke KPPN sebelum tanggal 10. Dapat disimpulkan, pelaksanaan rekon *online* melemahkan praktik terdahulu yang menekankan sanksi bagi satuan kerja yang belum melakukan rekonsiliasi. Tanggal pelaksanaan rekon *online* yang bersifat "kesepakatan" menunjukkan kelemahan sanksi dalam proses rekonsiliasi pasca pelaporan basis akrual. Diperlukan penetapan SOP Rekonsiliasi yang tetap tanggalnya untuk mengembalikan kekuatan sanksi dalam rekonsiliasi sebagai *tools* menuju pelaporan basis akrual yang lebih baik. Selain itu, sebuah *learning organization* sebagai pendidik juga harus berusaha memberikan tindakan korektor atau hukuman (W.S. Winkel, 1991:115).

➤ Pemberian *Award* kepada Satker Berprestasi

Keberhasilan implementasi kebijakan dilakukan dengan evaluasi kebijakan, berupa ukuran-ukuran yang menjadi dasar dalam menilai apakah kebijakan telah mencapai tujuan yang diinginkan (Dunn, 1998). KPPN Malang bisa memberikan terobosan evaluasi kebijakan dengan pemberian *award* kepada satker yang berhasil menjadi terbaik.

Dalam implementasi kebijakan yang baik, sering ada mekanisme insentif dan sanksi (Subarsono, 2009:12). Dengan memanfaatkan sumber daya finansial yang ada, KPPN Malang masih bisa menambah satu kegiatan lagi, yaitu evaluasi dengan pemberian *award* kepada satker yang berprestasi. Ukuran keberhasilan pelaporan basis akrual bisa dilakukan dengan melihat kualitas laporan satker berdasarkan PP No. 71 Tahun 2010. Dengan mekanisme *award*, satuan kerja akan lebih terpacu dalam implementasi pelaporan basis akrual.

➤ Penambahan Informasi Akrual pada CALK LKPP

Refleksi perubahan terakhir yang seharusnya dilakukan KPPN Malang adalah penambahan informasi akrual pada CALK LKPP. Walau aturan mengenai CALK ini belum ada, pada praktiknya KPPN Malang telah memiliki informasi akrual dari satker sewaktu melakukan proses rekonsiliasi.

Dengan informasi akrual yang dimiliki, KPPN Malang seharusnya bisa melampirkan informasi ini dalam penyusunan LKPP. Keberadaan informasi akrual akan membuat laporan lebih berguna dalam pengambilan keputusan (Daniels & Daniels, 1991; Mack & Ryan, 2007; Cohen, *et al.*, 2010). Kehadiran informasi akrual yang telah diperoleh pada LKPP KPPN Malang akan menambah mutu dan kualitas LKPP di KPPN Malang. Oleh karena itu, diperlukan

penambahan informasi akrual pada penyusunan LKPP di KPPN Malang pada tahun berikutnya.