

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Ruang Lingkup Pengelolaan Dana Desa**

###### **2.1.1.1 Pengertian Dana Desa**

Menurut Undang-Undang Desa, Dana Desa didefinisikan sebagai dana yang bersumber dari APBN yang diperuntukan bagi Desa yang ditransfer melalui APBD Kabupaten/kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan, kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat.

#### **Sumber dan Mekanisme Penyaluran Dana Desa**

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 Tentang Dana Desa yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), dialokasikan secara berkeadilan berdasarkan:

- a. Alokasi dasar, dan
- b. Alokasi yang dihitung memperhatikan jumlah penduduk, angka kemiskinan, luas wilayah, dan tingkat kesulitan geografis desa setiap kabupaten/kota.

Mekanisme penyaluran Dana Desa terbagi menjadi 2 (dua) tahap yakni tahap mekanisme transfer APBN dari Rekening Kas Umum Negara (RKUN) ke Rekening Kas Umum Daerah (RKUD) dan tahap mekanisme transfer APBD dari RKUD ke kas desa. Mekanisme pencairan dana dan penyaluran Alokasi Dana Desa selengkapnya seperti di bawah ini :

1. Pencairan Dana Desa dilakukan bertahap dengan presentase tertentu yang telah ditetapkan.
2. Pencairan pertama diajukan oleh Kepala Desa kepada Bupati melalui Camat disertai dengan kelengkapan administrasi yang telah ditentukan.
3. Pencairan tahap kedua, dapat dilakukan apabila penggunaan pada pencairan pertama sudah dipertanggungjawabkan baik secara administratif, secara teknis dan secara hukum.
4. Pencairan baik tahap pertama maupun kedua dilakukan dengan pemindah bukuan dana dari kas daerah ke rekening kas desa.
5. Penyaluran Alokasi Dana Desa dari kas desa kepada pelaku aktivitas (pemimpin pelaksana kegiatan).

Berikut ini adalah prosedur pencairan dana desa kepada pemimpin pelaksana kegiatan,

1. Bendahara desa mengajukan Surat Permintaan Pembayaran (SPP) kepada Kepala Desa melalui Sekertaris desa yang dilampiri dengan Rencana Kebutuhan Desa (RKD) dan bukti-bukti pengeluaran dana sebelumnya.

2. Sekertaris desa melakukan verifikasi (penelitian) berkas kelengkapan SPP dan apabila telah dinyatakan lengkap, sekertaris desa menerbitkan Surat Perintah Membayar (SPM) yang ditandatangani oleh Kepala Desa.
3. Bendahara desa setelah menerima SPM dan surat rekomendasi Camat mencairkan kepada pemegang kas desa pada bank yang ditunjuk.
4. Dana yang telah dicairkan oleh bendahara desa dibukukan kedalam Buku Kas Umum (BKU) untuk selanjutnya diserahkan kepada pimpinan kegiatan disertai dengan bukti penerimaan.

#### **2.1.1.2 Tujuan Dana Desa**

Dalam UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, tujuan disalurkannya dana desa adalah sebagai bentuk komitmen negara dalam melindungi dan memberdayakan desa agar menjadi kuat, maju, mandiri dan demokratis. Dengan adanya Dana Desa, desa dapat menciptakan pembangunan dan pemberdayaan desa menuju masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera. Sementara tujuan Alokasi Dana Desa adalah:

1. Mengatasi kemiskinan dan mengurangi kesenjangan.
2. Meningkatkan kualitas perencanaan dan penganggaran pembangunan di tingkat desa dan pemberdayaan masyarakat desa.
3. Mendorong pembangunan infrastruktur pedesaan yang berlandaskan keadilan dan kearifan lokal.
4. Meningkatkan pengamalan nilai-nilai keagamaan, sosial, budaya dalam rangka mewujudkan peningkatan kesejahteraan sosial.

5. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat desa. Mendorong peningkatan keswadayaan dan gotong royong masyarakat desa.
6. Meningkatkan pedapatan desa dan masyarakat desa melalui Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

Penggunaan alokasi dana desa yang diterima pemerintah desa 30% alokasi dana desa dipergunakan untuk operasional penyelenggaraan pemerintah desa dalam pembiayaan operasional desa, biaya operasional BPD, biaya operasional tim penyelenggara alokasi dana desa. Sedangkan 70% dana desa dipergunakan untuk pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan sarana dan prasarana ekonomi desa, pemberdayaan dibidang pendidikan, kesehatan, pemberdayaan ekonomi masyarakat terutama untuk mengentaskan kemiskinan dan bantuan keuangan kepala lembaga masyarakat desa, BUMDes, kelompok usaha sesuai potensi ekonomi masyarakat desa, serta bantuan keuangan kepada lembaga yang ada di desa seperti LPMD, RT, RW, PKK, Karang Taruna, Linmas.

### **2.1.1.3 Prioritas Dana Desa**

Dana Desa diprioritaskan untuk pembiayaan pelaksanaan program dan kegiatan berskala lokal desa dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dan kualitas hidup masyarakat serta penanggulangan kemiskinan. Prioritas Dana Desa dialokasikan untuk membiayai bidang pemberdayaan masyarakat didasarkan atas kondisi dan potensi desa, sejalan dengan pencapaian target RPJMDes dan RKPDes setiap tahunnya, melalui:

1. Dana Desa diprioritaskan untuk pemenuhan kebutuhan dasar meliputi:
  - a. Pengembangan pos kesehatan Desa dan Polindes
  - b. Pengelolaan dan pembinaan Posyandu
  - c. Pembinaan dan pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).
  
2. Dana Desa diprioritaskan untuk pembangunan sarana dan prasarana desa, yang di antaranya dapat meliputi:
  - a. Pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana jalan desa
  - b. Pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana jalan usaha tani
  - c. Pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana embung desa
  - d. Pembangunan energi baru dan terbarukan
  - e. Pembangunan dan pemeliharaan sanitasi lingkungan
  - f. Pembangunan dan pengelolaan air bersih berskala desa
  - g. Pembangunan dan pemeliharaan irigasi tersier
  
3. Dana Desa diprioritaskan untuk pengembangan potensi ekonomi lokal guna meningkatkan kapasitas masyarakat desa dalam pengembangan wirausaha, peningkatan pendapatan, serta perluasan skala ekonomi masyarakat desa.

Berdasarkan prinsip pengelolaan Dana Desa bagian yang tak terpisahkan dari pengelolaan keuangan Desa dalam APBD, seluruh kegiatan yang dibiayai Dana Desa direncanakan, dilaksanakan dan dievaluasi secara terbuka dengan melibatkan seluruh lapisan masyarakat desa, semua kegiatan harus dipertanggung jawabkan secara administratif, secara teknis, dan secara hukum. Dana Desa

dipergunakan secara terarah, ekonomis, efisien, efektif, berkeadilan, dan terkendali.

(Sumber : <https://djp.kemenkeu.go.id/kppn/bukittinggi/id/data-publikasi/artikel/2951-dana-desa-pengertian,-sumber-dana,-penyaluran-dana,-dan-prioritasnya.html> )

#### **2.1.1.4 Pertanggungjawaban Keuangan Dana Desa**

Pelaporan dan pertanggung jawaban keuangan desa adalah kegiatan yang dilakukan untuk menyampaikan hal-hal yang berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama satu periode tertentu sebagai bentuk pelaksanaan tanggung jawab (pertanggungjawaban) atas tugas dan wewenang yang diberikan.

Tujuan pelaporan keuangan desa yaitu bentuk pertanggungjawaban lembaga atas penggunaan dan pengelolaan sumber daya yang dimiliki dalam suatu periode tertentu serta sebagai alat evaluasi karena menyediakan informasi posisi keuangan serta menunjukkan kinerja yang telah dilakukan, dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan ekonomi bagi Kepala Desa sendiri maupun pemangku kepentingan lainnya.

Manfaat pelaporan keuangan desa yaitu mengetahui tingkat efektivitas, efisiensi, dan kemanfaatan pengelolaan sumber daya ekonomi oleh desa dalam 1 tahun anggaran; dapat mengetahui nilai kekayaan bersih desa sampai dengan posisi terakhir periode pelaporan, sebagai alat evaluasi kinerja aparatur desa, sebagai sarana pengendalian terhadap kemungkinan praktik penyalahgunaan atau

penyimpangan pengelolaan keuangan, sebagai wujud riil implementasi asas transparansi dan akuntabilitas yang diamanatkan undang-undang.

Pada Pasal 68 dan 69 Permendagri 20/2018, Kepala Desa menyampaikan laporan pelaksanaan APB Desa semester pertama kepada Bupati/Wali Kota melalui camat. Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari, laporan pelaksanaan APB Desa dan laporan realisasi kegiatan. Kepala Desa menyusun laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan cara menggabungkan seluruh laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 paling lambat minggu kedua bulan Juli tahun berjalan. Bupati/Wali Kota menyampaikan laporan konsolidasi pelaksanaan APB Desa kepada Menteri melalui Direktur Jenderal Bina Pemerintahan Desa paling lambat minggu kedua Bulan Agustus tahun berjalan.

Kewajiban Kepala Desa dalam Permendagri 20/2018 yaitu Kepala Desa menyampaikan laporan pelaksanaan APB Desa semester pertama kepada Bupati/Wali Kota melalui camat. Laporan Kepala Desa Terdiri dari, Laporan pelaksanaan APB Desa semester I dan Laporan Realisasi Kegiatan. Laporan diserahkan paling lambat minggu ke 2 bulan juli tahun berjalan.

Bupati/Wali Kota menyampaikan laporan konsolidasi pelaksanaan APB Desa kepada Menteri melalui Direktur Jenderal Bina Pemerintahan Desa paling lambat minggu kedua Bulan Agustus tahun berjalan.

Pertanggungjawaban disampaikan kepada Bupati/Walikota paling lambat 3 bulan setelah akhir tahun anggaran. Ditetapkan dengan Peraturan desa (Perdes) dilampiri: Laporan Keuangan, Laporan Realisasi Kegiatan, Daftar Program yang

Masuk Desa. Laporan konsolidasi realisasi pelaksanaan APBDes disusun oleh Bupati/Walikota paling lambat April Minggu ke 2. Penginformasian kepada masyarakat melalui baliho, banner, papan pengumuman dan media informasi yang lain.

Dalam Permendagri No 20 tahun 2018 pasal 70 Kepala Desa menyampaikan laporan pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan APBdesa kepada Bupati/Walikota melalui Camat setiap akhir tahun anggaran. Laporan pertanggungjawaban disampaikan paling lambat 3 (tiga) bulan setelah akhir tahun anggaran berkenaan yang ditetapkan dengan peraturan desa.

Peraturan desa disertai dengan, laporan keuangan, terdiri atas laporan realisasi apb desa, catatan atas laporan keuangan, laporan realisasi kegiatan, dan daftar program sektoral, program daerah dan program lainnya yang masuk ke desa.

Dalam Pasal 71 disebutkan laporan pertanggungjawaban merupakan bagian dari laporan penyelenggaraan pemerintahan desa akhir tahun anggaran. Bupati/Walikota menyampaikan laporan konsolidasi realisasi pelaksanaan apb desa kepada menteri melalui direktur jenderal bina pemerintahan desa paling lambat minggu kedua bulan april tahun berjalan.

Pasal 72, laporan diinformasikan kepada masyarakat melalui media informasi. Informasi paling sedikit memuat laporan realisasi apb desa, laporan realisasi kegiatan, kegiatan yang belum selesai dan/atau tidak terlaksana, sisa anggaran, dan alamat pengaduan.

(Sumber : <https://purwodadi.mageetan.go.id/portal/berita?id=4490> )

### **2.1.1.5 Larangan Kepala Desa dan Perangkat Desa**

Larangan kepala desa menurut UU Nomor 6 pasal 29 Tahun 2014 Tentang Desa adalah sebagai berikut:

- a. Merugikan kepentingan umum
- b. Membuat keputusan yang menguntungkan diri sendiri, anggota keluarga, pihak lain, dan/atau golongan tertentu
- c. Menyalahgunakan wewenang, tugas, hak, dan/atau kewajibannya
- d. Melakukan tindakan diskriminatif terhadap warga dan/atau golongan masyarakat tertentu
- e. Melakukan tindakan meresahkan sekelompok masyarakat Desa
- f. Melakukan kolusi, korupsi, dan nepotisme, menerima uang, barang, dan/atau jasa dari pihak lain yang dapat memengaruhi keputusan atau tindakan yang akan dilakukannya
- g. Menjadi pengurus partai politik
- h. Menjadi anggota dan/atau pengurus organisasi terlarang
- i. Merangkap jabatan sebagai ketua dan/atau anggota Badan Permusyawaratan Desa, anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, dan jabatan lain yang ditentukan dalam peraturan perundangan-undangan
- j. Ikut serta dan/atau terlibat dalam kampanye pemilihan umum dan/atau pemilihan kepala daerah

- k. Melanggar sumpah/janji jabatan
- l. Meninggalkan tugas selama 30 (tiga puluh) hari kerja berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan tidak dapat dipertanggungjawabkan.

Larangan perangkat desa menurut UU Nomor 6 pasal 51 tahun 2014 adalah sebagai berikut:

- a. Merugikan kepentingan umum
- b. Membuat keputusan yang menguntungkan diri sendiri, anggota keluarga, pihak lain, dan/atau golongan tertentu
- c. Menyalahgunakan wewenang, tugas, hak, dan/atau kewajibannya
- d. Melakukan tindakan diskriminatif terhadap warga dan/atau golongan masyarakat tertentu
- e. Melakukan tindakan meresahkan sekelompok masyarakat Desa
- f. Melakukan kolusi, korupsi, dan nepotisme, menerima uang, barang, dan/atau jasa dari pihak lain yang dapat memengaruhi keputusan atau tindakan yang akan dilakukannya
- g. Menjadi pengurus partai politik
- h. Menjadi anggota dan/atau pengurus organisasi terlarang
- i. Merangkap jabatan sebagai ketua dan/atau anggota Badan Permasyarakatan Desa, anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, dan jabatan lain yang ditentukan dalam peraturan perundangan-undangan

- j. Mikut serta dan/atau terlibat dalam kampanye pemilihan umum dan/atau pemilihan kepala daerah
- k. Melanggar sumpah/janji jabatan
- l. Meninggalkan tugas selama 60 (enam puluh) hari kerja berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan tidak dapat dipertanggungjawabkan.

## **2.1.2 Pelaksanaan Pengendalian Internal Pemerintah**

### **2.1.2.1 Pengertian Pengendalian Internal Pemerintah**

Pelaksanaan pengendalian internal aparatur desa mengacu pada serangkaian prosedur, kebijakan, dan tindakan yang dirancang dan diimplementasikan oleh pemerintah desa untuk memastikan penggunaan dana desa sesuai dengan aturan dan tujuan yang ditetapkan. Beberapa definisi dan pendapat dari para ahli terkait pelaksanaan pengendalian internal aparatur desa antara lain:

Menurut Commitee of Sponsoring Organization (COSO) yang dikutip oleh Hery (2016:75) pengendalian internal adalah sebagai berikut:

*“Internal control is a process effected by an entity’s board of directors management and other personel design to provide reasonable of objectives in the following categories: Reability of financial reporting, effectiveness and efficiency of operations, compliance with applicable law and regulation”.*

"Pengendalian internal adalah suatu proses dipengaruhi oleh dewan direksi, entitas manajemen dan pribadi lainnya yang di desain untuk memberikan wajar tujuan dalam kategori berikut: Reabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku”.

Menurut Mulyadi (2017:129) pengendalian internal adalah sebagai berikut

:

“Pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen”.

Menurut Wakhyudi (2018:18) pengendalian Internal adalah

“Pengendalian Internal adalah proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personal lain dalam organisasi untuk memberikan keyakinan yang memadai terkait pencapaian tujuan”.

Permatasari, dkk (2017) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal

adalah :

“Sistem pengendalian internal adalah beragam kebijakan, praktik, dan prosedur yang dilaksanakan dalam perusahaan dengan tujuan melindungi aset perusahaan, mengukuhkan kecermatan dan keunggulan catatan informasi akuntansi, memajukan ketepatan guna dalam aktivitas institusi, dan menilai keteraturan peraturan serta kebijakan yang dibuat oleh manajemen.”

Mustikasari (2017) mengemukakan bahwa pelaksanaan pengendalian

internal adalah sebagai berikut :

“Pelaksanaan pengendalian internal aparatur desa meliputi empat tahap, yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pelaporan. Dalam tahap perencanaan, dilakukan penyusunan rencana pengelolaan dana desa. Pada tahap pelaksanaan, dilakukan penerapan prosedur dan kebijakan yang telah disusun. Selanjutnya, pada tahap pengawasan, dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan. Terakhir, pada tahap pelaporan, dilakukan penyusunan laporan keuangan dan pelaporan hasil pengawasan”.

Menurut PP nomor 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) adalah sebagai berikut:

“Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah”.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan dan dikaitkan dengan Pelaksanaan pengendalian internal di desa bahwa pelaksanaan pengendalian internal aparatur desa meliputi penyusunan prosedur, pemisahan tugas dan tanggung jawab, pengawasan, pencatatan dan pelaporan, serta evaluasi. Hal ini bertujuan untuk memastikan penggunaan dana desa yang efektif, efisien, dan akuntabel serta mencegah terjadinya penyalahgunaan dana desa dan kecurangan dana desa.

#### **2.1.2.2 Komponen Pengendalian Internal Pemerintah**

Menurut Mulyadi (2017:129) komponen sistem pengendalian internal adalah

“Komponen sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga asset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen”.

Menurut Nomor 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) terdiri atas unsur:

1. lingkungan pengendalian
  - a. Penegakan integritas dan nilai etika.
  - b. Komitmen terhadap kompetensi.
  - c. Kepemimpinan yang kondusif.
  - d. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan.
  - e. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat.
  - f. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia.
  - g. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif.
  - h. Hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.
2. penilaian risiko
  - a. Pimpinan Instansi Pemerintah wajib melakukan penilaian risiko.
  - b. Penilaian risiko terdiri atas:
    - 1) identifikasi risiko.
    - 2) analisis risiko.
  - c. Dalam rangka penilaian risiko pimpinan Instansi Pemerintah menetapkan:
    - 1) tujuan Instansi Pemerintah.
    - 2) tujuan pada tingkatan kegiatan, dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.
3. kegiatan pengendalian
  - a. Pimpinan Instansi Pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi Instansi Pemerintah yang bersangkutan.
  - b. Penyelenggaraan kegiatan pengendalian sekurang-kurangnya memiliki karakteristik sebagai berikut:
    - 1) kegiatan pengendalian diutamakan pada kegiatan pokok Instansi Pemerintah
    - 2) kegiatan pengendalian harus dikaitkan dengan proses penilaian risiko; c. kegiatan.
    - 3) kegiatan pengendalian yang dipilih disesuaikan dengan sifat khusus Instansi Pemerintah.
    - 4) kebijakan dan prosedur harus ditetapkan secara tertulis.
    - 5) prosedur yang telah ditetapkan harus dilaksanakan sesuai yang ditetapkan secara tertulis.
    - 6) kegiatan pengendalian dievaluasi secara teratur untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut masih sesuai.
4. informasi dan komunikasi
  - a. Pimpinan Instansi Pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat.
  - b. Komunikasi atas informasi wajib diselenggarakan secara efektif.
  - c. Untuk menyelenggarakan komunikasi yang efektif pimpinan Instansi Pemerintah harus sekurang-kurangnya

- 1) menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi
  - 2) mengelola, mengembangkan, dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus.
5. pemantauan pengendalian intern
- a. Pimpinan Instansi Pemerintah wajib melakukan pemantauan Sistem Pengendalian Intern.
  - b. Pemantauan Sistem Pengendalian Intern dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan revidu lainnya.

Kurniawan (2017) mengemukakan empat komponen pengendalian internal, yaitu:

“Komponen pengendalian internal ada empat yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, dan informasi dan komunikasi.”

### **2.1.2.3 Fungsi Pengendalian Internal Pemerintah**

Menurut Hery (2014:66) Fungsi Pengendalian Internal adalah sebagai berikut:

“Fungsi Pengendalian intern adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum / undang – undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.”

Dari fungsi pengendalian internal diatas dapat disimpulkan bahwa Fungsi pengendalian internal adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan mereka

dengan efektif dan efisien, serta memastikan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan yang berlaku. Ruang lingkup pengendalian internal mencakup semua aspek operasional organisasi, dan meliputi sistem akuntansi dan keuangan, operasi bisnis, pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan risiko, dan pengelolaan teknologi informasi.

#### **2.1.2.4 Tujuan Pengendalian Internal Pemerintah**

Menurut Arens, dkk (2015:40) yang dialih bahasakan oleh Herman Wibowo, sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya. Kebijakan dan prosedur ini sering kali disebut pengendalian, dan secara kolektif membentuk pengendalian internal entitas tersebut.

Alvin, Andal, & Mark (2015:370) mengemukakan bahwa tujuan sistem pengendalian internal adalah:

“Tujuan sistem pengendalian internal suatu perusahaan atau pemerintahan memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif yaitu reliabilitas laporan keuangan, efisiensi operasi, efektivitas operasi dan ketaatan pada hukum dan peraturan.”

Menurut Mulyadi (2016:130), tujuan dari sistem pengendalian internal dilihat dari definisi sistem pengendalian internal adalah sebagai berikut :

1. Menjaga kekayaan organisasi.
2. Mengecek ketelitian dan keandalan.
3. Mendorong Efisiensi.

4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Dilihat dari tujuan sistem pengendalian internal, maka sistem pengendalian internal tersebut dapat digolongkan menjadi dua macam, yaitu:
  - a. Pengendalian Internal Akuntansi Pengendalian internal akuntansi meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Pengendalian internal akuntansi yang baik akan menjamin kekayaan para investor dan kreditor yang ditanamkan dalam perusahaan yang akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya.
  - b. Pengendalian Internal Administratif Pengendalian internal administratif meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2016:164)

Menurut Warren, dkk (2017:392) tujuan pengendalian internal adalah menyediakan keyakinan yang memadai bahwa:

- a. “Aset telah dilindungi dan digunakan untuk kepentingan bisnis
- b. Informasi bisnis akurat
- c. Karyawan dan manajer mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.”

Dari semua penjelasan di atas, tujuan pengendalian internal adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif dan efisien, serta memastikan bahwa mereka mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku. Pelaksanaan pengendalian internal sangat penting bagi organisasi ataupun pemerintahan desa untuk memastikan keberhasilan jangka panjang dan untuk mencegah risiko-risiko yang dapat mengancam kelangsungan hidup organisasi seperti kecurangan.

### 2.1.2.5 Kendala Pengendalin Internal Pemerintah

COSO (2013:9) yang dikutip Latifah (2021:15-16) menjelaskan mengenai kendala pengendalian internal sebagaimana yang dirumuskan dalam Internal Control-Integrated Framework sebagai berikut:

*“The Framework recognizes that while internal control provides reasonable assurance of achieving the entity’s objectives, limitations do exist. Internal control cannot prevent bad judgment or decisions, or external events that can cause an organization to fail to achieve its operational goals. In other words, even an effective system of internal control can experience a failure. Limitations may result from the:*

1. *Suitability of objectives established as a precondition to internal control.*
2. *Reality that human judgment in decision making can be faulty and subject to bias.*
3. *Breakdowns that can occur because of human failures such as simple errors.*
4. *Ability of management to override internal control.*
5. *Ability of management, other personnel, and/or third parties to circumvent controls through collusion.*
6. *External events beyond the organization’s control”.*

Keterbatasan bawaan yang melekat dalam setiap pengendalian internSebagaimana dikemukakan oleh Amin Widjaja Tunggal (2013:26) yaitu:

1. “Manajemen mengesampingkan pengendalian intern, pengendalian suatu entitas mungkin dikesampingkan oleh manajemen.
2. Kesalahan yang tidak disengaja oleh personil, sistem pengendalian intern hanya efektif apabila personil yang menerapkan dan melaksanakan pengendalian jga efektif.
3. Kolusi, efektivitas pemisahan fungsi terletak pada pelaksanaan individual sendiri atas tugas-tugas yang diberikan kepada mereka atau pelaksanaan pekerjaan seseorang diperiksa oleh orang lan. Sering terdapat suatu resiko bahwa kolusi antara individual akan merusak efektivitas pemisahaan tugas”.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa keterbatasan pengendalian internal meliputi kebijakan organisasi, struktur organisasi, kualitas sumber daya manusia, ketidakmampuan untuk memperkirakan perubahan lingkungan bisnis, sifat manusia yang oportunistik, ketidaksempurnaan sistem informasi, perubahan lingkungan bisnis yang cepat, kelemahan dalam pemahaman dan implementasi pengendalian internal, perubahan dalam organisasi dan lingkungan bisnis, dan kelemahan dalam pengelolaan data dan informasi.

### **2.1.3 Kompetensi Aparatur Desa**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Aparatur Desa**

Kompetensi adalah kemampuan atau kualifikasi yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik dan efektif.

Berikut ini beberapa pengertian kompetensi

Menurut Sukrisno Agoes (2013:146) kompetensi sebagai berikut :

“Kompetensi merupakan suatu kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau profesinya. Orang yang kompeten berarti orang yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan kualitas hasil yang baik. Dalam arti luas kompetensi mencakup penguasaan ilmu/pengetahuan (knowledge), dan keterampilan (skill) yang mencukupi, serta mempunyai sikap dan perilaku (attitude) yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan atau profesinya.”

Menurut Alvin A. Arens, dkk. (2016:62) kompetensi sebagai berikut :

*“Competence as a requirement for auditors to have formal education in field of auditing and accounting, adequate practical experience for workers who are being carried out, as well as continuing professional education.”*

“Kompetensi merupakan kebutuhan bagi auditor yang didapat auditor melalui pendidikan formal dalam bidang audit dan akuntansi, maupun melalui pengalaman kerja serta pendidikan professional sejenis”

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2013:429) mendefinisikan kompetensi adalah sebagai berikut:

“Kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan oleh seorang untuk mencapai tugas yang menentukan pekerjaan individual”.

Arum Ardianingsih (2018:26) menyatakan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut:

“Kompetensi berhubungan dengan keahlian, pengetahuan, dan pengalaman. Oleh karena itu, auditor yang kompeten adalah yang memiliki pengetahuan, pelatihan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai agar bisa berhasil menyelesaikan pekerjaannya”.

Sari (2017) mengemukakan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut :

“Kompetensi adalah kemampuan atau kualifikasi yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik dan efektif, yang dapat diukur dan dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan”.

Wibowo (2014:320) menyatakan bahwa definisi kompetensi aparatur adalah sebagai berikut :

“kompetensi aparatur adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh perilaku dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Widyatama (2017) mengemukakan kompetensi adalah sebagai berikut :

“Kompetensi pada hakikatnya diartikan sebagai sebuah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Sumber daya manusia harus kompeten artinya sumber daya manusia tersebut cakap, mampu atau terampil. Istilah kompetensi mengacu pada atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.”

Atiningsih (2019). Mengemukakan kompetensi adalah sebagai berikut:

“Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Pegawai yang tidak memiliki karakteristik seperti pengetahuan yang cukup akan bekerja lebih lama dan mengakibatkan banyak waktu dan tenaga yang terbuang.”

Widyawaty (2019) mengemukakan bahwa kompetensi aparatur desa adalah sebagai berikut:

“Kompetensi aparatur desa sangat diperlukan agar pengelolaan dana desa dapat berkembang dalam berbagai aspek. Untuk itu dalam pelaksanaannya, aparatur desa harus mempunyai kecerdasan pengetahuan dan ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal tersebut sebagai bentuk tanggung jawab aparatur desa dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan desa.”

Dari beberapa pendapat diatas penulis bisa menyimpulkan bahwa kompetensi dari aparatur desa sangat dibutuhkan oleh seorang pegawai atau aparatur desa. Dan dengan adanya kompetensi ini dapat meningkatkan kualitas

seseorang sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal. Seorang pegawai yang tidak mempunyai kompetensi akan melakukan pekerjaan lebih lama dan tidak sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan.

### **2.1.3.2 Karakteristik Kompetensi Aparatur Desa**

Adapun beberapa karakteristik atau cir-ciri kompetensi menurut Lyle dan Spencer dalam Harhinto (2012:92) terdapat empat karakteristik kompetensi adalah sebagai berikut:

1. **Motif (Motives)** Motif adalah hal-hal yang seseorang pikirkan untuk memenuhi keinginannya secara konsisten yang akan menimbulkan suatu tindakan.
2. **Karakteristik (Traits)** Karakteristik adalah ciri fisik dan respon-respon atau reaksi-reaksi yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. **Pengetahuan (Knowledge)** Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidangbidang tertentu. **Keterampilan (Skill)** Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental.

Wibowo (2014:322) mengemukakan terdapat tiga indikator/karakteristik kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan perilaku.

Menurut Widyawaty (2019) indikator kompetensi aparatur desa adalah sebagai berikut:

1. “Latar belakang dan tingkat Pendidikan
  - a. Latar belakang seseorang
  - b. Pengalaman kerja
2. Tingkat pengetahuan
  - a. Pengaruh pengetahuan dalam prospek kerja
  - b. Memahami pengelolaan dana desa
3. Kemampuan mengidentifikasi dan mengatasi masalah
  - a. Bisa mengidentifikasi masalah
  - b. Mengatasi masalah

4. Sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai norma yang berlaku dalam pemerintahan desa
  - a. Bersikap sesuai dengan nilai dan norma
  - b. Berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja
  - c. Bersedia menerima maaf atas kesalahan yang diperbuat
  - d. Bias menghargai pendapat serta menerima kritik dan saran yang membangun sesama rekan kerja.”

Dari pendapat para ahli diatas dapat diinterpretasikan dengan kompetensi aparatur desa di mana kompetensi aparatur desa memiliki beberapa karakteristik yaitu perilaku, keterampilan dan pengetahuan yang menunjang keberhasilan dalam bekerja.

### **2.1.3.3 Manfaat Kompetensi Aparatur Desa**

Serdamayanti (2013:126) mengatakan bahwa terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut :

- a. “Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai
- b. Alat seleksi karyawan
- c. Memaksimalkan produktivitas
- d. Dasar pengembangan sistem remunerasi
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
- f. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.”

Kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, pemerintah atau organisasi terutama dalam meningkatkan kinerja. Menurut Prihadi (2014:57) manfaat kompetensi aparatur adalah sebagai berikut :

1. “Prediksi kesuksesan kerja  
Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seorang pemegang jabatan

mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada jabatan maka ia dapat diprediksikan akan sukses.

2. Merekrut pegawai yang handal  
Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dapat dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
3. Dasar penilaian dan pengembangan pegawai  
Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian berdasarkan sistem kompetensi dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau dengan dimutasikan kebagian lainnya.”

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat diinterpretasikan bahwasannya ketika seseorang aparatur desa memiliki kompetensi yang baik itu bisa memaksimalkan pekerjaannya dengan hasil yang baik dan bisa diandalkan dalam beberapa aspek untuk pengembangan desa tersebut.

#### **2.1.3.4 Tantangan Kompetensi Aparatur Desa**

Hingga tahun 2021, jumlah desa di Indonesia sebanyak 73.850 desa. Pemerintah desa mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa. Terkait hal itu dibutuhkan perangkat desa yang mempunyai kompetensi dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Jumlah perangkat desa saat ini kurang lebih sebanyak 886.200 orang.

Kementerian Dalam Negeri mempunyai keterbatasan anggaran untuk memenuhi pengembangan kompetensi perangkat desa. Tantangan lain dalam pengembangan kompetensi adalah beragamnya kondisi desa dan jumlah desa yang

banyak. Keterbatasan kompetensi menyebabkan perangkat desa menghadapi kendala dalam pengelolaan pembangunan di desa.

Dibutuhkan upaya dalam pemenuhan kompetensi perangkat desa. Untuk mengakselerasi pengembangan kompetensi perangkat desa maka diusulkan dengan metode pelatihan menggunakan learning management system dan pelatihan menggunakan modul. Diharapkan, Kementerian Dalam Negeri menyusun modul pengembangan kompetensi perangkat desa. Sehingga pelatihan dapat dilaksanakan secara mandiri, mudah, dan hemat biaya.

Gita Astri Alsyakinah (2019) mengemukakan tantangan Kompetensi Aparatur Desa dalam penelitiannya bahwa :

“Motivasi yang kurang diberikan oleh kepala desa juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan aparatur desa tidak bersemangat untuk belajar dan memahami sistem baru pemerintahan yang sudah semakin modern. Serta pemberian pendidikan, pelatihan dan pengembangan bagi aparatur desa untuk menguasai sistem baru pun masih dikatakan belum berjalan sesuai yang diharapkan. Hal ini, sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas aparatur desa itu sendiri.”

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa tantangan kompetensi aparatur desa ada pada pendanaan yang kurang cukup untuk pengembangan aparatur desa.

## **2.1.4 Moralitas Aparatur Desa**

### **2.1.4.1 Pengertian Moralitas Aparatur Desa**

Budiningsih (2017) mengemukakan tentang moralitas aparatur bahwa :

“Moralitas aparatur terjadi apabila orang melakukan kebaikan karena ia sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya dan bukan ia mencari keuntungan. Hal ini dapat di simpulkan bahwa moralitas merupakan perbuatan dimana seseorang tidak meminta balasan pada apa yang telah ia lakukan”.

Menurut Junia (2016) dalam Komang (2020) moralitas adalah

“Moralitas Adalah sebuah ajaran mengenai baik buruknya sifat dan sikap dalam suatu individu seseorang. Sedangkan pengertian dari bermoral ialah pertimbangan akan baik buruknya akhlak seseorang.moralitas individu merupakan sebuah perilaku atau sikap yang dimana seseorang melakukan sesuatu mengarah kehal yang positif atau baik dengan berlandaskan keikhlasan tanoa meminta balasan (Tidak Pamrih)”.

Dari beberapa hasil peneititan di atas dapat di interprestasikan kedalam moralitas aparatur desa bahwasannya aparatur desa yang bermoral yaitu aparatur desa yang memiliki nilai ahklak, prilaku dan sikap yang baik dalam bekerja serta bisa diprecayai.

### **2.1.4.2 Ciri-ciri Moralitas**

Menurut Bertens (2001: 143-147) dalam Riyana Hari Murtini, Yuliani Rahmah, Ota Ribeka (2013), moralyulianiotitas mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

1. berkaitan dengan tanggung jawab
2. berkaitan dengan hati nurani

3. mewajibkan
4. bersifat formal, berikut penjelasannya :
  - a. Berkaitan dengan Tanggung Jawab  
Hal ini ditandai dengan nilai-nilai yang berkaitan dengan pribadi manusia yang bertanggung jawab. Nilai-nilai moral mengakibatkan seseorang dikatakan bersalah atau tidak bersalah, karena ia bertanggung jawab.
  - b. Berkaitan dengan Hati Nurani  
Mewujudkan nilai-nilai moral merupakan “imbauan” dari hati nurani. Salah satu ciri khas nilai moral adalah bahwa hanya nilai ini menimbulkan “suara” dari hati nurani yang menuduh kita bila meremehkan atau menentang nilai-nilai moral dan memuji kita bila mewujudkan nilai-nilai moral.
  - c. Mewajibkan  
Dapat dikatakan bahwa kewajiban absolut yang melekat pada nilai-nilai moral berasal dari kenyataan bahwa nilai-nilai ini menyangkut pribadi manusia sebagai keseluruhan, sebagai totalitas.
  - d. Bersifat Formal  
Kita merealisasikan nilai-nilai moral dengan mengikutsertakan nilai-nilai lain dalam suatu “tingkah laku moral”. Nilai-nilai moral tidak memiliki “isi” tersendiri, terpisah dari nilai-nilai lain. Tidak ada nilai-nilai moral yang “murni”, terlepas dari nilai-nilai lain. Hal itulah yang dimaksud dengan nilai moral bersifat formal. Max Scheler mengungkapkan hal yang sama juga dengan menegaskan bahwa nilai-nilai moral “membonceng” pada nilai-nilai lain”.

#### 2.1.4.3 Prinsip-prinsip Moralitas

Menurut Wardana (2017) mengemukakan prinsip-prinsip moralitas adalah sebagai berikut:

1. Penalaran moral didasarkan atas imbalan
2. Berbuat baik
3. Menyadari kewajibannya
4. Penalaran moral didasarkan atas hukum
5. Melaksanakan kegiatan sesuai kondisi yang sebenarnya ambatan Pelaksanaan.

## 2.1.5 Efektivitas Pencegahan Kecurangan Dana Desa

### 2.1.5.1 Pengertian Pencegahan Kecurangan

Menurut Indonesia Corruption Watch (2018) fraud merupakan suatu perlakuan yang dilakukan baik itu secara sengaja maupun tidak sengaja oleh pribadi maupun suatu kelompok yang melanggar aturan hukum dengan tujuan mencari keuntungan secara pribadi atau kelompok dan merugikan bagi semua korban fraud.

Menurut Fitrawansyah (2014:16) Pencegahan *fraud* adalah sebagai berikut:

“Pencegahan *fraud* merupakan aktivitas memerangi *fraud* dengan biaya yang murah. Pencegahan kecurangan bisa dianalogikan dengan penyakit, yaitu lebih baik dicegah daripada diobati.”

Menurut Karyono (2013:87) menyatakan bahwa pencegahan *fraud* adalah sebagai berikut:

“Pencegahan *fraud* merupakan aktivitas memerangi *fraud* yang paling efektif dengan biaya yang murah, sehingga harus didukung oleh seluruh pelaku organisasi.”

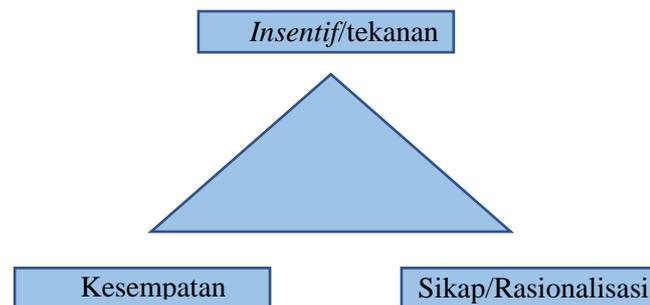
Steve Albrecht dalam Diaz Priantara (2013:184) menyatakan bahwa efektivitas pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut:

“Efektivitas Pencegahan kecurangan adalah menghilangkan kesempatan atau peluang melakukan *fraud* dengan membangun dan menerapkan manajemen risiko (khususnya manajemen risiko *fraud*), pengendalian intern dan tata kelola perusahaan yang jujur.”

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas pencegahan kecurangan dapat dicapai melalui sistem pengendalian interal yang baik, sumber daya manusia yang bermoralitas serta memiliki kompetensi yang berkualitas dan pemenuhan prinsip transparansi dan partisipasi masyarakat. Hal ini untuk memastikan bahwa dana digunakan secara transparan, bertanggung jawab dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.1.5.2 Faktor Penyebab Kecurangan

SAS 99 (AU 316) menjelaskan tiga kondisi kecurangan yang timbul dari kecurangan pelaporan keuangan dan penyalahgunaan dana.



**Sumber:** Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley (2015:398)

Gambar 2.1

#### Segitiga Kecurangan

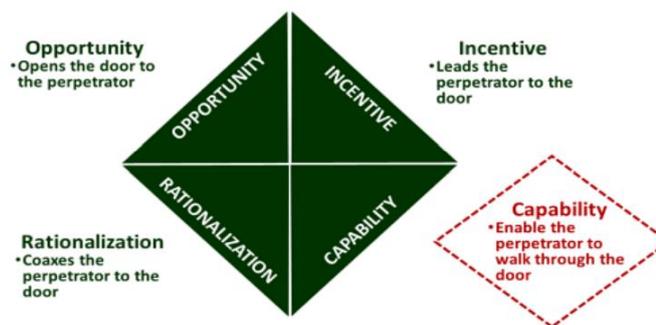
Seperti pada gambar 2.1. Ketiga kondisi ini disebut sebagai segitiga kecurangan (*fraud triangle*)

1. “*Insentif/Tekaxnan*. Manajemen atau pegawai lain merasakan insentif atau tekanan untuk melakukan kecurangan.
2. Kesempatan. Situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan kecurangan.
3. Sikap/rasionalisasi. Adalah sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur, atau mereka berada dalam lingkungan yang

cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan yang tidak jujur”.

Sedangkan menurut *diamond theory* terdapat 4 elemen yang menyebabkan kecurangan (*fraud*) yaitu:

- “*Insentif* (tekanan): kebutuhan dan motivasi untuk berbuat fraud.
- Kesempatan: lemahnya sistem yang bias dimanfaatkan.
- Rasionalisasi: risiko yang ada sebanding dengan fraud yang dilakukan.
- Kemampuan: kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat melakukan *fraud*.”



**Sumber:** Rahmatika (2020:24)

Gambar 2.2

### *Diamond Theory*

Gambar yang ada di dalam diamond theory adalah adanya keterkaitan antara keempat elemen tersebut dan kemampuan (*capability*) di atas merupakan elemen utama yang memberikan pengaruh penyebab terjadinya kecurangan sehingga perlu dijadikan penilaian secara intern dan tersendiri.

### 2.1.5.3 Upaya Pencegahan Kecurangan Keuangan

Menurut Eko Sudarmanto (2021:215) dalam melakukan pencegahan kecurangan terdapat beberapa upaya pencegahan kecurangan sebagai berikut:

1. Menciptakan dan mengembalikan budaya yang menghargai kejujuran dan nilai-nilai etika yang tinggi. Salah satu tanggung jawab organisasi adalah menumbuhkan budaya yang menghargai kejujuran dan nilai-nilai etika yang tinggi dan menjelaskan perilaku yang diharapkan dan kesadaran dari masing-masing pegawai, menciptakan budaya yang menghargai kejujuran dan nilai-nilai etika tinggi hendaknya mencakup hal-hal sebagai berikut:
  - a. *Setting tone the at the top*
  - b. Merekrut dan mempromosikan karyawan yang tepat
  - c. Pelatihan
  - d. Disiplin
2. Penerapan dan evaluasi proses pengendalian anti-fraud. Kecurangan tidak akan terjadi tanpa persepsi adanya kesempatan dan menyembunyikan perbuatannya organisasi hendaknya proaktif mengurangi kesempatan dengan:
  - a. Mengidentifikasi dan mengukur risiko *fraud*
  - b. Pengurangan risiko *fraud*
  - c. Implementasi dan monitoring pengendalian internal dengan baik
3. Pengembangan proses pengawasan (*Oversight Process*). Untuk mencegah dan menangkal kecurangan secara efektif, entitas hendaknya memiliki fungsi pengawasan yang tepat, pengawasan dalam berbagai jenis dan bentuk ini dapat dilaksanakan oleh berbagai pihak, antara lain komite audit, manajemen dan internal auditor.

### 2.1.5.4 Tujuan dan Manfaat Pencegahan Kecurangan

Terdapat lima tujuan Manfaat utama pencegahan kecurangan (Karyono, 2013 : 47) :

1. *Prevention*  
Yaitu mencegah setiap peluang yang membuka tindakan kecurangan.
2. *Deference*  
Yaitu dengan menangkal setiap pelaku potensial fraud.
3. *Description*  
Yaitu mempersulit setiap ruang gerak pelaku potensial fraud.
4. *Recertification*

Yaitu keharusan untuk mengidentifikasi setiap kegiatan yang rentan terhadap risiko kecurangan dan sistem pengendalian internal yang lemah.

5. *Civil action prosecution*

Yaitu menuntut setiap pelaku kecurangan.

Tujuan pencegahan kecurangan menurut BPKP (2008) dalam Eko Sudarmanto dkk (2021:214) sebagai berikut:

1. Pencegahan (*Prevention*) Upaya mencegah terjadinya kecurangan penting dalam suatu organisasi harus dilakukan secara menyeluruh dari level bawah hingga puncak manajemen.
2. Penangkalan (*Deterrence*) Upaya penangkalan harus dilakukan dengan prosedur yang ketat, sehingga setiap ruang dalam organisasi terhindar dari adanya kesempatan untuk melakukan kecurangan.
3. Pemutusan (*Disruption*) Upaya pencegahan kecurangan yang paling efektif dapat dilakukan dengan memutuskan mata rantai para pelaku kecurangan, yang selama ini masih berada dalam organisasi.
4. Pengidentifikasian (*Identification*) Salah satu cara untuk mengetahui kegiatan yang memiliki kesempatan besar terjadinya tindakan kecurangan adalah dengan mengidentifikasi kegiatan yang bersifat rutin dan beresiko besar. Identifikasi terhadap pengendalian internal yang sudah berjalan harus tetap dilakukan untuk mengetahui apa saja kelemahan yang ada dalam pengendalian.
5. Penuntutan (*Prosecution*) Upaya pencegahan kecurangan lainnya yang dapat dilakukan adalah dengan menjatuhkan sanksi yang bertingkat sesuai dengan jenis dan besarnya tindakan kecurangan yang dilakukan. Sanksi yang diberikan dapat menjadi warning dan self reminder bagi pegawai lainnya.

Sedangkan tujuan pencegahan kecurangan menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:33), yaitu:

1. "Ciptakan iklim budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu. Riset menunjukkan bahwa cara paling efektif untuk mencegah fraud adalah mengimplementasikan program serta pengendalian anti fraud, yang didasarkan pada nilai-nilai yang dianut perusahaan. Nilai-nilai semacam itu menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku dan ekspektasi yang dapat diterima, bahwa pegawai dapat menggunakan nilai itu untuk mengarahkan tindakan mereka. Nilai-nilai itu membantu menciptakan budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu antar sesama anggota organisasi atau perusahaan. Sebagai makhluk sosial, orang-orang tersebut terkait dalam lingkungan masyarakat dan berarti

mereka saling berhubungan, saling mempengaruhi, dan saling membantu sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya.

2. Proses rekrutmen yang jujur.

Dalam upaya membangun lingkungan pengendalian yang positif, penerimaan pegawai merupakan awal dari masuknya orang-orang yang terpilih melalui seleksi yang ketat dan efektif untuk mengurangi kemungkinan mempekerjakan dan mempromosikan orang-orang yang tingkat kejujurannya rendah. Hanya orang-orang yang dapat memenuhi syarat tertentu yang dapat diterima. Kebijakan semacam itu mencakup pengecekan latar belakang orang-orang yang dipertimbangkan akan dipekerjakan atau dipromosikan menduduki jabatan yang bertanggung jawab. Pengecekan latar belakang, verifikasi pendidikan, riwayat pekerjaan, serta referensi pribadi calon karyawan, termasuk referensi tentang karakter dan integritas selalu dilakukan. Selain itu, pelatihan secara rutin untuk seluruh pegawai mengenai nilai-nilai perusahaan dan aturan perilaku pun harus selalu diterapkan. Dalam review kinerja, termasuk diantaranya evaluasi kontribusi pegawai/individu dalam mengembangkan lingkungan kerja yang positif sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, selalu melakukan evaluasi objektif atas kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan dan standar perilaku, serta setiap pelanggaran ditangani segera.

3. Pelatihan *fraud awareness*.

Semua pegawai harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberitahu tentang tugasnya untuk menyampaikan fraud aktual atau yang dicurigai serta cara yang tepat untuk menyampaikannya. Selain itu, pelatihan kewaspadaan terhadap kecurangan juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan khusus pegawai itu. Pelatihan keterampilan dan pengembangan karir tersebut bertujuan untuk membantu meningkatkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tidak terjadi banyak kesalahan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Berikut merupakan serangkaian pelatihan yang perlu diperhatikan dan diterapkan pada setiap karyawan di perusahaan secara eksplisit agar dapat mengadopsi harapan-harapan yang baik untuk perusahaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kewajiban-kewajiban mengkomunikasikan masalah-masalah tertentu yang dihadapi. Membuat daftar jenis-jenis masalah.
- b. Cara mengkomunikasikan masalah-masalah tersebut dan adanya kepastian dari manajemen mengenai harapan tersebut.

4. Lingkup kerja yang positif.

Dari beberapa riset yang telah dilakukan terlihat bahwa pelanggaran lebih jarang terjadi bila karyawan mempunyai perasaan positif tentang atasan mereka daripada karyawan diperlakukan tidak baik, seperti

diperalat, diancam, atau diabaikan. Pengakuan dan sistem penghargaan (*reward*) sesuai dengan sasaran dan hasil kinerja, kesempatan yang sama bagi semua pegawai, program kompensasi secara profesional, pelatihan secara profesional, dan prioritas organisasi dalam pengembangan karir akan menciptakan tempat kerja yang nyaman dan positif. Tempat kerja yang nyaman dan positif dapat mendongkrak semangat kerja pegawai dan dapat mengurangi kemungkinan pegawai melakukan tindakan curang terhadap perusahaan.

5. Kode etik yang jelas, mudah dimengerti, dan ditaati.

Kode etik pada umumnya selalu sejalan dengan moral manusia dan merupakan perluasan dari prinsip-prinsip moral tertentu untuk diterapkan dalam suatu kegiatan. Membangun budaya jujur, keterbukaan, dan memberikan program bantuan tidak dapat diciptakan tanpa memberlakukan aturan perilaku dan kode etik di lingkungan pegawai. Dalam hal ini, harus dibuat kriteria yang termasuk perilaku jujur dan tidak jujur serta perbuatan yang diperbolehkan dan dilarang. Semua kriteria ini dibuat secara tertulis dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan dan harus mereka setujui dengan membubuhkan tanda tangannya. Pelanggaran atas aturan perilaku kode etik harus dikenakan sanksi.

6. Program bantuan kepada pegawai yang mendapat kesulitan.

Masalah ataupun kesulitan pasti akan dialami oleh setiap pegawai atau karyawan pada setiap perusahaan, sehingga tidak sedikit dari mereka yang melakukan berbagai macam kecurangan agar keluar dari masalah yang dihadapinya. Bentuk bantuan perusahaan seharusnya dapat diberikan agar dapat mencegah terjadinya kecurangan atau penyelewengan terhadap keuangan perusahaan, serta menjadi dukungan dan solusi dalam menghadapi permasalahan dan desakan ekonomi yang dimiliki para pegawai sehingga meminimalisir kerugian perusahaan akibat kecurangan.

7. Tanamkan kesan bahwa setiap tindak kecurangan akan mendapatkan sanksi setimpal

Strategi pencegahan kecurangan yang terakhir adalah menanamkan kesan bahwa setiap tindak kecurangan akan mendapatkan sanksi. Pihak perusahaan, khususnya pihak manajemen perusahaan harus benar-benar menanamkan sanksi, yaitu dengan membuat dan menjalankan peraturan terhadap setiap tindak kecurangan sehingga perbuatan menyimpang dalam perusahaan dapat diminimalisir dan memberikan efek jera terhadap oknum yang akan ataupun sudah melakukan tindakan kecurangan”.

Oleh karena itu, lebih baik kita mencegah daripada memperbaiki dan diperlukan adanya kerjasama dari berbagai pihak yang ada di dalam suatu pemerintahan, organisasi, perusahaan dan yang lainnya yang bertujuan untuk mensejahterakan suatu pemerintahan, organisasi ataupun perusahaan, itu bisa berdampak positif bagi anggota ataupun karyawannya karena jika pemerintahan, organisasi dan perusahaannya sejahtera maka anggota dan karyawannya juga pasti sejahtera, maka secara tidak langsung bisa membuat anggota dan karyawannya pun memiliki moralitas yang lebih baik dan akan menjalankan pekerjaannya sebaik mungkin, dengan kompetensi yang mereka miliki ditambah lagi didampingi dengan pengendalian internal yang baik dan tertata.

#### **2.1.5.5 Pencegahan Kecurangan Yang Efektif**

Agar suatu pemerintahan, perusahaan atau instansi dapat berfungsi dengan baik, efisien dan efektif dari sisi pengelolaan keuangan, maka Pencegahan kecurangan harus diterapkan. Pencegahan Fraud atau kecurangan yang tidak efektif menjadi peluang terjadinya kecurangan. Untuk mencegah terjadinya kecurangan perlu adanya beberapa rencana seperti memperketat pelaksanaan SOP, Sistem pengendalian internal dan pelatihan anti Fraud bagi karyawan.

ACFE's mendefinisikan kecurangan sebagai tindakan mengambil keuntungan secara sengaja dengan cara menyalah gunakan suatu pekerjaan/jabatan atau mencuri aset/sumberdaya dalam organisasi

Singleton, (2010) dalam Indria, (2015 ) upaya untuk mengurangi tindakan kecurangan dibagi kedalam 3 (tiga) fase. Pada fase pertama yaitu fase pencegahan

tindakan kecurangan, fase kedua cara yang paling efektif adalah melalui perubahan perilaku dan budaya organisasi yang memberikan perhatian lebih atas tindakan kecurangan. Cara yang ketiga upaya yang dilakukan dengan melalui *struktur corporate governance, tone at the top*, penentuan tujuan yang realistis dan kebijakan serta prosedur yang dapat mencegah tindakan penyimpangan (Singleton, 2010) dalam (Indria, 2015).

Menurut pusdiklatwas BPKP (2008) pencegahan kecurangan yang efektif memiliki lima tujuan yaitu :

1. *Prevention*, yaitu mencegah terjadinya kecurangan secara nyata pada semua lini organisasi.
2. *Deterrence*, yaitu menagkal Pelaku potensial bahkan tindakan untuk yang bersifat coba-coba.
3. *Disruption*, yaitu mempersulit gerak langkah pelaku kecurangan sejauh mungkin.
4. *Identification*, yaitu mengidentifikasi kegiatan beresiko tinggi dan kelemahan pengendalian.
5. *Civil action prosecution*, yaitu melakukan tuntutan dan penjayuhan sanksi yang setimpal atas perbuatan kecurangan pada pelakunya.

### **2.1.5.6 Hambatan Pencegahan Kecurangan**

Menurut Yanti & Purnamawati, G. A. (2020) yang menjadi hambatan dalam melakukan pencegahan kecurangan yaitu :

1. Faktor sosial budaya dapat mempengaruhi pelaksanaan pengendalian internal, dapat terlihat dari pola pikir seseorang dalam kehidupan sehari-harinya yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Hal ini tentu saja harus ditangani dengan baik.
2. Faktor lingkungan dipengaruhi oleh kondisi keluarga yang mempengaruhi karakter dari seseorang tersebut. Apabila lingkungan keluarganya baik maka akan mempengaruhi karakter seseorang itu hal yang baik. Karakter seseorang memang sulit untuk merubahnya karena sudah ada sejak lahir.
3. Kurangnya kesadaran diri juga dapat menghambat pelaksanaan kebijakan pengendalian internal. Dimana hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman terhadap ajaran sehingga membuat kurang maksimal dalam melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

### **2.2.1 Pengaruh Pelaksanaan Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Efektivitas Pencegahn Kecurangan Dana Desa**

Pengendalian internal pemerintah yang baik dapat memberikan efek positif terhadap efektivitas pencegahan kecurangan dalam organisasi pemerintahan ataupun perusahaan. Contoh pengendalian internal yang efektif untuk mencegah penipuan mencakup pemisahan tugas, verifikasi independen, penilaian risiko, kebijakan dan prosedur, serta pelatihan dan komunikasi karyawan.

Penerapan pengendalian internal yang efektif dapat membantu organisasi mencegah dan mengurangi risiko kecurangan serta menjaga integritas dan kepercayaan publik terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi

untuk memastikan bahwa pengendalian internal yang diterapkan berfungsi dengan baik dan terus berkembang untuk mencegah kecurangan secara efektif.

Nisak, Fitri, & Kurniawan (2013) mengemukakan tentang pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan fraud menyatakan bahwa :

“Pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal tersebut menandakan bahwa perbaikan sistem pengendalian internal menjadi tolak ukur keberhasilan pencegahan fraud. Berdasarkan uraian tersebut, diduga terdapat hubungan positif antara sistem pengendalian internal dengan pencegahan fraud”.

Laksmi dan Sujana (2019), Ardiyanti dan Supriadi (2018) serta Jayanti dan Suardana (2019) mengenai system pengendalian internal menyatakan jika sistem kontrol internal memiliki dampak positif serta signifikan untuk mencegah kecurangan dalam pengelolaan keuangan tingkat desa.

Menurut Tuanakotta (2012:272) dalam Atmadja & Saputra (2017) menyatakan bahwa :

“Pengendalian internal merupakan langkah awal dalam pencegahan fraud. Pencegahan fraud pada umumnya adalah aktivitas yang dilaksanakan dalam hal penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang membantu bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan dewan komisaris, manajemen dan personil lain dalam perusahaan/ organisasi untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai tujuan organisasi yaitu: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku”.

## 2.2.2 Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan Dana Desa

Atmadja & Saputra (2017) menyatakan bahwa :

“Kompetensi aparatur (SDM) dikatakan memadai apabila dari segi kuantitas dan kualitas akan meningkatkan akuntabilitas laporan realisasi anggaran pada tingkat keuangan desa, sehingga segala pertanggungjawaban dapat dilakukan dengan baik dan terhindar dari segala tindak kecurangan (*fraud*)”.

Fikri, dkk (2015) mengemukakan Pengaruh Kompetensi aparatur terhadap pencegahan kecurangan menyatakan bahwa :

“Kompetensi aparatur dengan pemahaman akuntansi yang kurang dapat menyebabkan pengelolaan keuangan tidak professional sehingga berpotensi terjadi kecurangan. Hal tersebut berarti bahwa sistem pengendalian internal dan kompetensi aparatur harus sama-sama bersinergi agar dapat melakukan pencegahan terhadap terjadinya fraud”.

Ismail, Widagdo & Widodo, (2016 ) mengemukakan bahwa :

“Pengaruh Kompetensi aparatur terhadap pencegahan kecurangan mengidentifikasi masalah-masalah yang dialami oleh pemerintah desa terkait pengelolaan dana desa. Permasalahan utama yang timbul adalah pemahaman dan pengetahuan dari kepala desa terkait pengelolaan keuangan desa berdasarkan Permendagri No. 113/2015. Hal itu ditambah lagi dengan belum adanya tenaga pendamping untuk membantu pengelolaan dana desa.”

### **2.2.3 Pengaruh Moralitas Aparatur Desa terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan Dana Desa**

Jayanti dan Suardana (2019), Rahimah, dkk (2018), Laksmi dan Sujana (2019) menyimpulkan jika moralitas memiliki peran positif serta penting dalam pencegahan kecurangan dalam pengelolaan keuangan pedesaan.

Kurniawan (2013) menyatakan bahwa moralitas berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut:

“karena ketika perilaku dan etika Seseorang berpengaruh signifikan terhadap tindakan kecurangan dalam laporan keuangan, artinya semakin rendahnya moralitas dari aparat pemerintah maka kecurangan akan semakin meningkat.”

Aranta (2013) menyatakan bahwa moralitas :

“Moralitas berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi, artinya adalah bahwa semakin tinggi etika dan perilaku aparat yang dimiliki aparat maka kecenderungan kecurangan akuntansi yang dilakukan oleh pemerintah juga akan semakin menurun.”

Puspasari & Suwardi (2015) menyatakan bahwa moralitas aparat adalah sebagai berikut

“Moralitas aparat memiliki pengaruh yang kuat terhadap kecenderungan melakukan fraud. Karena ketika seseorang tahu bahwa perbuatannya itu melanggar norma dan aturan maka ia senggat untuk melakukannya perbuatan tersebut karena akan berdampak tidak baik bagi dirinya dan instansi dia bekerja.”

#### **2.2.4 Pengaruh Pelaksanaan Pengendalian Intenal Pemerintah, Kompetensi Dan Moralitas Aparatur Desa Terhadap Efektivitas Pencegahan Keurangan Dana Desa**

Pengendalian internal, kompetensi, dan moralitas aparatur desa merupakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi efektivitas pencegahan kecurangan dana desa.

Romadaniati, Taufeni Taufik, and Azwir Nasir (2020) menyatakan bahwa:

“Pengendalian internal, kompetensi, dan moralitas aparatur desa saling berkaitan dan saling mempengaruhi dalam mencegah terjadinya kecurangan dana desa. Aparatur desa yang memiliki pengendalian internal yang baik akan memperlihatkan keberhasilan dalam mengelola dana desa dan menjaga integritas, sehingga mampu mencegah terjadinya kecurangan. Selain itu, aparatur desa yang memiliki kompetensi dan moralitas yang baik akan mampu mengelola dana desa secara efektif dan efisien dengan berperilaku jujur dan bertanggung jawab, sehingga dapat mencegah terjadinya kecurangan”.

Yusuf, Marwah, Irmawati Ibrahim, and Fulia Indah Waty (2021)

menyatakan bahwa:

“Pengendalian internal, kompetensi, dan moralitas aparatur desa sangat penting dalam mencegah terjadinya kecurangan dana desa. Aparatur desa yang memiliki pengendalian internal yang baik akan mampu mengidentifikasi dan mencegah terjadinya pelanggaran dalam pengelolaan dana desa. Selain itu, aparatur desa yang memiliki kompetensi dan pengetahuan yang baik akan mampu mengelola dana desa secara efektif dan efisien, sedangkan aparatur desa yang memiliki moralitas yang baik akan berperilaku jujur dan bertanggung jawab dalam mengelola dana desa”.

Suandewi, Ni Kadek Ayu (2021) mengungkapkan bahwa :

“Pengendalian internal, kompetensi, dan moralitas aparatur desa berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pencegahan kecurangan dana

desa. Aparatur desa yang memiliki pengendalian internal yang baik akan mampu mengelola dana desa dengan lebih terstruktur dan terkontrol, sehingga dapat mencegah terjadinya kecurangan. Selain itu, aparatur desa yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu mengelola dana desa secara efektif dan efisien, sementara aparatur desa yang memiliki moralitas yang baik akan meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan dalam pengelolaan dana desa”.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal, kompetensi, dan moralitas aparatur desa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pencegahan kecurangan dana desa. Pengendalian internal yang baik akan mampu mencegah terjadinya kecurangan dengan menjaga integritas dan mengidentifikasi pelanggaran, sedangkan kompetensi dan moralitas aparatur desa yang baik akan mampu mengelola dana desa secara efektif dan efisien dengan berperilaku jujur dan bertanggung jawab.

### 2.2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Nama dan Tahun penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan Dan Perbedaan Penelitian</b>
1	Suandewi, Ni Kadek Ayu (2021)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, Moralitas Dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan	Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Whistleblowing berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan sedangkan variabel Sistem	Persamaan : Terletak pada variabel pengendalian intenal, kompetensi dan moralitas  Perbedaan :

NO	Nama dan Tahun penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
		Kecurangan (Fraud) Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Payangan)	Pengendalian Intern dan Moralitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan	Penulis tidak menggunakan variabel Whistleblowing dalam penelitian ini
2	Islamiyah, Faridatul, Anwar Made, and Ati Retna Sari (2020)	Pengaruh kompetensi aparatur desa, moralitas, sistem pengendalian internal, dan whistleblowing terhadap pencegahan fraud dalam pengelolaan dana desa di Kecamatan Wajak	hasil analisis Adjust R Square = 0,677 memperlihatkan bahwa kompetensi aparatur desa, moralitas, sistem pengendalian internal, dan whistleblowing mampu mempengaruhi pencegahan fraud dalam pengelolaan dana desa sebesar 67,7% sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.	<p>Persamaan : Terletak pada variabel pengendalian intenal, kompetensi dan moralitas</p> <p>Perbedaan : Penulis tidak menggunakan variabel Whistleblowing dalam penelitian ini</p>
3	Yusuf, Marwah, Irmawati Ibrahim, and Fulia Indah Waty (2021)	Pengaruh Kompetensi Aparatur, System Pengendalian Intern Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud Dana Desa	Kompetensi Aparatur, System Pengendalian Intern Dan Moralitas Individu berpengaruh signifikan	<p>Persamaanam : Dalam penelitian penulis variabelnya sama</p> <p>Perbedaan :</p>

NO	Nama dan Tahun penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
			dalam pencegahan kecurangan dana desa	yang membedakan dari penelitian penulis yaitu tataletak penempatan variabel X1, X2 dan X3
4	Sariwati, Ni Wayan, and Ni Komang Sumadi (2021)	Pengaruh Kompetensi, Praktek Akuntabilitas dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan (Fraud) dalam Pengelolaan Dana Desa	Kompetensi tidak terlalu berdampak terhadap penegahan kecurangan sedangkan Praktek Akuntabilitas dan Moralitas Individu berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dana desa	<p>Persamaan : Terletak pada variabel kompetensi dan moralitas nya</p> <p>Perbedaan : Penulis menambahkan pelaksanaan pengendalian intenal</p>
5	Aprilia, Kadek Wiwin Indah, and Ni Wayan Yuniasih (2021)	Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Moralitas Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan desa	Kompetensi Aparatur Desa, Moralitas Individu Dan Budaya Organisasi sangat berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dana desa	<p>Persamaan : Terletak pada variabel X yaitu Kompetensi aparatur desa dan moralitas</p> <p>Perbedaan : Peneliti tidak menggunakan budaya organisasi sebagai variabel X</p>
6	Lahajji, Restika (2022)	Pengaruh Kompetensi, Moralitas, Dan	Kompetensi, Moralitas, Dan Sistem	Persamaan : Ketiga variabel tersebut sama

NO	Nama dan Tahun penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
		Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa	Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dana desa	dengan penulis teliti  Perbedaan : Ada perbedaan sedikit di variabel X pengendalian internal yang penulis menambahkan kata pelaksanaan dan di variabel Y penulis menambahkan efektivitas
7	Kusuma, Popy (2022)	Pengaruh kompetensi Aparatur Desa, Sistem Pengendalian Internal dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud Dana Desa	Ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dana desa	Persamaan : Dilihat dari variabel X dan Y semuanya memiliki kesamaan  Perbedaan : Dari variabel Y nya lebih menekankan apakah variabel X tersebut efektif dalam mencegah kecurangan

Tabel 2.2

**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Tahun Penelitian</b>	<b>Kompetensi</b>	<b>Sumber Daya Manusia</b>	<b>Sistem Pengendalian Internal</b>	<b>Moralitas Aparatur Desa</b>	<b>Whistleblowing</b>	<b>Praktek Akuntabilitas</b>	<b>Budaya Organisasi</b>	<b>Pencegahan Kecurangan</b>
Suandewi, Ni Kadek Ayu	2021	✓	-	✓	✓	✓	-	-	✓
Islamiyah, Faridatul, Anwar Made, and Ati Retna Sari	2020	✓	-	✓	✓	✓	-	-	✓
Yusuf, Marwah, Irmawati Ibrahim, and Fulia Indah Waty	2021	✓	-	✓	✓	-	-	-	✓
Sariwati, Ni Wayan, and Ni Komang Sumadi	2021	✓	-	-	✓	-	✓	-	✓
Aprilia, Kadek Wiwin Indah, and Ni Wayan Yuniasih	2021	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓
Lahajji, Restika	2022	✓	-	✓	✓	-	-	-	✓

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Tahun Penelitian</b>	<b>Kompetensi</b>	<b>Sumber Daya Manusia</b>	<b>Sistem Pengendalian Internal</b>	<b>Moralitas Aparatur Desa</b>	<b>Whistleblowing</b>	<b>Praktek Akuntabilitas</b>	<b>Budaya Organisasi</b>	<b>Pencegahan Kecurangan</b>
Kusuma, Popy	2022	✓	-	✓	✓	-	-	-	✓

Keterangan :

✓ = Diteliti

- = Tidak diteliti

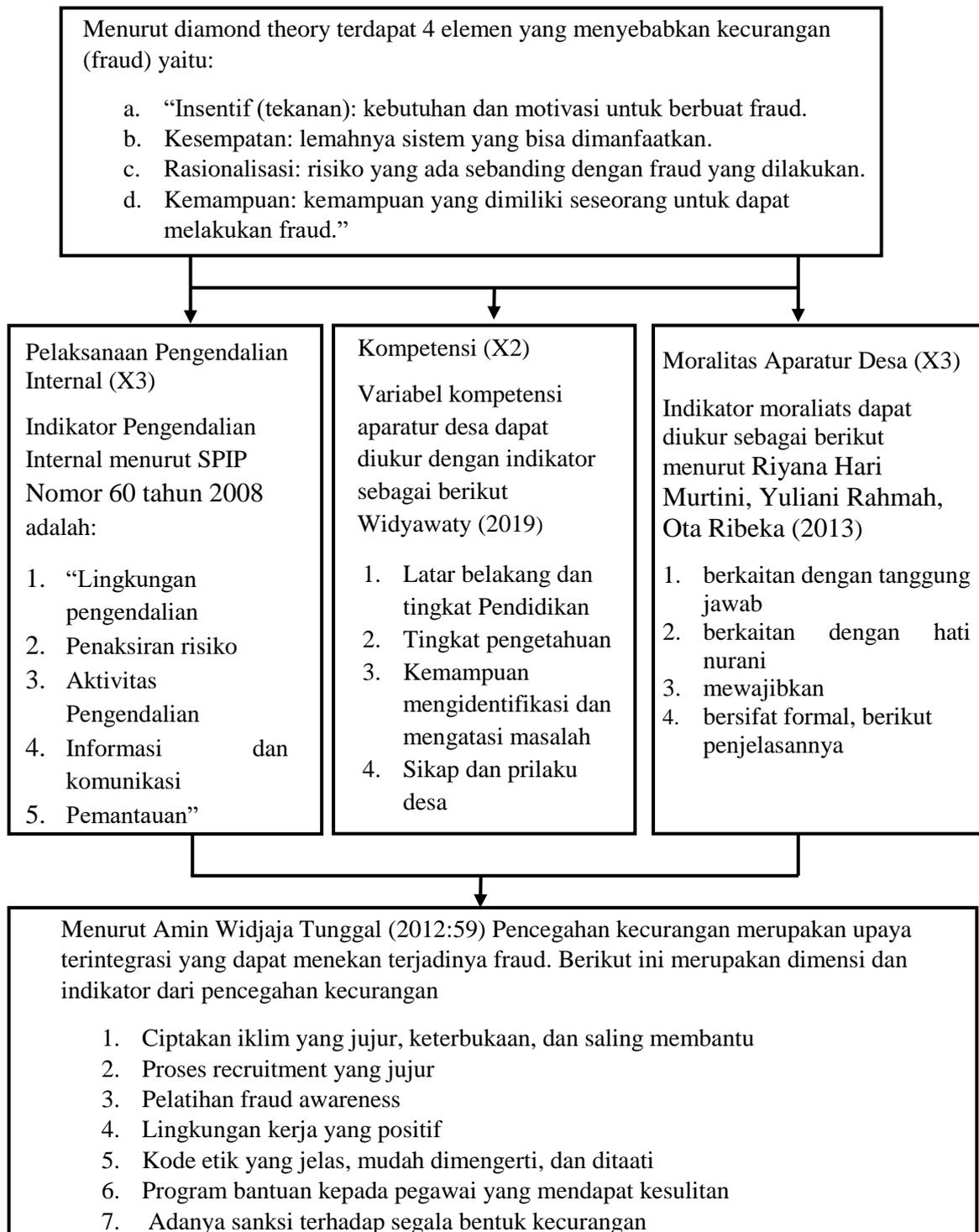
## 2.2.6 Bagan Kerangka Pemikiran

<b>Landasan Teori</b>				
<b>No</b>	<b>Pelaksanaan Pengendalian Internal</b>	<b>Kompetensi Aparatur Desa</b>	<b>Moralitas Aparatur Desa</b>	<b>Efektivitas Pencegahan Kecurangan</b>
1	Commitee of Sponsoring Organization (COSO) yang dikutip oleh Hery (2016:75)	Sukrisno Agoes (2013:146)	Budiningsih (2017)	Indonesia Corruption Watch (2018)
2	Mulyadi (2017:129)	Alvin A. Arens, dkk. (2016:62)	Junia (2016) dalam Komang (2020)	Amin Widjaja Tunggal (2012:59)
3	Wakhyudi (2018:18)	Amin Widjaja Tunggal (2013:429)	Badudu (2007) dalam Burhannudin (2019)	Fitrawansyah (2014:16)
4	Permatasari, dkk (2017)	Arum Ardianingsih (2018:26)	Bertens (2001: 143-147) dalam Riyana Hari Murtini, Yuliani Rahmah, Ota Ribeka	Steve Albrecht yang dikutip Diaz Priantara (2013:184)
5	V. Wiratna Sujarweni (2015:71)	Wibowo (2014:320)	Magnis – Soseno (2005: 130)	Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley (2015:398)

<b>Landasan Teori</b>				
<b>No</b>	<b>Pelaksanaan Pengendalian Internal</b>	<b>Kompetensi Aparatur Desa</b>	<b>Moralitas Aparatur Desa</b>	<b>Efektivitas Pencegahan Kecurangan</b>
6	Hery (2014:66)	Lyle dan Spencer dalam Harhinto (2012:92)		Eko Sudarmanto (2021:215)
7	COSO (2013:9) yang dikutip Latifah (2021:15-16)	Saifuddin Azwar (2012:88)		(singleton, 2010) dalam (Indria, 2015 )
8	Arens, dkk (2015:40)	Hamzah B. Uno (2014:62)		Yanti & Purnamawati, G. A. (2020)
9	Alvin, Andal, & Mark (2015:370)	Soekidjo Notoatmodjo (2012:138)		
10		Serdamayanti (2013:126)		

**Gambar 2.3**

**Bagan Kerangka Pemikiran**



### 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. (Sugiyono, 2019:99)

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di uraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1. Terdapat pengaruh pelaksanaan pengendalian internal pemerintah terhadap efektivitas pencegahan kecurangan dana desa
- H2. Terdapat pengaruh kompetensi aparatur desa terhadap efektivitas pencegahan kecurangan dana desa
- H3. Terdapat pengaruh moralitas aparatur desa terhadap efektivitas pencegahan kecurangan dana desa
- H4. Terdapat pengaruh pelaksanaan pengendalian internal pemerintah, kompetensi dan moralitas aparatur desa terhadap efektivitas pencegahan kecurangan dana desa