

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompetensi Aparatur Desa

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar atau kemampuan sumber daya manusia dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia. Menurut beberapa ahli definisi kompetensi diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Abdullah M. Ma'ruf. (2014:51) pengertian Kompetensi adalah sebagai berikut:

“Kompetensi merupakan kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.”

Menurut Moeheriono (2015:5) Pengertian Kompetensi adalah sebagai berikut;

“Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada periode waktu tertentu.”

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

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

Menurut Sedarmayanti (2017:236) menyatakan bahwa Kompetensi Aparatur adalah sebagai berikut:

“Kompetensi aparatur adalah kompetensi yang merujuk pada pendekatan perilaku, perilaku tertentu atau tipe dan tingkat perilaku yang berbeda yang dijadikan parameter untuk mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, berhasil dan unggul/superior.”

Menurut Sudarmanto (2015:46) menjelaskan bahwa definisi dari Kompetensi yaitu:

“Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu ini Merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.”

Sedangkan menurut Spencer dan Spencer dalam Moeheriono (2014:5) menjelaskan kompetensi adalah ;

“A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation.”

“Pernyataan di atas menjelaskan bahwa Keistimewaan yang menjadi dasar awal seseorang berhubungan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki sebagai sebab akibat dengan standar yang dijadikan tolak ukur dalam berkinerja secara prima ditempat kerja atau pada situasi tertentu.”

Dapat disimpulkan dari beberapa definisi diatas aparatur desa merupakan kemampuan yang dimiliki oleh perangkat desa itu sendiri untuk bekerja melaksanakan tugas atau aktivitas yang diberikan untuk mencapai tujuannya. Perangkat desa adalah aparatur desa dibawah pimpinan kepala desa. Sebagai salah satu faktor pelaku desa, perangkat desa mempunyai peran penting tersendiri dalam membuat kemajuan bangsa melalui desa.

2.1.1.2 Jenis-jenis Kompetensi Aparatur

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 69 ayat (1) tentang Aparatur Sipil Negara, terdapat 3 jenis kompetensi yaitu:

1. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis.
2. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.
3. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan

Menurut Moeherino (2018) ada 3 jenis kompetensi yang dimiliki oleh

Sumber Daya Manusia, antara lain:

1. Kompetensi Individu
2. Kompetensi Jabatan
3. Kompetensi Organisasi

Penjelasan mengenai jenis-jenis dividen adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Individu
Kompetensi Individu adalah keahlian kerja yang melekat pada seseorang yang dapat menghubungkan keterampilan, pengetahuan dan sikap berdasarkan pembelajaran dan pengalaman dalam upaya pelaksanaan tugas secara professional, efektif dan efisien. Dalam kompetensi individu ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu terdiri atas kompetensi threshold atau dapat disebut juga dengan kompetensi minimum yaitu kompetensi dasar yang wajib dimiliki oleh seseorang, misalnya penguasaan pengetahuan atau kemampuan dasar seperti kemampuan/kemahiran membaca dan menulis, dan kompetensi differentiating yaitu kompetensi yang berguna agar bisa membedakan antara seseorang yang berkinerja tinggi atau berkinerja rendah antara yang satu dengan karyawan lainnya, misalnya seseorang yang mempunyai motivasi tinggi umumnya yang sering diperhatikan adalah pada tujuan melebihi apa yang ditargetkan oleh perusahaan didalam standar kerja. Kompetensi ini dapat direfensikan sebagai keterampilan yang dapat menyesuaikan situasi atau starting qualification, yang isinya adalah keterampilan sosial dan komunikasi, teknik umum dan situasi berubah-ubah, kualitas organisasional serta pendekatan dasar pekerjaan dan situasi
2. Kompetensi jabatan
Kompetensi Jabatan (job competency), memiliki fungsi yang sangat berpengaruh dan harus mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen karena aspek kompetensi jabatan sudah banyak dipakai sebagai dasar penentu posisi jabatan calon karyawan. Seseorang agar bisa mencapai kinerja tinggi secara maksimal semestinya antara kompetensi individu yang dimiliki harus sesuai dengan kompetensi jabatan yang diembannya, hal ini akan terjadi kecocokan (matching) dan kesesuaian dengan kemampuan yang dimilikinya.
3. Kompetensi Organisasi
4. Untuk mempunyai kompetensi yang intensif dan ekstensif, hendaknya organisasi bergantung pada kerangka visi organisasi itu sendiri (organization vision framework), karena hal ini merupakan sebuah core ideology yang terdiri atas core value dan competence di masa yang akan datang, yang menjadi harapan bagi organisasi. Maka, tanpa adanya value dan core competence, organisasi tidak akan tumbuh berkembang dengan subur pada tujuan yang telah dibuat sejak awal.

Menurut Muins dalam Rohana Thahier (2012:10) ada 3 jenis kompetensi yaitu:

1. Kompetensi profesi, merupakan kemampuan untuk menguasai keterampilan/keahlian pada bidang tertentu, sehingga tenaga kerja mampu bekerja dengan tepat, cepat teratur dan bertanggung jawab.
2. Kompetensi individu, merupakan kemampuan yang diarahkan pada keunggulan tenaga kerja, baik penguasaan ilmu pengetahuan teknologi (Iptek) maupun daya saing kemampuannya.
3. Kompetensi sosial, merupakan kemampuan yang diarahkan pada kemampuan tenaga kerja dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan, sehingga mampu mengaktualisasikan dirinya di lingkungan masyarakat maupun lingkungan kerjanya. Jenis kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut, dan beberapa jenis kompetensi tersebut menurut Wibowo (2013:97) adalah sebagai berikut;
 - a. *Planing Competency*
 - b. *Influence Company*
 - c. *Communication Competency*
 - d. *Interpersonal Competency*
 - e. *Thinking Competency*
 - f. *Organizational Competency*
 - g. *Human Resources Management Competency*
 - h. *Leadership Competency*
 - i. *Client Service Competency*
 - j. *SelfManagement Competency*
 - k. *Buiseness Competency*
 - l. *Technical / Operasional Competency*

Beberapa jenis kompetensi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Planing Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b. *Influence Company*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi
- c. *Communication Competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- d. *Interpersonal Competency*, meliputi empati, pembangunan konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain dan team player.
- e. *Thinking Competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analisis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- f. *Organizational Competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

- g. *Human Resources Management Competency*, merupakan kemampuan dalam bidang team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- h. *Leadership Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan dalam memposisikan diri, mengembangkan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
- i. *Client Service Competency*, merupakan kompetensi yang berupa pengidentifikasi dan penganalisaan pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
- j. *SelfManagement Competency*, merupakan kompetensi yang berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas dan berinisiatif.
- k. *Buiseness Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- l. *Technical / Operasional Competency*, kompetensi yang berkaitan dengan: mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.1.1.3 Manfaat Kompetensi Aparatur

Menurut Sutrisno Edy (2012:208) mengemukakan bahwa penggunaan konsep kompetensi manusia di dalam suatu organisasi digunakan atas berbagai alasan, yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
2. Alat seleksi karyawan.
3. Memaksimalkan produktivitas.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan. Kompetensi terletak pada elemen setiap manusia dan selalu ada pada karakter seseorang yang dapat menggambarkan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (job tasks) (Spencer dalam (Moeheriono, 2018)). Berdasarkan penjelasan di atas, ada beberapa maksud dan tujuan yang tercantum didalamnya, yaitu:

1. Karakteristik dasar (underlying characteristic) berarti kompetensi merupakan bagian dari karakter yang mendasar pada diri seseorang dan memiliki perilaku yang dapat diperhitungkan didalam berbagai tugas atau pekerjaan.
2. Hubungan Kausal (causally related) artinya kompetensi dapat digunakan untuk memperkirakan kinerja atau kemampuan seseorang, artinya jika memiliki kompetensi yang bagus, maka akan memiliki pula kinerja yang bagus.
3. Kriteria Referansi (criterion referenced) yang menjadi tolak ukur kompetensi secara nyata dan dapat menggambarkan seseorang mampu bekerja secara baik, terukur dan spesifik (terstandar).

2.1.1.4 Pengelolaan Kompetensi Aparatur

Jika membahas mengenai pengelolaan kompetensi aparatur desa, hal tersebut berarti kompetensi sumber daya manusia yang ada pada sebuah pemerintahan desa. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dimulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian sampai dengan evaluasi atau manajemennya.

Adapun yang harus dilakukan dalam mengelola kompetensi menurut Moeheriono (2014:292) adalah :

1. Merencanakan Kompetensi.
Pada tahap ini, organisasi harus berpijak pada visi dan misi instansi yang kemudian diterjemahkan kedalam strategi fungsional yang ada. Maksudnya visi dan misi ini diterjemahkan kedalam strategi pengelolaan

SDM-nya yang kemudian diterjemahkan menjadi tuntutan kompetensi SDM yang harus dipenuhi.

2. Pengorganisasian Kompetensi.

Setelah pemetaan kompetensi diketahui, organisasi harus melakukan pengelompokan atas kompetensi tersebut. Pengelompokan dilakukan melalui penentuan bidang-bidang kompetensi inti yang merupakan tonggak organisasi, maupun bidang kompetensi pendukung.

3. Mengembangkan Kompetensi

Upaya ini dilakukan dengan melakukan penelitian terhadap kompetensi yang saat ini telah dimiliki oleh SDM yang ada, kemudian dibandingkan dengan pemetaan kompetensi yang telah dibuat sehingga dapat diketahui kesenjangan/ketidakseimbangan antara kompetensi yang seharusnya dimiliki dengan yang diharapkan. Berangkat dari kondisi ini, selanjutnya organisasi melakukan berbagai upaya pembangunan dan pengembangan kompetensi SDM sehingga peta kompetensi tadi dapat terisi dengan baik.

4. Melakukan Evaluasi

Melakukan evaluasi terhadap kompetensi yang sudah dibangun dan dikembangkan untuk mengetahui sejauh mana upaya yang telah dilakukan telah mencapai peta kompetensi yang telah disusun. Upaya evaluasi harus senantiasa memperhatikan perkembangan situasi yang ada, sehingga apabila diperlukan, organisasi harus juga melakukan berbagai penyesuaian baik terhadap peta kompetensi maupun program pembangunan kompetensinya.

2.1.1.5 Faktor-Faktor Pembentuk Kompetensi Sumber Daya Manusia

Semua organisasi tentu menginginkan sumber daya manusia mereka memiliki kompetensi yang baik dan dapat diandalkan, sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu itu diperlukan identifikasi terlebih dahulu terhadap faktor- faktor determinan bagi kompetensi.

Menurut Zwell dalam Sudarmato (2015:54) terdapat tujuan determinan yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi, yakni:

1. Kepercayaan dan nilai

Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki sikap tidak kreatif dan inovatif cenderung tidak berfikir dan bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan memberikan tantangan bagi dirinya. Kepercayaan dan nilai seseorang dapat diubah, namun hal ini sangat sulit dan memakan waktu yang lama karena nilai dan kepercayaan seringkali telah menjadi

karakter, pandangan, atau identitas seseorang. Lingkungan sosial memiliki pengaruh besar terhadap kepercayaan dan nilai, dan budaya perusahaan berdampak signifikan terhadap aspek-aspek kompetensi. Kompetensi berakar pada budaya organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari aspek nilai dan kepercayaan seseorang.

2. Keahlian/keterampilan

Aspek ini memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk kompetensi, sebagai contoh, public speaking adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan, dan diperbaiki. Keahlian menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, latihan dan umpan balik. Dengan memperbaiki kemampuan bicara dan keterampilan menulis, seseorang secara tidak langsung juga meningkatkan kecakapan kompetensi komunikasinya. Pengembangan keahlian khusus yang berhubungan dapat berdampak pada budaya organisasi dan kompetensi individu.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu akan lebih mudah mengorganisir orang lain dalam organisasi yang kompleks dengan penguasaan kompetensi manajerialnya yang tinggi dan akan sangat berbeda apabila dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman sama sekali. Akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang menyatu dalam diri seseorang akan menjadikan orang tersebut memiliki kompetensi yang tidak disadari dalam dirinya, atau akan terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang.

4. Karakteristik personal

Karakteristik kepribadian seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang. Kompetensi seseorang dalam manajemen konflik dan negosiasi dari orang yang memiliki sifat introvert akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat ekstrovert. Karakteristik kepribadian dapat diubah, tetapi cenderung lebih sulit.

5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang akan dicapai. Motivasi merupakan faktor kompetensi yang penting dan cenderung dapat diubah. Dorongan, pengarahan, pengakuan dan perhatian terhadap individu dapat berpengaruh terhadap motivasi seseorang.

6. Isu-isu emosional

Hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi. Kekuatan membuat kesalahan, perasaan malu, perasaan tidak suka, selalu berfikir negatif terhadap seseorang, pengalaman masa lalu yang selalu negatif sangat berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi seseorang. Hal-hal tersebut pada dasarnya dapat diubah dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, melakukan beberapa terapi, melakukan seseorang agar dapat mengatasi hambatan dan blok-blok tersebut.

7. Kapasitas Intelektual

Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi tergantung pada kemampuan kognitif, seperti berfikir konseptual dan berfikir analitis antara satu sama lain akan membedakan kompetensi seseorang dalam pengambilan keputusan, kompetensi perencanaan, dan nilai sebagainya.

2.1.1.6 Komponen Kompetensi Aparatur

Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya adalah tolak ukur yang dapat dijadikan patokan atau perbandingan agar bisa mengetahui sumber daya yang berkualitas. Dengan adanya batasan atau tolak ukur ini, dapat dijadikan landasan dalam menentukan kualitas pribadi sumber daya manusia.

Menurut Sudarmanto (2015:53) terdapat 5 (lima) komponen kompetensi sumber daya manusia, adalah sebagai berikut:

- a. Motif (motive), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motif ini meliputi:
 1. Menyelesaikan suatu tugas secara tepat waktu
 2. Meningkatkan kinerja dan prestasi
 3. Meningkatkan kompetensi
- b. Sifat (traits), adalah karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi. Sifat meliputi:
 1. Berani ikut serta dalam pengambilan keputusan
 2. Mengikuti aturan sistem dan standar yang berlaku
 3. Mengikuti hukum dan peraturan yang berlaku
- c. Konsep diri (self-concept), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Konsep diri terdiri dari:
 1. Memiliki sikap profesional dalam melaksanakan pekerjaan
 2. Melakukan pengembangan diri secara terus menerus
 3. Mengikuti/Melaksanakan pekerjaan secara mandiri
- d. Pengetahuan (knowledge), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan suatu hal yang kompleks yang terdiri dari:
 1. Memahami Peraturan yang ada
 2. Mengetahui mengenai prosedur yang ada
 3. Mengetahui perkembangan mengenai suatu bidang yang ada
- e. Keterampilan (skill), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Keterampilan meliputi:

1. Keterampilan dalam penyusunan laporan
2. Kemampuan menghasilkan laporan
3. Memiliki keterampilan beradaptasi dalam melaksanakan pekerjaan yang sama ditempat / lingkungan kerja yang berbeda
4. Memiliki keterampilan intelektual, intrapersonal dan komunikasi
5. Memiliki keterampilan berorganisasi dan manajemen bisnis.

2.1.2 Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

2.1.2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Setiap instansi pemerintah harus menggunakan sistem untuk mengatur kegiatan operasional instansi pemerintah. Dengan menggunakan sistem yang baik, maka instansi pemerintah bisa mencegah kecurangan-kecurangan yang akan terjadi. Salah satu sistem yang baik bagi instansi pemerintah adalah sistem pengendalian internal pemerintah. Adapun pengertian pengendalian internal menurut para ahli sebagai berikut:

Definisi Definisi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 1 Angka 1 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah sebagai berikut:

“Sistem pengendalian intern pemerintah 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”

Menurut Mahmudi (2016:252) sistem pengendalian intern pemerintah adalah sebagai berikut:

“Sistem pengendalian intern pemerintah merupakan suatu proses pengendalian yang melekat pada tindakan dan kegiatan pimpinan organisasi beserta seluruh karyawan yang dilakukan bukan hanya bersifat insidental dan responsif atas kasus tertentu saja tetapi bersifat terus- menerus.”

Menurut Nurul Lathifah (2021:2) sistem pengendalian intern pemerintah adalah sebagai berikut:

“Sistem pengendalian intern pemerintah adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan personil lain suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan”.

Menurut Suwanda (2017:68-69) Pengertian Sistem Pengendalian Internal Pemerintah sebagai berikut:

“Sistem Pengendalian Internal Pemerintah adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam mencapai efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan keandalan penyajian laporan keuangan”.

Menurut Rita Martini, dkk (2019) Pengertian Sistem Pengendalian Internal Pemerintah adalah

“Sistem pengendalian internal pemerintah merupakan pedoman penyelenggaraan dan tolak ukur pengujian efektivitas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan suatu organisasi pemerintah dengan mempertimbangkan aspek biaya dan manfaat, sumber daya manusia, kejelasan kriteria pengukuran efektivitas dan perkembangan teknologi serta dilakukan secara komprehensif.”

Berdasarkan pengertian di atas penulis menginterpretasikan bahwa Sistem Pengendalian Inten Pemerintah adalah suatu proses sistem pengendalian yang dirancang untuk dapat memberikan jaminan efektif dan efisien untuk instansi pemerintah sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

2.1.2.2 Tujuan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Menurut tujuannya, tujuan sistem Sistem Pengendalian Internal Pemerintah menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 Pasal 2 ayat (3) adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai dan menjadi pedoman pemerintah dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintah. Berikut tujuan sistem pengendalian internal pemerintah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara.
2. Keandalan Pelaporan keuangan
3. Pengamanan aset negara
4. Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan

Tujuan pengendalian internal menurut Nurul Lathifah (2021:5) adalah sebagai berikut:

1. *Operating Objectives*
Tujuan operasional terkait dengan pencapaian, visi, misi dan tujuan didirikan entitas. Salah satu tujuan terkait dengan tujuan operasional adalah pengamanan aset. Entitas dapat menentukan tujuan terkait dengan pencegahan kehilangan aset serta secara periodic mendeteksi dan melaporkan kehilangan.
2. *Reporting Objectives*
Tujuan pelaporan berkaitan dengan penyusunan laporan yang digunakan oleh organisasi dan stakeholders dalam hubungannya dengan pelaporan eksternal atau internal. Karakteristik pelaporan finansial atau non-finansial eksternal disesuaikan dengan aturan dan kebutuhan eksternal dipersiapkan sesuai dengan standar eksternal. Sedangkan karakteristik pelaporan finansial atau non-finansial internal digunakan dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan bisnis serta ditetapkan oleh manajemen dan board.
3. *Compliance Objective*
Aturan dan hukum merupakan standar minimal dari perilaku organisasi. Organisasi diharapkan akan menggabungkan standar tersebut ke dalam tujuan dari entitas, bahkan organisasi dapat menetapkan standar yang lebih tinggi daripada yang ditetapkan oleh hukum dan peraturan. Satu tujuan dan tujuan lainnya dapat saling tumpang tindih atau saling membantu.

Menurut Mahmudi (2016:252) tujuan dibangunnya pengendalian internal adalah untuk:

1. Melindungi aset negara baik aset fisik maupun data
2. Memelihara catatan dan dokumen secara rinci dan akurat
3. Menghasilkan informasi keuangan yang akurat, relevan dan andal
4. Memberikan jaminan yang memadai bahwa laporan keuangan pemerintah telah disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku (Standar Akuntansi Pemerintah)
5. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi organisasi
6. Menjamin ditaatinya kebijakan manajemen dan peraturan perundang-undangan.

Dari penjelasan di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa tujuan sistem pengendalian internal pemerintah adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

2.1.2.3 Unsur-unsur Sistem Pengendalian Internal

Unsur-unsur sistem pengendalian internal pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 3 meliputi;

1. Lingkungan Pengendalian
Lingkungan pengendalian merupakan elemen terpenting yang melandasi unsur sistem pengendalian. Lingkungan pengendalian berkaitan dengan orang, moralitas, integritas, kejujuran dan kompetensi. Sebaik apapun sistem pengendalian yang dibangun jika orang yang melaksanakan pengendalian tersebut tidak baik maka akan rusak sistem yang dibangun. Sebaliknya meskipun sistemnya belum sempurna tetapi jika dijalankan dengan baik maka akan mampu membawa hal positif. Pada prinsipnya pengendalian merupakan tone from the top, sehingga komitmen, peran dan keteladanan dari pimpinan sangat penting. Oleh karena itu, pimpinan instansi pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan

perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian internal dan manajemen yang baik.

2. Penilaian Risiko

Risiko harus dianalisis dan dievaluasi terkait dengan kemungkinan terdapat risiko dan dampaknya terhadap organisasi. Penilaian risiko digunakan sebagai dasar untuk mengelola risiko. Penilaian risiko menggunakan metode kuantitatif maupun kualitatif. Penilaian risiko juga meliputi risiko melekat atau bawaan maupun risiko residual. Pengendalian internal harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam. Penilaian risiko terdiri dari:

- a. Identifikasi Risiko
- b. Analisis Risiko

3. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan pengendalian membantu memastikan bahwa arahan pimpinan instansi pemerintah dilaksanakan. Kegiatan pengendalian harus efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan pengendalian antara lain meliputi:

- a. Review atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan
- b. Pembinaan sumber daya manusia
- c. Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi
- d. Pengendalian fisik atau asset
- e. Penetapan dan review atas indicator dan ukuran kinerja
- f. Pemisahan fungsi
- g. Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting
- h. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian
- i. Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya
- j. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya
- k. Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern pemerintah dan transaksi dan kejadian penting

4. Informasi dan Komunikasi

Informasi dan komunikasi pada dasarnya pendukung dari elemen sistem pengendalian intern pemerintah lainnya. Inti dari informasi dan komunikasi adalah manajemen dan karyawan dapat memperoleh informasi dan dapat berkomunikasi dengan atasan dan atau rekannya yang memungkinkan mereka memahami tugas dan tanggung jawab pengendalian secara baik. Pimpinan di semua level wajib mengidentifikasi, mencatat dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat serta efektif. Untuk menyelenggarakan komunikasi efektif, pimpinan harus sekurang-kurangnya:

- a. Menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi
- b. Mengelola, mengembangkan, dan memperbaharui sistem informasi secara terus menerus.

5. Pemantauan Pengendalian intern

Pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan review lainnya dapat segera

ditindaklanjuti. Pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan pemantauan sistem pengendalian intern pemerintah. Pemantauan dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan review lainnya. Pemantauan berkelanjutan diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervisi, perbandingan, rekonsiliasi dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas. Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, review dan pengujian efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah. Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan review lainnya harus segera diselesaikan dan dilaksanakan sesuai dengan mekanisme penyelesaian rekomendasi hasil audit dan review lainnya yang ditetapkan.

Menurut Mahmudi (2016:253) sistem pengendalian intern pemerintah terdiri atas 5 unsur, yaitu:

1. Lingkungan pengendalian (*Control Environment*);
Lingkungan pengendalian adalah kondisi dalam instansi pemerintah yang memengaruhi efektivitas pengendalian intern. Unsur ini menekankan bahwa pimpinan instansi pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara keseluruhan lingkungan organisasi sehingga dapat menimbulkan perilaku positif dan mendukung pengendalian intern pemerintah dan manajemen yang sehat.
Lingkungan Pengendalian dapat diwujudkan melalui :
 - 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 yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia
 - g. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif
2. Penilaian resiko (*Risk Assesment*);
Penilaian risiko adalah kegiatan penilaian atas kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Unsur ini memberikan penekanan bahwa pengendalian intern pemerintah harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam
Penilaian risiko meliputi:
 - a. Identifikasi risiko
 - b. Analisis risiko.
3. Kegiatan pengendalian (*Control Activities*);
Tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko serta penetapan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa tindakan mengatasi risiko telah dilaksanakan secara efektif. Pimpinan instansi

pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah yang bersangkutan.

Kegiatan pengendalian meliputi:

1. Reviu atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan
 2. Pembinaan sumber daya manusia
 3. Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi
 4. Pengendalian fisik atas asset
 5. Penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kerja
 6. Pemisahan fungsi
 7. Otoritas atas transaksi dan kejadian yang penting
 8. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian
 9. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya
 10. Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting
4. Informasi dan komunikasi (Information and Communication), dan Informasi adalah data yang telah diolah yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Sedangkan komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan symbol atau lambing tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik. Pimpinan instansi pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Berkaitan dengan pengkomunikasian informasi, wajib diselenggarakan secara efektif, dengan cara sebagai berikut:
- a. Menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi
 - b. Mengelola, mengembangkan, dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus.
5. Kegiatan pemantauan (Monitoring Activities).
Pemantauan pengendalian intern pemerintah pada dasarnya adalah untuk memastikan apakah sistem pengendalian intern pemerintah pada suatu instansi pemerintah telah berjalan sebagaimana yang diharapkan dan apakah perbaikan-perbaikan yang perlu dilakukan telah dilaksanakan sesuai dengan perkembangan. Unsur ini mencakup penilaian desain dan operasi pengendalian serta pelaksanaan tindakan perbaikan yang diperlukan.
- Kegiatan pemantauan meliputi:
1. Pemantauan atau evaluasi terpisah
 2. Tindak lanjut

2.1.2.4 Jenis-jenis Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Menurut Karyono (2013:50) pengendalian internal dikelompokkan menjadi beberapa jenis di antaranya sebagai berikut:

1. Pengendalian Preventif (*Preventive Controls*)
Pengendalian preventif yaitu pengendalian yang dilakukan sebagai upaya untuk mencegah terjadinya penyimpangan serta antisipasi manajemen sebelum masalah yang tidak diinginkan terjadi.
2. Pengendalian Detektif (*Detective Controls*)
Pengendalian detektif adalah pengendalian yang menekankan pada upaya penemuan kesalahan yang mungkin saja dapat terjadi. Seperti rekonsiliasi bank, control hubungan, observasi kegiatan operasional dan sebagainya.
3. Pengendalian Korektif (*Corrective Controls*)
Pengendalian korektif merupakan upaya mengoreksi penyebab terjadinya masalah yang diidentifikasi melalui pengendalian detektif, sehingga antisipasi agar kesalahan yang sama tidak terjadi berulang di masa yang akan datang.
4. Pengendalian Langsung (*Directive Controls*)
Pengendalian langsung dilakukan pada saat kegiatan sedang berlangsung, dengan tujuan agar kegiatan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Seperti supervise oleh atasan kepada bawahan dan pengawasan oleh mandor terhadap aktivitas pekerjaan.
5. Pengendalian Kompensatif (*Compensative Controls*)
Pengendalian kompensatif yaitu upaya pengendalian karena diabaikannya suatu aktivitas pengendalian. Contohnya pengetatan pengawasan langsung oleh pemilik terhadap kegiatan pegawai usaha kecil. Hal tersebut dilakukan karena tidak adanya ketidakjelasan pemisahan fungsi karena pegawainya sedikit.

Menurut Mahmudi (2016:252) sistem pengendalian intern pemerintah memiliki tiga fungsi utama, yaitu:

1. Pengendalian Preventif
Pengendalian preventif merupakan pengendalian yang bersifat pencegahan sebelum suatu masalah dan ancaman terjadi. Pengendalian preventif dapat dilakukan melalui perbaikan dan penguatan sistem dan prosedur melalui fraud control plan.
2. Pengendalian Detektif
Pengendalian detektif adalah pengendalian untuk menemukan masalah segera setelah terjadi. Pencegahan detektif dapat dilakukan misalnya melalui pengecekan ada tidaknya kesalahan perhitungan rekonsiliasi bank, pemasangan CCTV, dan alarm.
3. Pengendalian Korektif
Pengendalian korektif adalah pengendalian untuk memperbaiki masalah pengendalian yang sudah terlanjur terjadi. Termasuk dalam bentuk pengendalian korektif misalnya pembuatan back-up file dan kopi dokumen

2.1.2.5 Mekanisme Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Mekanisme pengendalian adalah serangkaian rencana dan prosedur yang dilakukan untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. Mekanisme terdiri dari mekanisme individual untuk setiap orang dan proses yang terjadi dalam organisasi. Adapun menurut Faiz Zamzani dkk (2014:93) mekanisme pengendalian internal harus mencakup hal-hal seperti berikut:

1. Mekanisme pengendalian harus didefinisikan dengan jelas dan dapat dipahami oleh penggunanya. Jika prosedur tidak dimengerti oleh karyawan akan menimbulkan masalah mengenai kesesuaian. Prosedur harus mudah untuk dioperasikan dan masuk akal.
2. Mekanisme harus dijalankan untuk memantau pelaksanaan pengendalian. Pengendalian adalah proses yang dimulai dengan penyusunan standar dan diakhiri dengan peninjauan apakah pelaksanaan telah sukses.
3. Mekanisme harus disetujui oleh pimpinan dan karyawan yang akan melaksanakan. Faktor tersebut dapat digunakan oleh auditor untuk meyakinkan pimpinan telah menyetujui berbagai akibat yang akan timbul dari sistem pengendalian internal.

2.1.2.6 Keterbatasan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Pengendalian Internal yang bersifat terbatas merupakan salah satu kekurangan tersendiri dalam pengendalian. Dengan keberadaan dan peran pengendalian internal tidak secara langsung mengubah sistem manajemen atau keberhasilan suatu organisasi.

Ada beberapa keterbatasan dalam sistem pengendalian intern, seperti menurut Muh. Arief Effendi (2016:87) beberapa keterbatasan pengendalian internal sebagai berikut:

1. Kesalahan dalam keputusan (*judgment*), misalnya karena kurang informasi, kendala waktu, tekanan, dan lain-lain.
2. *Breakdown* (macet karena salah memahami instruksi dan prosedur serta lalai).

3. Terdapat kolusi (*collusion*), misalnya kerja antar sama karyawan atau antar karyawan dengan pihak luar.
4. Manajemen melanggar pengendalian yang dibuatnya sendiri (*management override*).
5. Pengendalian ditetapkan secara berlebihan sehingga biaya pembuatan pengendalian lebih besar dari manfaatnya (*cost versus benefits*).

Menurut Syaiful Bahri (2022:55) hal-hal yang menjadikan adanya keterbatasan dalam pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1. Kepantasan tujuan yang ditetapkan sebagai prakondisi
 2. Kenyataan pertimbangan manusia dalam pengambilan keputusan dapat salah
 3. Gangguan oleh kegagalan manusia
 4. Tindakan manajemen yang mengabaikan pengendalian internal
 5. Adanya kolus antar pihak yang mengganggu fungsi pengendalian internal
 6. Adanya kejadian-kejadian yang berada diluar kendali entitas
- Keterbatasan yang melekat dalam setiap pengendalian internal

dikemukakan oleh Nurul Latifah (2021:23) sebagai berikut:

1. Kesalahan dalam pertimbangan
Seringkali manajemen dan personil lain dapat salah dalam mempertimbangkan keputusan bisnis yang diambil atau dalam melaksanakan tugas rutin karena informasi tidak memadai, keterbatasan waktu atau tekanan lain.
2. Gangguan
Gangguan dalam pengendalian yang telah ditetapkan dapat terjadi karena personil secara keliru memahami perintah atau membuat kesalahan karena tidak adanya perhatian atau kelalaian. Perubahan yang bersifat sementara atau permanen dalam personil atau dalam sistem dan prosedur dapat pula mengakibatkan gangguan.
3. Kolusi
Tindakan Bersama beberapa individu untuk tujuan kejahatan disebut dengan kolusi. Kolusi dapat mengakibatkan rusaknya pengendalian internal yang dibangun untuk melindungi kekayaan entitas dan tidak terungkapnya ketidakberesan atau tidak terdeteksinya kecurangan oleh pengendalian internal yang dirancang.
4. Pengabdian oleh manajemen
Manajemen dapat mengakibatkan kebijakan atau prosedur yang telah ditetapkan untuk tujuan yang tidak sah seperti keuntungan pribadi manajer, penyajian kondisi keuangan yang berlebihan atau ketaatan semu.
5. Biaya lawan manfaat

Biaya yang diperlukan untuk mengoperasi pengendalian internal tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian intern tersebut. Karena pengukuran secara tidak tepat baik biaya maupun manfaat biasanya tidak mungkin dilakukan, manajemen harus memperkirakan dan mempertimbangkan secara kuantitatif dan kualitatif dalam mengevaluasi biaya dan manfaat suatu pengendalian internal

2.1.3 Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa

2.1.3.1 Pengertian Akuntabilitas

Menurut Abdul Halim (2012:20) pengertian akuntabilitas dalam arti luas yaitu sebagai berikut:

“Kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban serta menerangkan kinerja dan tindakan seseorang, badan hukum atau pimpinan organisasi kepada pihak yang lain yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban dan keterangan.”

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015:28) mendefinisikan akuntabilitas kinerja adalah:

“Suatu bentuk keharusan seorang (pimpinan/ pejabat/ pelaksana) untuk menjamin bahwa tugas dan kewajiban yang diembannya sudah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku. Akuntabilitas dapat dilihat melalui laporan tertulis yang informatif dan transparan”.

Menurut Soleh dan Rochmansjah (2015:3) menyatakan bahwa Akuntabilitas sebagai berikut:

“Pengelolaan keuangan desa adalah Pengelolaan keuangan desa (APBDesa) yaitu mencakup perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan dan pertanggungjawaban keuangan desa. Berdasarkan Permendagri nomor 113 tahun 2014 pasal 1 ayat 6 disebutkan bahwa pengelolaan keuangan desa adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban keuangan desa.”

Menurut Mardiasmo (2018:27) menyatakan bahwa akuntabilitas adalah

Sebagai berikut:

“Kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut”.

Menurut Rudi M. Harahap (2013:19) menyatakan bahwa Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah:

“Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban dan menerangkan kinerja atas pelaksanaan keberhasilan/ kegagalan misi organisasi/ badan hukum/ pimpinan kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta pertanggungjawaban.”

Berdasarkan pemaparan definisi oleh para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa akuntabilitas adalah pertanggungjawaban lembaga publik untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien, serta menerangkan kinerja dan tindakan seseorang, badan hukum atau pimpinan organisasi kepada pihak yang lain yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban. Akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa adalah pemberian laporan dan pengungkapan dari aktivitas dan kinerja yang telah dilakukan mengenai pengelolaan dana desa oleh pemerintah desa dalam satu kurun waktu tertentu kepada pihak-pihak yang berkepentingan

2.1.3.2 Jenis-jenis Akuntabilitas

Menurut Brautinggam dalam Nizar yang dikutip Joko Widodo (2021) akuntabilitas publik dalam penyelenggaraan pemerintahan yaitu:

1. Akuntabilitas politik
Akuntabilitas politik berkaitan erat dengan sistem pemilu, sistem politik multi partai dinilai lebih mampu menjamin akuntabilitas politik pemerintahan terhadap rakyatnya daripada pemerintahan dalam sistem “satu partai.
2. Akuntabilitas keuangan
Dalam akuntabilitas keuangan aparat pemerintah wajib mempertanggungjawabkan setiap rupiah uang rakyat dalam anggaran belanjannya yang bersumber dari penerimaan pajak dan retribusi.
3. Akuntabilitas hukum
Dalam Akuntabilitas hukum rakyat harus memiliki keyakinan bahwa unit-unit pemerintahan dapat bertanggungjawab secara hukum atas segala tindakannya.

Menurut Samuel Paun dalam Tjahya Supriatna (2013:102), akuntabilitas dapat dibedakan atas *democratic accountability*, *professional accountability*, and *legal accountability* dengan penjelasan lebih lanjut sebagai berikut:

1. *Democratic Accountability*
Akuntabilitas demokratis merupakan gabungan antara administrative dan politic accountability. Menggambarkan pemerintah yang akuntabel atas kinerja dan semua kegiatannya kepada pemimpin politik. Pada negara-negara demokratis, menteri pada parlemen. Penyelenggaraan pelayanan publik akuntabel kepada menteri/pimpinan instansi masing-masing. Dalam konteks ini pelaksanaan akuntabel dilakukan secara berjenjang dari pimpinan bawah ke pimpinan tingkat tinggi secara hierarki yaitu Presiden pada MPR.
2. *Professional Accountability*
Dalam akuntabilitas profesional, pada umumnya para pakar, profesional dan teknokrat melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan norma-norma dan standar profesinya untuk menentukan public interest atau kepentingan masyarakat
3. *Legal Accountability*
Berdasarkan kategori akuntabilitas legal (hukum), pelaksana ketentuan hukum disesuaikan dengan kepentingan public goods dan public service yang merupakan tuntutan (demand) masyarakat (customer). Dengan akuntabilitas hukum, setiap petugas pelayanan publik dapat diajukan ke pengadilan apabila mereka gagal dan bersalah dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana diharapkan masyarakat. Kesalahan dan kegagalan

dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat akan terlihat pada laporan akuntabilitas legal.

Menurut Mardiasmo (2018:20) juga menyebutkan bahwa akuntabilitas publik terdiri atas dua macam berikut:

1. Akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*).
Pertanggungjawaban vertikal adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada entitas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, dan pemerintah pusat kepada DPR.
2. Akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*).
Pertanggungjawaban horizontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas baik secara langsung maupun melalui lembaga perwakilan rakyat.
Menurut Hopwood dan Tomkins (1984) dan Elwood (1993) dalam

Mahmudi (2013:19) menjelaskan bahwa terdapat 5 komponen:

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran
Akuntabilitas hukum dan kejujuran adalah akuntabilitas lembaga-lembaga publik untuk berperilaku jujur dalam bekerja dan menaati ketentuan hukum yang berlaku. Penggunaan dana publik harus dilakukan secara benar dan telah mendapatkan otorisasi. Akuntabilitas hukum berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam menjalankan organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran berkaitan dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), korupsi dan kolusi. Akuntabilitas hukum menuntut penegakan hukum (*law of enforcement*), sedangkan akuntabilitas kejujuran menuntut adanya praktik organisasi yang sehat tidak terjadi malpraktik dan maladministrasi
2. Akuntabilitas Manajerial
Akuntabilitas Manajerial adalah pertanggungjawaban lembaga publik untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efisien dan efektif. Inefisiensi organisasi publik adalah menjadi tanggung jawab lembaga yang bersangkutan dan tidak boleh dibebankan kepada klien atau customer-nya. Akuntabilitas manajerial merupakan akuntabilitas bawahan kepada atasan dalam suatu organisasi.
3. Akuntabilitas Program
Akuntabilitas program juga berarti bahwa program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu dan mendukung strategi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Lembaga publik harus mempertanggung jawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program.

4. Akuntabilitas Kebijakan

Lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak dimasa depan. Dalam membuat kebijakan harus dipertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu dilakukan.

5. Akuntabilitas Finansial

Akuntabilitas ini merupakan pertanggungjawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan dana publik (public money) secara ekonomis, efisien dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana, serta korupsi. Akuntabilitas finansial ini sangat penting karena menjadi sorotan utama masyarakat. Akuntabilitas ini mengharuskan lembaga-lembaga publik untuk membuat laporan keuangan untuk menggambarkan kinerja finansial organisasi kepada pihak luar.

2.1.3.3 Komponen Akuntabilitas

Beberapa dimensi akuntabilitas publik yang harus dimiliki oleh organisasi sektor publik (Mardiasmo, 2018:28):

1. Akuntabilitas Kejujuran dan hukum

Akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan, sedangkan akuntabilitas hukum terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber daya public

- a. kejujuran dalam hal melakukan atau tidaknya berbagai macam penyalahgunaan wewenang
- b. Kuantitas kinerja disajikan secara terbuka dan tepat kepada masyarakat
- c. Tingkat kejujuran dalam pelaporan

2. Akuntabilitas Proses

Akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal cakupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses termanifestasi melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif dan murah biaya.

- a. Kualitas keahlian dalam hal kinerja
- b. Kuantitas kesadaran dalam melaksanakan tugas sebaik mungkin
- c. Kualitas sistem yang digunakan dalam mengelola kinerja

3. Akuntabilitas Program

Akuntabilitas program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang mempertimbangkan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.

- a. Tingkat pelaksanaan program-program penyusunan rencana dirasakan ada manfaatnya untuk meningkatkan kinerja

- b. Kualitas pembuatan laporan dalam pelaksanaan program memerlukan kompetensi yang baik
 - c. Kualitas program dapat meningkatkan pemahaman
4. Akuntabilitas Kebijakan
- Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah, atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.
- a. Kualitas kebijakan dan aturan yang dibuat berguna dalam evaluasi kinerja
 - b. Banyaknya kegiatan atau program yang dibayar selalu dipertanggungjawabkan sesuai peraturan yang berlaku
 - c. Kualitas dalam pengelolaan dan perencanaan program sepenuhnya dilandaskan pada hasil musyawarah.

Sedangkan dimensi akuntabilitas menurut Mahmudi (2013:9) adalah sebagai berikut:

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran (accountability for probity and legality) adalah akuntabilitas lembaga-lembaga publik untuk berperilaku jujur dalam bekerja dan mentaati ketentuan hukum yang berlaku. Penggunaan dana publik harus dilakukan secara benar dan telah mendapatkan otorisasi.
2. Akuntabilitas Manajerial (managerial accountability) adalah pertanggungjawaban lembaga publik untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien. Akuntabilitas dapat juga diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (performance accountability). Inefisiensi organisasi publik adalah menjadi tanggung jawab lembaga yang bersangkutan dan tidak boleh dibebankan kepada klien atau customer-nya.
3. Akuntabilitas Program (program accountability) Akuntabilitas program berkaitan dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah organisasi telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.
4. Akuntabilitas Kebijakan (policy accountability) Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban lembaga publik atas kebijakan-kebijakan yang diambil. Lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak masa depan.
5. Akuntabilitas Finansial (financial accountability) adalah pertanggungjawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan uang publik (money public) secara ekonomi, efisien dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana serta korupsi. Akuntabilitas finansial menekankan pada ukuran anggaran dan finansial. Akuntabilitas finansial

sangat penting karena pengelolaan keuangan publik akan menjadi perhatian utama publik.

2.1.3.4 Dana Desa

Kementerian Keuangan (2017), mendefinisikan dana desa sebagai anggaran yang berasal dari APBN yang ditujukan khusus untuk desa dalam rangka untuk melakukan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat melalui dana APBD Kota/Kabupaten.

Berdasarkan Undang-undang No. 6 Tahun 2014 tentang desa dalam Muhamad Muiz (2019:10) menjelaskan bahwa

“Desa mempunyai sumber pendapatan berupa pendatan asli desa, bagi hasil pajak retribusi daerah kabupaten/kota, bagian dari dana perimbangan keuangan pusat dan daerah yang diterima oleh kabupaten/kota, alokasi anggaran dari APBN, bantuan keuangan dari APBD provinsi dan APBD kabupaten/kota, serta hibah dan sumbangan yang tidak mengikat dari pihak ketiga.”

Sumber pendapatan desa tersebut secara keseluruhan digunakan untuk mendanai seluruh kewenangan yang menjadi tanggungjawab desa. Dana tersebut digunakan untuk mendanai penyelenggaraan kewenangan desa yang mencakup penyelenggaraan pemerintah, pembangunan, pemberdayaan masyarakat dan kemasyarakatan.

Menurut Kementerian Keuangan (2017) guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi desa dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan desa dalam segala aspeknya sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. Undang-undang No. 6 Tahun 2014 memberikan mandat kepada pemerintah untuk mengalokasikan dana desa. Dana desa itu dianggarkan setiap tahun dalam APBN yang diberikan

kepada setiap desa sebagai salah satu sumber pendapatan desa. Kebijakan ini sekaligus mengintegrasikan dan mengoptimalkan seluruh skema pengalokasian anggaran dari pemerintah kepada desa yang selama ini sudah ada.

Pengalokasian anggaran ini guna pembangunan desa yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dan kualitas hidup manusia serta penanggulangan kemiskinan melalui pemenuhan kebutuhan dasar, pembangunan sarana dan prasarana desa, pengembangan potensi ekonomi lokal, serta pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan secara berkelanjutan. Pembangunan desa ini meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan dengan mengedepankan kebersamaan, kekeluargaan dan gotong royong.

Dana desa dialokasikan untuk seluruh desa menurut Kementerian Keuangan (2017). Dana desa dihitung berdasarkan jumlah desa dan dialokasikan dengan memperhatikan jumlah penduduk, angka kemiskinan, luas wilayah, kesulitatan geografis. Dana desa dihitung berdasarkan proporsi dan bobot formula, yaitu :

- a. 90% Porsi yg dibagi rata (Alokasi Dasar)
- b. 10% Porsi berdasarkan formula (Alokasi Formula):
 1. jumlah penduduk desa (25%),
 2. angka kemiskinan desa (35%)
 3. luas wilayah desa (10%)
 4. tingkat kesulitan geografis desa (30%)

2.1.3.5 Asas Pengelolaan Dana Desa

Dana desa sebagai salah satu sumber pendapatan desa, pengelolaannya dilakukan dalam kerangka pengelolaan keuangan desa. Menurut Permendagri No.20 Tahun 2018 dalam Kementerian Keuangan (2017), keuangan desa dikelola berdasarkan asas transparan, akuntabel, partisipatif, tertib dan disiplin anggaran

1. **Transparan**
Transparan yaitu prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat mengetahui dan mendapat akses informasi seluas-luasnya tentang keuangan desa
2. **Akuntabel**
Akuntabel yaitu perwujudan untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
3. **Partisipatif**
Partisipatif yaitu penyelenggaraan pemerintahan desa yang mengikutsertakan kelembagaan desa dan unsur masyarakat desa.
4. **Tertib dan Disiplin Anggaran**
Tertib dan disiplin anggaran yaitu pengelolaan keuangan desa harus mengacu pada aturan atau pedoman yang melandasinya.

Sedangkan menurut Badiul Hadi (2020:3), Keuangan desa dikelola berdasarkan asas transparan, akuntabel, partisipatif, efektif dan efisien dilakukan dengan tertib dan disiplin anggaran. Keuangan desa dikelola berdasarkan praktik-praktik pemerintahan desa yang baik, yaitu:

1. **Transparan.**
Prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapat akses informasi seluas-luasnya tentang keuangan desa Asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan pemerintahan desa dengan tetap memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. **Akuntabel.**
Perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Asas akuntabilitas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. **Partisipatif.**
Penyelenggaraan pemerintahan desa, termasuk proses perencanaan dan penganggaran desa wajib mengikutsertakan kelembagaan desa dan unsur masyarakat desa, termasuk kelompok perempuan, penyandang disabilitas, pemuda, pemerhati atau forum anak tingkat desa, masyarakat adat, dan kelompok sectoral, seperti kelompok tani, nelayan, dan sebagainya.

4. Efektif dan Efisien.

Kegiatan yang dilaksanakan menggunakan keuangan desa harus proporsional, sesuai tingkat kewajaran, dan dapat mencapai tujuan sebagaimana yang direncanakan oleh warga desa melalui Musyawarah Desa.

5. Tertib dan Disiplin Anggaran.

Pengelolaan keuangan desa harus tepat waktu dan mengacu pada aturan atau pedoman yang melandasinya

2.1.3.6 Pengelolaan Dana Desa

Menurut Kementerian Keuangan (2017), agar terciptanya akuntabilitas maka pengelolaan dana desa seluruhnya terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban.

1. Perencanaan

- a. Sekdes menyusun Raperdes tentang APBDesa yang akan dibahas dan disepakati antara Kades dan BPD
- b. APBDesa disampaikan kepada Bupati/Walikota melalui Camat paling lambat bulan Oktober tahun berjalan
- c. APBDesa dievaluasi oleh Bupati/Walikota selama maksimal 20 hari kerja, dan Kepala Desa harus melakukan penyempurnaan selama 7 hari jika APBDesa dinyatakan Raperdesa tidak sesuai
- d. Prioritas penggunaan dana desa ditetapkan dalam musyawarah desa antara BPD, Pemdes, dan unsur masyarakat

2. Pelaksanaan

- a. Pengeluaran dan penerimaan dilaksanakan melaakui rekening kas desa atau sesuai ketetapan pemerintah kab/kota, dengan dukungan bukti yang lengkap dan sah

- b. Pemdes dilarang melakukan pungutan selain yang ditetapkan dalam Perdes
 - c. Bendahara dapat menyimpan uang dalam kas desa dan besarnya ditetapkan dengan Perbup/Walikota
 - d. Pengadaan barang dan jasa di desa diatur dengan Perbup/Walikota
 - e. Penggunaan biaya tak terduga harus dibuat rincian RAB dan disahkan Kepala Desa
3. Penatausahaan
- a. Wajib dilaksanakan oleh Bendahara Desa
 - b. Pencatatan setiap penerimaan dan pengeluaran
 - c. Melakukan tutup buku setiap akhir bulan
 - d. Mempertanggungjawabkan uang melalui laporan
 - e. Laporan disampaikan setiap bulan kepada Kepala Desa paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya
 - f. Menggunakan: Buku Kas Umum, Buku Kas Pembantu Pajak dan Buku Bank
4. Pelaporan dan Pertanggungjawaban
5. Kepala Desa menyampaikan laporan kepada Bupati/Walikota melalui Camat yang terdiri dari laporan realisasi pelaksanaan APBDesa semester pertama dan semester akhir tahun
6. Laporan pertanggungjawaban realisasi Pelaksanaan APBDesa, disampaikan setiap akhir tahun anggaran yang terdiri dari pendapatan, belanja, dan pembiayaan, dimana ditetapkan dengan Perdes

Lampiran Format Laporan:

- a. Pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan APBDDesa T.A berkenaan
- b. Kekayaan milik desa per 31 Desember T.A berkenaan
- c. Program Pemerintah & Pemda yang masuk ke desa

2.1.3.7 Kekuasaan Pengelolaan Dana Desa

Permendagri No. 20 Tahun 2018 menyatakan bahwa Pemegang kekuasaan Pengelolaan Keuangan Desa yang selanjutnya disingkat PKPKD, adalah kepala Desa karena jabatannya mempunyai kewenangan menyelenggarakan keseluruhan pengelolaan keuangan Desa. Kepala desa merupakan pemegang kekuasaan atau otoritas dalam pengelolaan keuangan desa yang mewakili pemerintah desa dalam kepemilikan kekayaan milik desa. kepala Desa menguasai sebagian kekuasaannya kepada perangkat Desa selaku Pelaksana Pengelolaan Keuangan Desa atau PPKD. Pelimpahan sebagian kekuasaan PKPKD kepada PPKD ditetapkan dengan keputusan kepala Desa. Oleh karena itu, kepala desa memiliki tugas dan wewenang sebagai PKPKD yang diatur dalam Permendagri No.20 Tahun 2018 menjelaskan sebagai berikut:

1. Wewenang Kepala Desa :
 - a. Menetapkan kebijakan tentang pelaksanaan APB Desa
 - b. Menetapkan kebijakan tentang pengelolaan barang milik Desa
 - c. Melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran atas beban APB Desa
 - d. Menetapkan PPKD
 - e. Menyetujui DPA, DPPA, dan DPAL

- f. Menyetujui RAK Desa
 - g. Menyetujui SPP.
2. Tugas Kepala Desa
- a. Mengusulkan struktur organisasi dan tata kerja Pemerintah Desa
 - b. Mengajukan rancangan dan menetapkan Peraturan Desa
 - c. Menerima penghasilan tetap setiap bulan, tunjangan, dan penerimaan lainnya yang sah, serta mendapat jaminan Kesehatan
 - d. Mendapatkan perlindungan hukum atas kebijakan yang dilaksanakan
 - e. Memberikan mandat pelaksanaan tugas dan kewajiban lainnya kepada perangkat Desa.

Kepala desa dalam melakukan pengelolaan keuangan desa dibantu atau didukung oleh Pelaksana Pengelolaan Keuangan Desa atau PPKD yang berasal dari perangkat desa yang ditentukan oleh keputusan kepala desa. Perangkat desa tersebut terdiri dari :

1. Sekretaris Desa

Sekretaris desa bertugas sebagai koordinator PPKD. Sekretaris Desa mempunyai tugas :

- a. Mengoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan APB Desa
- b. Mengoordinasikan penyusunan rancangan APB Desa dan rancangan perubahan APB Desa

- c. Mengoordinasikan penyusunan rancangan peraturan Desa tentang APB Desa, perubahan APB Desa, dan pertanggungjawaban pelaksanaan APB Desa
 - d. Mengoordinasikan penyusunan rancangan peraturan kepala Desa tentang Penjabaran APB Desa dan Perubahan Penjabaran APB Desa
 - e. Mengoordinasikan tugas perangkat Desa lain yang menjalankan tugas PPKD
 - f. Mengoordinasikan penyusunan laporan keuangan Desa dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APB Desa.
 - g. Melakukan verifikasi terhadap DPA, DPPA, dan DPAL
 - h. Melakukan verifikasi terhadap RAK Desa
 - i. Melakukan verifikasi terhadap bukti penerimaan dan pengeluaran APB Desa.
2. Kaur dan Kasi

Kaur dan kasi bertugas sebagai pelaksana kegiatan anggaran. Kaur terdiri atas Kaur tata usaha dan umum dan Kaur perencanaan. Kasi terdiri atas Kasi pemerintahan, Kasi kesejahteraan dan Kasi pelayanan. Kaur dan Kasi mempunyai tugas :

- a. Melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran atas beban anggaran belanja sesuai bidang tugasnya
- b. Melaksanakan anggaran kegiatan sesuai bidang tugasnya
- c. Mengendalikan kegiatan sesuai bidang tugasnya
- d. Menyusun DPA, DPPA, dan DPAL sesuai bidang tugasnya

- e. Menandatangani perjanjian kerja sama dengan penyedia atas pengadaan barang/jasa untuk kegiatan yang berada dalam bidang tugasnya
- f. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan sesuai bidang tugasnya untuk pertanggungjawaban pelaksanaan APB Desa.

3. Kaur Keuangan

Kaur keuangan melaksanakan fungsi kebendaharaan. Kaur keuangan mempunyai tugas :

- a. Menyusun RAK Desa
- b. Melakukan penatausahaan yang meliputi menerima menyimpan membayar menatausahakan dan mempertanggung jawabkan penerima pendapatan Desa dan pengeluaran dalam rangka pelaksanaan APBD Desa

2.1.3.8 Mekanisme Penyaluran Dana Desa

Kementerian Keuangan (2017), penyaluran dana desa didasarkan pada kinerja penyerapan dan capaian output serta pengalihan penyaluran melalui KPPN di daerah akan meningkatkan pelayanan dan memperkuat governance dan akuntabilitas dana desa.

Penyaluran dari RKUN ke RKUD dilakukan oleh Menteri keuangan selaku Bendahara Umum Negara (BUN) melalui KPPN :

- 1. Tahap I sebesar 60% paling cepat Maret dan paling lambat bulan Juli, dengan persyaratan :

- a. Perda APBD
- b. Perkada mengenai tata cara pembagian dan penetapan rincian DD setiap desa
- c. Laporan konsolidasi realisasi penyaluran dan realisasi penyerapan DD TA sebelumnya
- d. Tahap II sebesar 40% paling cepat bulan Agustus dengan persyaratan :
 1. Laporan DD tahap I telah disalurkan ke RKD paling kurang 90%
 2. Laporan DD tahap I telah diserap oleh desa rata-rata paling kurang 75%
 3. Rata-rata capaian output paling kurang 50%

Penyaluran dari RKUD ke RKD dilakukan oleh bendahara Umum Daerah (BUD) yang menyalurkan dari APBD :

1. Tahap I disalurkan 7 hari kerja setelah diterima di RKUD, dengan persyaratan:
 - a. Perdes APB Desa
 - b. Laporan realisasi penyerapan DD tahun anggaran sebelumnya
2. Tahap II disalurkan 7 hari kerja setelah diterima di RKUD, dengan persyaratan :
 - a. Laporan penyerapan DD tahap I menunjukkan rata-rata paling kurang 75%
 - b. Capaian output rata-rata paling kurang 50%

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya telah dilakukan beberapa orang terkait penelitian ini dan menjadi bahan masukan atau bahan rujukan bagi penulis dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kompetensi Aparatur Pengelolaan Dana Desa, Partisipasi Masyarakat, Sistem Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Studi pada aparaturn Pemerintah Desa Kecamatan Banyudono Kabupaten Boyolali)	Suci Atiningsih Dan Aulia Cahya Ningtyas	Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dari aparaturn pemerintah desa. Sedangkan sumber data adalah responden yang terdiri dari aparaturn pengelola dana desa di desa SeKecamatan Banyudono Boyolali. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dilengkapi dengan wawancara. Responden akan diminta mengisi daftar pertanyaan dalam kuesioner dan sekaligus dilakukan wawancara.	Kompetensi aparaturn pengelola dana, Partisipasi masyarakat berpengaruh dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa pada aparaturn pemerintah desa se-Kecamatan Banyudono Kabupaten Boyolali,

No	Judul	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Empiris pada Desa di Kecamatan Kajoran Kabupaten Magelang)	Galuh Maharani	Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh (Sugiyono, 2017). Data primer yang dianalisis di dapat langsung dari responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada Pemerintah Desa Kecamatan Kajoran yang sudah terpilih menjadi sampel penelitian. Sumber data ini merupakan jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang telah disesuaikan dengan variabel yang diukur. Kuesioner tersebut di bagikan kepada Perangkat Desa yang memiliki kriteria untuk menjadi responden di Kecamatan Kajoran	hasil pada penelitian ini bahwa kompetensi aparatur desa dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Sedangkan variabel Sistem pengendalian internal dapat memediasi hubungan variabel kompetensi aparatur desa dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.

No	Judul	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Sistem Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Kecamatan Muara Enim Kabupaten Muara Enim	Zulkifli, Sandrayati dan Neni Ariani	Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisisioner. Peneliti akan menyebarkan kuisisioner kepada	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa di Kecamatan Muara Enim Kabupaten Muara Enim. Secara parsial, Kompetensi aparatur desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Sistem pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. .

No	Judul	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4	Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa, Sistem Pengendalian Internal dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem	IGede Putra Adnyana	Teknik penarikan sampel yang dipakai pada studi ini yakni purposive sampling dimana sampel pada studi ini yakni para perangkat desa yang menjalankan PDD di Kecamatan Sidemen. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 80 responden	Berdasarkan hasil penelitian pemerintah Desa pada pemerintahan Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem di harap selalu bisa menaikan pemahaman dan pengetahuan terkait pengelolaan keuangan terhadap menjalani sosialisasi, mendapat informasi dari segala sumber
5	Pengaruh Partisipasi Masyarakat, Penggunaan Sistem Keuangan Desa, Kompetensi Pendamping Desa Serta Komitmen Pemerintah Daerah Terhadap Keberhasilan Pengelolaan Dana Desa	(Julianto & Dewi, 2019)	Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan teknik analisis data antara lain uji statistik yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik	variabel partisipasi masyarakat, sistem keuangan desa, dan kompetensi pendamping desa berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keberhasilan pengelolaan dana desa.

No	Judul	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6	Pengaruh Kompetensi Pemerintah Desa, Sistem Pengendalian Internal, Dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa	(Puspa & Prasetyo, 2020)	penelitian ini diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian Wardana (2016), terdiri dari 3 butir yaitu keterbukaan, kemudahan dan aksesibilitas. Semua responden diminta menjawab berdasarkan 5 pilihan jawaban skala likert, dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju)	Kompetensi pemerintah desa dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap akuntansi pengelolaan dana desa. Aksesibilitas laporan keuangan ini tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas dana desa.
7	Pengaruh Kejelasan Anggaran, Kompetensi Aparatur Desa, Dan Kepemimpinan Pada Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa	Pramayoga & Ramantha, 2020)	Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perangkat desa dan pihak yang terlibat pada musyawarah desa yang berada di seluruh desa se-Kecamatan Gianyar yaitu sebanyak 120 responden	Kejelasan anggaran, kompetensi aparatur desa, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.

No	Judul	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8	Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Sistem Pengendalian Informasi Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa	(Pahlawan et al., 2020)	Data yang digunakan penelitian ini adalah data primer, dimana data langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2008:193). Data primer yang diperoleh penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Responden penelitian ini adalah aparatur pengelola dana desa di Kecamatan Grogol meliputi Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Kaur	Kompetensi aparatur desa dan partisipasi masyarakat secara signifikan mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan dana tetapi sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi tidak signifikan mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan dana desa.

Jurnal Internasional

No	Judul	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	THE EFFECT OF VILLAGE DEVICE COMPETENCIES AND INTERNAL CONTROL SYSTEM ON ACCOUNTABILITY OF VILLAGE MANAGEMENT	Dian Astri Budiana, Darwis Said dan Nursini	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan desain penelitian penelitian pengujian hipotesis untuk menguji pengaruh antar variabel	Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan Kompetensi perangkat desa dapat meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi perangkat desa dalam pengelolaan dana desa berimplikasi pada akuntabilitas pengelolaan dana desa yang semakin baik dan stem pengendalian intern dapat meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana desa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem

No	judul	penulis	Metode	Hasil
				pengendalian intern dalam anggaran dana desa berimplikasi pada semakin baik akuntabilitas pengelolaan dana desa

No	Judul	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	THE INFLUENCE OF INTERNAL CONTROL AND COMPETENCE OF HUMAN RESOURCES ON VILLAGE FUND MANAGEMENT AND THE IMPLICATIONS ON THE QUALITY OF VILLAGE FINANCIAL REPORTS	Haryono, Sidin Usman dan Rahima Br.Purba	Metode penelitian menggunakan pendekatan asosiatif Kuantitaif dengan metode survey untuk mengukur pengaruh pengendalian intern dan kompetensi sumber daya manusia terhadap pengelolaan dana desa dan implikasinya terhadap kualitas laporan keuangan desa.	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi sumber daya manusia, pengendalian intern, Kompetensi sumber daya manusia dan pengelolaan dana desa berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan desa

No	Judul	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	THE INFLUENCE OF THE ROLE OF VILLAGE APPARATUS, COMPETENCE OF VILLAGE FUND MANAGEMENT APPARATUS AND GOVERNMENT INTERNAL CONTROL SYSTEM ON VILLAGE FUND MANAGEMENT ACCOUNTABILITY (STUDY ON VILLAGES IN KUMELEMBUAI DISTRICT)	Pingkan Claudia Juliana Pongantung, Inggriani Elim dan Lidia M. Mawikere	Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data yaitu kuesioner yang diisi oleh responden dengan jumlah populasi 101 dan semuanya dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan IBM SPSS 26.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, sedangkan peran perangkat desa dan kompetensi aparatur desa. aparat pengelola dana desa secara parsial tidak mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan dana desa.

No	Judul	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4	The Effect of Village Official Competency, Community Participation, Information and Technology Utilization and Internal Control System on Village Fund Management Accountability (Empirical Study of Bangkarangan District, Tapin, South Kalimantan, Indonesia)	Alfian, Galuh Tresna Murti dan Adelia	Metode Penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner kepada 144 perangkat desa yang terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, pejabat keuangan, kepala pemerintahan, anggota Badan Permusyawaratan Desa, dan tokoh masyarakat dari 12 desa yang terletak di Kecamatan Bakarangan, Tapin Kalimantan Selatan, Indonesia. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji kualitas data. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Perangkat Desa dan Sistem Pengendalian Intern secara parsial tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. Partisipasi Masyarakat, Pemanfaatan Teknologi dan Informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa

Dari tabel penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan perbedaan yang dimiliki yaitu teknik sampling yang digunakan, dimensi pengukuran yang digunakan, variabel x yang berbeda, tempat studi yang diteliti, jumlah responden, dan juga tahun penelitiannya.

2.2 Kerangka Penelitian

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa terhadap Akuntabilitas

Pengelolaan Dana Desa

Dana desa dikelola dengan tertib dan taat pada undang-undang yang berlaku, efektif, efisien, ekonomis, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan kesejahteraan masyarakat dan keadilan (Peraturan Pemerintah, 2014). Aparatur desa berkewajiban dalam mengelola dana desa yang ada. Kompetensi aparatur yaitu keahlian mutlak yang dibutuhkan oleh aparatur desa dalam melakukan pengembangan berbagai aspek dengan menggunakan kecerdasan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku dalam mengembangkan pembangunan yang optimal (Perdana, 2018). Pengelolaan dana desa dibutuhkan kompetensi dalam pelaksanaan pengelolaan dana desa untuk mewujudkan akuntabilitas. Aparatur desa dengan kompetensi yang baik maka akan mendukung keberhasilan dari pengelolaan dana desa.

Pemerintah desa sebagai steward termotivasi dalam bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain, dalam hal ini masyarakat merupakan principal yang perlu diberikan pelayanan dan

disejahterakan. Aparatur desa yang berkompotensi akan menghasilkan output yang baik sesuai dengan prinsip akuntabilitas. Kompetensi aparatur desa berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, hal ini dapat diartikan bahwa semakin berkompotensi pemerintah desa maka pengelolaan dana desa semakin akuntabel(Puspa & Prasetyo, 2020).

Kompetensi aparatur desa berpengaruh secara signifikan terkait dengan akuntabilitas pengelolaan dana desa, semakin berkompotensi aparatur desa maka akan berdampak pada akuntabilitas pengelolaan dana desa(Pramayoga & Ramantha, 2020). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Masruhin & Kaukab, 2019); (Aziiz, 2019); dan (Pahlawan et al., 2020) menyatakan bahwa kompetensi aparatur desa berpengaruh terhadap ekuntabilitas pengelolaan dana desa.

2.2.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa

Peran sistem pengendalian internal pemerintah dan pengawasan untuk mencapai pengelolaan keuangan yang akuntabel sangat signifikan. Untuk itu implementasi SPIP di instansi pemerintah diwujudkan dalam bentuk adanya proses perencanaan pelaksanaan, pengawasan hingga pertanggungjawaban secara efektif, efisien dan terkendali. Implementasi Sistem pengendalian internal pemerintah bertujuan agar pengelolaan keuangan dilakukan secara akuntabel dan transparan baik pada pemerintah pusat dan daerah. Dengan demikian pengelolaan keuangan dapat dipertanggungjawabkan ke masyarakat luas (Dwi dan Riky, 2020).

Untuk mencapai akuntabilitas pengelolaan keuangan desa diperlukan pengendalian atas kegiatan yang dilakukan. Pengendalian dilaksanakan dengan berpedoman kepada SPIP. SPIP berfungsi sebagai pedoman penyelenggaraan dan tolok ukur pengujian efektifitas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan suatu organisasi pemerintahan dengan mempertimbangkan aspek biaya dan manfaat, sumber daya manusia, kejelasan kriteria pengukuran efektifitas dan perkembangan teknologi serta dilakukan secara komprehensif (Rita Martini, 2019).

Sistem Pengendalian Internal pemerintah merupakan hal yang berguna, ini disebabkan dengan adanya sytem controlling dapat berpengaruh pada pengambilan keputusan pada pemerintahan desa dan juga memberikan implikasi terhadap akuntabilitas pemerintah desa. Sistem pengendalian Internal pemerintah pada Aparatur Pemerintah Desa memberikan pengaruh positif terhadap akuntabilitas dalam pengelolaan ADD (Wahyu dan Fefri, 2021).

Untuk mencapai akuntabilitas pengelolaan keuangan desa maka diperlukan pengendalian atas kegiatan yang dilakukan. Pengendalian dilaksanakan dengan berpedoman kepada sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP), dimana fungsi

Sistem pengendalian intern pemerintah sebagai pedoman penyelenggaraan dan tolok ukur pengujian efektifitas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan suatu organisasi dengan mempertimbangkan aspek biaya dan manfaat, sumber daya manusia, kejelasan kriteria pengukuran efektifitas dan perkembangan teknologi serta dilakukan secara komprehensif (Romney, et al, 2014).

2.2.3 Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa dan Sistem Pengendalian

Internal Pemerintah Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa

Akuntabilitas dapat menyampaikan gambaran dari sumber daya yang dikelola oleh pemerintah dan menjadi sebuah kontrol terhadap segala aktivitas aparatur desa dalam mengelola dana desa, sehingga peran mereka dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan dana desa sangat penting. Terciptanya akuntabilitas perlu didukung oleh faktor yang mempengaruhi.

Menurut Sri Palupi (2016:10) dalam buku Panduan Pelaksanaan Undang-undang Desa Berbasis Hak, menyatakan bahwa:

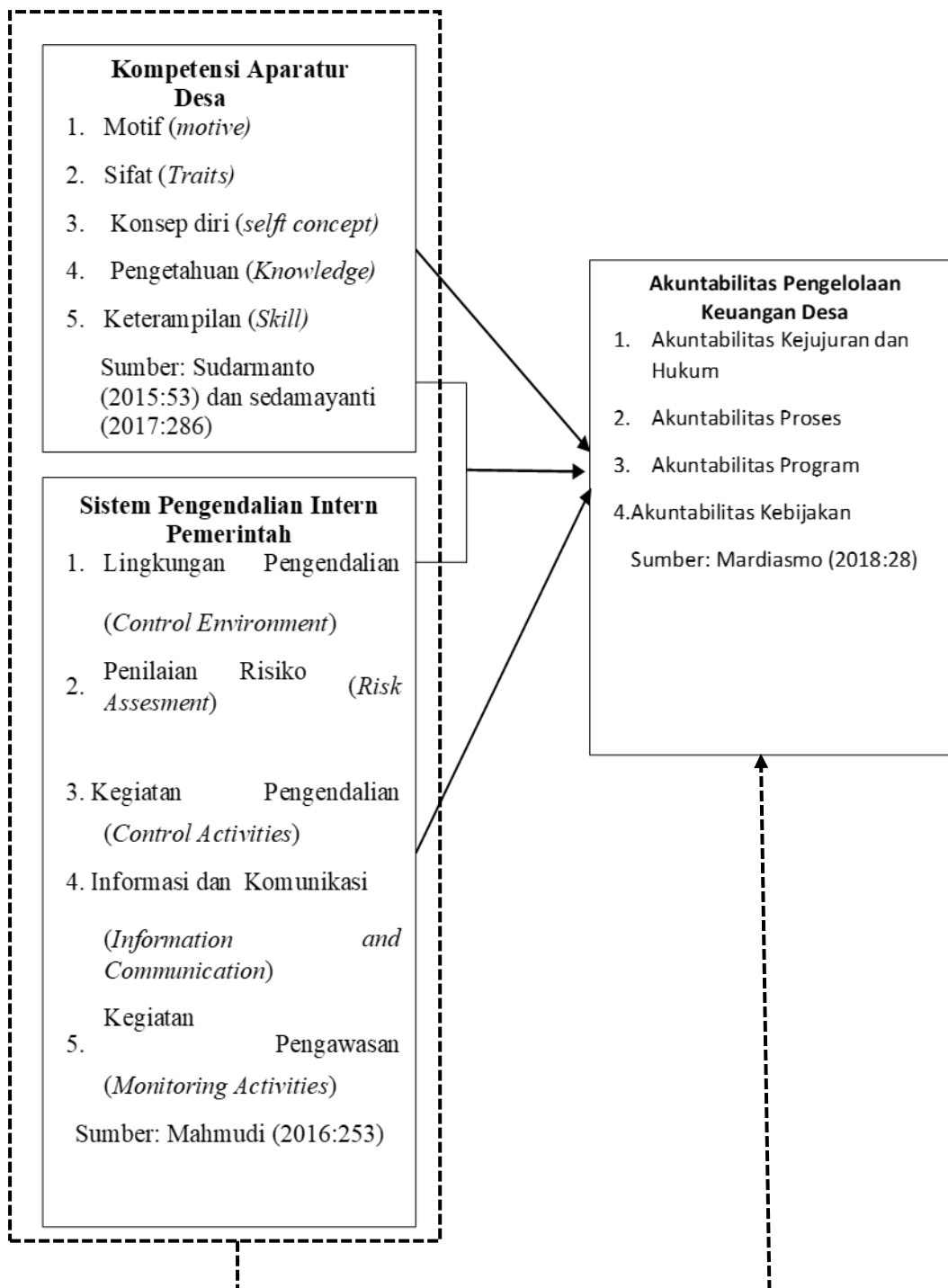
“Salah satu prinsip pembangunan berbasis hak adalah akuntabilitas. Artinya bahwa semua kebijakan pemerintah desa dan pelaksanaannya harus dapat dipertanggungjawabkan pada masyarakat, dengan cara melaksanakan forum musyawarah desa, menyediakan mekanisme komplain dan penyelesaiannya, menyediakan sistem informasi desa, serta papan informasi, buku/bulletin desa, website, dan lainnya yang dapat dengan mudah diakses oleh para penggunanya”

Akuntabilitas tidak tercapai jika faktor yang mempengaruhi tidak berhubungan. Faktor yang mempengaruhi ini yaitu adanya keterkaitan antara kompetensi aparat desa dengan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, pendapat ini menurut hasil penelitian Zulkifli, Sandrayati dan Neni Ariani (2021), menyatakan pengelolaan akuntabilitas dana desa diperlukan adanya kompetensi aparatur desa yang berkualitas. Selain itu, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dapat membantu aparatur desa dalam mengelola dana desa. Serta pengawasan yang baik dapat meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana desa.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Dwi Fitri Puspa (2020) dan Bonifatus (2022) menemukan bahwa kompetensi aparatur desa dan Sistem

Pengendalian Internal Pemerintah secara simultan berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan juga didasari oleh penelitian terdahulu, penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian replika dari penelitian-penelitian sebelumnya yang bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi aparatur desa dan sistem pengendalian internal Pemerintah terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.



Gambar 2. 1
Kerang Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Terdapat pengertian hipotesis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:99) dalam bukunya, yaitu :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian disusun 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.”

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah jawaban yang bersifat sementara atas pertanyaan yang ada pada rumusan masalah karena hanya didasarkan pada teori yang relevan belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan penulis adalah sebagai berikut :

H1: Kompetensi Aparatur Desa Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa

H2: Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa

H3: Kompetensi Aparatur Desa dan Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa