

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompetensi Perangkat Desa

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi Perangkat Desa

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian kompetensi adalah kemampuan atau kewenangan untuk menentukan sesuatu. Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan (Marwansyah, 2016:36). Kompetensi merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menerapkan keterampilan ke dalam lingkungan tempat kerja. kompetensi juga dapat dikonseptualisasikan sebagai pembelajaran kolektif, keterampilan dan teknologi yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Rahadi et al., 2021:9).

Menurut Wibowo (2016:234) menjelaskan bahwa kompetensi adalah: “Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Berdasarkan penjelasan Sedarmayanti (2017:111) pengertian kompetensi adalah sebagai berikut:

“Kompetensi merupakan perpaduan dari ketrampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.”

Untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran dan fungsi setiap unsur pemerintahan desa, sangatlah penting untuk mengetahui definisi resmi perangkat desa sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2018 Pasal 1 Ayat 2, pengertian perangkat desa adalah:

“Perangkat desa adalah unsur staf yang membantu kepala desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat desa, dan unsur pendukung tugas kepala desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan”

Dalam perspektif Putra (2021) pengertian perangkat desa adalah sebagai berikut:

“perangkat desa adalah pelaksana dari kegiatan pemerintahan desa yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Jika desa ingin memajukan desanya, perangkat desa harus memberikan kinerja yang lebih maksimal agar efektivitas kerja bisa dipertanggungjawabkan.”

Sommaliagustina (2022) menjelaskan perangkat desa dapat diartikan sebagai berikut:

“Perangkat desa adalah unsur penyelenggara pemerintahan desa yang bertugas membantu kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya pada penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat di desa.”

Sebagaimana dikemukakan oleh Wahyudi et al (2022) perangkat desa memiliki pengertian sebagai berikut:

“Perangkat desa adalah orang yang bekerja di kantor desa guna melayani masyarakat di desa. Mereka merupakan bagian dari lembaga desa yang menjalankan tugas dan fungsi sesuai ketentuan untuk membantu kepala desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.”

Pandangan menurut Kusumawardani & Putri (2025) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi perangkat desa adalah sebagai berikut:

“Kompetensi perangkat desa mencakup kepribadian, keterampilan, dan pengetahuan individu yang mencerminkan kinerja seseorang, sehingga kompetensi ini dapat diukur dan dievaluasi, dan menunjukkan bagaimana kualitas pengelolaan keuangan desa dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.”

Ahmad (2020) menyatakan bahwa pengertian kompetensi perangkat desa yaitu:

“Kompetensi perangkat desa adalah pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan semua fungsi dan tanggung jawab utama yang terkait dengan pengelolaan dana desa. Kompetensi ini dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi perangkat desa merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa secara efektif dan efisien. Kompetensi ini mencakup kemampuan teknis maupun non-teknis yang dapat diukur dan ditingkatkan melalui pelatihan dan pendidikan, sehingga perangkat desa mampu menjalankan tanggung jawabnya, termasuk dalam pengelolaan keuangan desa dan pelayanan kepada masyarakat. Definisi perangkat desa sendiri merujuk pada unsur yang membantu kepala desa dalam penyusunan kebijakan, koordinasi,

dan pelaksanaan tugas pemerintahan serta pelayanan publik di tingkat desa. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi perangkat desa sangat penting untuk menciptakan kinerja yang maksimal, akuntabel, dan mendukung kemajuan desa sesuai dengan standar dan kebutuhan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Karakteristik Kompetensi Perangkat Desa

Karakteristik kompetensi perangkat desa merupakan aspek penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas kepada masyarakat di tingkat desa. Kompetensi ini wajib dimiliki oleh setiap perangkat desa supaya memiliki rasa tanggung jawabnya secara profesional dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan memiliki kompetensi yang memadai, perangkat desa diharapkan mampu menjadi solusi pada perkembangan administrasi desa serta meningkatkan kualitas pembangunan dan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

Spencer dalam Wibowo (2007:111) menyatakan bahwa terdapat 5 karakteristik kompetensi, yaitu:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri setiap orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks, skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan, adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Selanjutnya Ruky (2014:123) mengemukakan terdapat 5 karakteristik yang membentuk suatu kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan/keahlian (*skills*)
3. Motif (*motives*)
4. Sifat/karakteristik (*traits*)
5. Konsep diri (*self concept*)

Adapun penjelasan mengenai karakteristik kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang tentang hal spesifik. Pengetahuan (*knowledge*) adalah sebuah kompetensi yang kompleks. Angka (nilai) hasil yang diperoleh seseorang dalam tes-tes pengetahuan seringkali gagal meramalkan prestasi kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan yang sebenarnya karena tes-tes tersebut tidak/tidak berhasil mengukur pengetahuan (dan *skills*) sebagaimana mereka sebenarnya digunakan dalam pekerjaan.
2. Keterampilan (*skills*)
Skills adalah kemampuan untuk melakukan sebuah tugas tertentu bersifat fisik atau mental.
3. Motif (*motives*)
Motif adalah hal-hal yang seseorang secara konsisten selalu dipikirkan atau diinginkan yang kemudian mendorongnya melakukan sebuah tindakan. *Achievement motivation* menggambarkan bahwa orang-orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan secara konsisten selalu menetapkan sasaran/target yang menantang untuk dirinya sendiri, menerima tanggung jawab untuk mencapainya dan menggunakan umpan balik yang diterima untuk berprestasi lebih baik.
4. Sifat/karakteristik (*traits*)
Traits adalah ciri-ciri (karakteristik) individu khusus bersifat fisik dan juga emosional (reaksi yang konsisten terhadap situasi-situasi dan informasi).
5. Konsep diri (*self concept*)
Konsep diri adalah sikap, nilai, dan citra diri yang dimiliki seseorang. Konsep diri terdiri dari:
 - a. Rasa percaya diri, yaitu keyakinan seseorang bahwa ia akan bisa berprestasi dalam situasi apapun.
 - b. Nilai (*value*) yang dimiliki seseorang adalah “motif reaktif” yang menentukan “jawaban” seseorang dalam jangka pendek dan terhadap situasi-situasi yang dihadapinya. Bila ia memberi nilai tinggi pada perbuatan “menolong orang” maka ia akan bereaksi

cepat bila melihat ada orang yang menurutnya memerlukan bantuan\pertolongan.

Selanjutnya menurut Rivai (2009:306), terdapat karakteristik kompetensi sebagai berikut:

1. Motif (*motives*)
2. Watak (*traits*)
3. Konsep diri (*self concept*)
4. Pengetahuan (*knowledge*)
5. Keterampilan (*skill*)

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi seseorang memiliki lima karakteristik utama yang konsisten, yaitu: motif, sifat (watak/karakteristik), konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Motif berkaitan dengan dorongan internal yang mengarahkan dan memotivasi perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu. Sifat atau karakteristik mencerminkan respons konsisten terhadap situasi dan informasi. Konsep diri meliputi sikap, nilai, dan keyakinan diri yang mempengaruhi perilaku dan cara pandang individu terhadap kemampuannya. Pengetahuan merupakan informasi dan pemahaman yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu, yang memiliki tingkat kompleksitas dan tidak selalu dapat diukur secara sempurna melalui tes formal. Sedangkan keterampilan adalah kemampuan melakukan tugas fisik maupun mental secara efektif, termasuk kemampuan berpikir analitis dan konseptual. Keseluruhan karakteristik tersebut berperan integral dalam membentuk dan menentukan kompetensi seseorang dalam berbagai konteks pekerjaan dan kehidupan.

2.1.1.3 Manfaat Kompetensi Perangkat Desa

Kompetensi perangkat desa memiliki peranan penting dalam mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat di tingkat desa, dengan memiliki kompetensi yang memadai, perangkat desa mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, sehingga hal tersebut dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat desa. Oleh karena itu, pemahaman tentang manfaat kompetensi perangkat desa sangat diperlukan sebagai dasar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan desa.

Kompetensi merupakan aspek yang sangat penting bagi setiap organisasi, terutama dalam rangka meningkatkan kinerja. Ruky (2014:107) mendefinisikan macam-macam manfaat kompetensi antara lain:

1. Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.
2. Alat seleksi karyawan
Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari karyawan, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen.
3. Memaksimalkan produktivitas
Mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.
4. Dasar pengembangan sistem remunerasi
Untuk mengembangkan sistem remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi
Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam kerja karyawan.

Selanjutnya, Prihadi (2004:57) menjelaskan manfaat kompetensi yaitu:

1. Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dijadikan syarat pada posisinya maka dia dapat diprediksikan akan sukses.
2. Merekrut karyawan yang andal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
3. Dasar penilaian dan pengembangan karyawan. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

Selanjutnya Merujuk pada buku yang ditulis oleh Yusup (2021:6) bahwa manfaat kompetensi dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat terhadap pegawai atau karyawan
Penerapan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk bekerja secara otomatis akan mendapatkan pengakuan kualifikasi. Kompetensi juga bisa digunakan untuk pengembangan karir menuju jenjang berikutnya. Mereka bisa terus meningkatkan keterampilan dengan mengikuti berbagai pelatihan yang ada
2. Manfaat kompetensi bagi organisasi
SDM yang kompetensinya sudah teridentifikasi akan memberikan manfaat melalui keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan sebuah organisasi. Adanya kompetensi juga menjadi dasar dalam sistem kualifikasi nasional yang dibutuhkan industri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi perangkat desa memegang peranan krusial dalam mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat desa. Dengan memiliki kompetensi yang memadai, perangkat desa mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien sehingga memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Kompetensi bukan hanya sebagai standar kerja yang memperjelas keterampilan dan karakter yang dibutuhkan, tetapi juga berfungsi sebagai alat

seleksi, memaksimalkan produktivitas, dasar pengembangan sistem remunerasi, serta memudahkan adaptasi terhadap perubahan dalam organisasi. Selain itu, kompetensi menjadi prediktor kesuksesan kerja, membantu dalam rekrutmen karyawan yang andal, dan menjadi tolak ukur dalam penilaian serta pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemahaman tentang manfaat kompetensi perangkat desa sangat penting sebagai landasan strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan desa demi tercapainya kinerja yang optimal dan pelayanan yang berkualitas

2.1.1.4 Dimensi Kompetensi Perangkat Desa

Kompetensi sumber daya manusia terdiri atas tiga dimensi yang menjadi indikator fundamental dalam menilai kompetensi perangkat desa. Kompetensi perangkat desa yang mencakup penguasaan pengetahuan terkait regulasi dan prosedur, keterampilan teknis dalam administrasi dan pengelolaan keuangan, serta sikap profesional dan bertanggungjawab, sangat penting untuk menjamin akuntabilitas penggunaan dana desa secara efektif dan efisien. Dengan demikian, peningkatan kompetensi perangkat desa merupakan faktor utama dalam memastikan transparansi dan pertanggungjawaban pengelolaan dana desa sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Merujuk pada buku yang ditulis oleh Edison et al (2017:143) menjelaskan bahwa dimensi kompetensi perangkat desa dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*skill*), keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya

secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

3. Sikap (*attitude*), menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Dalam konteks penelitian Indranika et al (2020) dimensi kompetensi perangkat desa dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kompetensi manajerial
2. Kompetensi sosiokultural
3. Kompetensi teknis perangkat desa

Penjelasan dari setiap dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi manajerial
Manajerial dapat diartikan sebagai suatu pengetahuan manajemen yang dilakukan oleh manajer untuk mencapai suatu efektivitas kerjanya, perangkat desa termasuk dalam pelaksanaan manajerial pemerintah desa.
2. Kompetensi sosio kultural
Kompetensi sosio kultural dapat dimaknai dengan segala kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan masyarakat misalnya dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip.
3. Kompetensi teknis
Kompetensi teknis merupakan kompetensi yang dimiliki oleh seorang aparatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatannya. Kompetensi teknis menekankan pada orang yang tepat untuk tempat atau bidang yang tepat, sehingga efektivitas tata kelola pemerintahan dapat terwujud.

Gordon dalam Edy (2017:204-205), menjelaskan beberapa dimensi dalam kompetensi adalah:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pemahaman (*Understanding*)
3. Kemampuan (*Skill*)
4. Nilai (*Value*)

5. Sikap (*Attitude*)
6. Minat (*Interest*)

Adapun penjelasan dari setiap dimensi tersebut adalah:

1. Pengetahuan (*knowledge*), kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), kedalam kognitif dan efektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*), sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*), suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap (*attitude*), Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*), kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Selanjutnya, dimensi kompetensi menurut Siregar (2021) adalah sebagai

berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Pemahaman (*understanding*)
3. Nilai (*value*)
4. Kemampuan (*skill*)
5. Sikap (*attitude*)
6. Minat (*interest*)

Penjelasan dari setiap dimensi kompetensi tersebut adalah:

- a. Pengetahuan adalah kumpulan informasi, fakta, konsep, dan prinsip yang diperoleh melalui proses belajar, pengalaman, atau pendidikan. Pengetahuan mencakup pemahaman tentang suatu bidang atau topik tertentu yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.

- b. Pemahaman merupakan kemampuan untuk menginterpretasikan, menjelaskan, dan menghubungkan informasi atau konsep yang telah diketahui. Pemahaman melibatkan proses kognitif yang lebih dalam daripada sekadar mengetahui, yaitu mampu menjelaskan makna dan implikasi suatu informasi secara tepat.
- c. Nilai adalah prinsip atau standar yang dianggap penting dan dijadikan pedoman dalam berperilaku dan mengambil keputusan. Nilai mencerminkan keyakinan seseorang mengenai apa yang baik, benar, atau diinginkan, serta menjadi landasan moral dan etika dalam bertindak.
- d. Kemampuan adalah kapasitas atau kecakapan seseorang untuk melakukan suatu tugas atau aktivitas dengan efektif dan efisien. Kemampuan dapat berupa keterampilan teknis, motorik, maupun kognitif yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan pembelajaran.
- e. Sikap adalah kecenderungan mental atau emosional seseorang yang memengaruhi cara berpikir, merasakan, dan bertindak terhadap objek, orang, atau situasi tertentu. Sikap mencerminkan respon positif atau negatif yang konsisten dan dapat memengaruhi perilaku individu.
- f. Minat adalah ketertarikan atau perhatian khusus seseorang terhadap suatu objek, kegiatan, atau bidang tertentu yang mendorong motivasi untuk belajar, mengeksplorasi, dan berpartisipasi secara aktif. Minat berperan penting dalam menentukan fokus dan intensitas keterlibatan seseorang dalam suatu aktivitas.

Ahmad (2020) memaparkan dimensi kompetensi perangkat desa adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap

Adapun penjelasan dari setiap dimensi tersebut adalah:

- a. Pengetahuan merupakan dimensi kompetensi yang berkaitan dengan penguasaan informasi, fakta, konsep, teori, dan prinsip-prinsip yang relevan dengan suatu bidang tertentu. Pengetahuan mencakup pemahaman terhadap hal-hal yang bersifat teoritis maupun praktis, yang menjadi dasar bagi seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara efektif. Pengetahuan dapat diperoleh melalui proses pembelajaran formal maupun informal, serta pengalaman yang diperoleh selama menjalankan aktivitas tertentu.
- b. Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam bentuk tindakan nyata. Dimensi ini mencakup kemampuan teknis, prosedural, maupun interpersonal yang

diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara efisien dan efektif. Keterampilan dapat dikembangkan melalui latihan, praktik, dan pengalaman langsung di lapangan. Contoh keterampilan antara lain keterampilan berkomunikasi, menggunakan alat atau teknologi tertentu, serta kemampuan berpikir kritis dan memecahkan masalah

- c. Sikap merupakan dimensi kompetensi yang mencerminkan kecenderungan perilaku, nilai-nilai, motivasi, dan etika kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Sikap meliputi cara pandang, respons emosional, serta komitmen terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Sikap yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan integritas, sangat berperan dalam mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Sikap ini biasanya terbentuk melalui proses internalisasi nilai-nilai dan budaya organisasi.

Kompetensi merupakan dasar penilaian kinerja dalam suatu pekerjaan, sehingga terdapat lima karakteristik kompetensi yang menjadi acuan utama dalam mengukur kemampuan individu secara menyeluruh, adapun acuan tersebut menurut Wibowo (2016: 273) yaitu:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Terakhir, dimensi kompetensi perangkat desa menurut Hajiali et al (2021)

yaitu:

1. Pengetahuan
2. Pemahaman
3. Nilai
4. Keterampilan
5. Sikap
6. Minat

Sebagaimana yang sudah ditetapkan, penjelasan dimensi kompetensi sebagai berikut:

- a. Pengetahuan merupakan hasil dari proses kognitif yang melibatkan penerimaan, pengingatan, dan pemahaman terhadap informasi, fakta, konsep, serta prinsip-prinsip yang berkaitan dengan suatu bidang tertentu.
- b. Pemahaman adalah kemampuan untuk menginterpretasikan, menjelaskan, atau menafsirkan informasi dan konsep yang telah diperoleh. Pemahaman tidak hanya sekadar mengetahui, tetapi juga mencakup kemampuan untuk mengaitkan, membandingkan, dan mengaplikasikan pengetahuan dalam konteks yang berbeda.
- c. Kemampuan merujuk pada kapasitas individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik, baik secara fisik, intelektual, maupun sosial.
- d. Nilai adalah prinsip atau keyakinan yang menjadi pedoman bagi individu dalam bersikap dan bertindak. Nilai berperan penting dalam membentuk karakter dan integritas seseorang, serta mempengaruhi cara individu memandang dan menghadapi berbagai situasi. Nilai yang kuat akan mendorong individu untuk bertindak secara etis dan bertanggung jawab dalam setiap aktivitasnya.
- e. Sikap adalah kecenderungan atau disposisi psikologis seseorang dalam merespons objek, situasi, atau orang lain, baik secara positif maupun negatif. Sikap tercermin dalam perilaku sehari-hari dan sangat menentukan keberhasilan seseorang dalam berinteraksi serta bekerja sama dengan orang lain.
- f. Minat adalah rasa ketertarikan atau keinginan yang kuat terhadap suatu bidang atau aktivitas tertentu. Minat memotivasi individu untuk belajar, berusaha, dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Dapat disimpulkan bahwa, dimensi kompetensi perangkat desa sebagai kumpulan aspek yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, pemahaman, dan minat yang saling berkaitan dan mendukung kinerja perangkat desa secara efektif. Pengetahuan mencakup penguasaan informasi dan konsep yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan praktis dalam melaksanakan tugas, termasuk kemampuan teknis dan pemecahan masalah. Sikap mencerminkan perilaku positif, etika, dan motivasi dalam menjalankan tugas, yang berpengaruh pada citra organisasi. Nilai menjadi

pedoman moral dan prinsip yang dipegang dalam berinteraksi dan mengambil keputusan. Pemahaman adalah kemampuan mendalam dalam menginterpretasikan dan mengaplikasikan pengetahuan, sedangkan minat merupakan dorongan internal untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Selain itu, kompetensi manajerial, sosiokultural, dan teknis juga penting dalam menunjang efektivitas pelaksanaan tugas perangkat desa, mengingat peranannya dalam tata kelola pemerintahan dan interaksi dengan masyarakat. Karakteristik kompetensi tersebut menjadi dasar utama dalam penilaian kinerja perangkat desa untuk mencapai tujuan pembangunan dan pelayanan publik secara optimal.

2.1.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Perangkat Desa

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi pemerintahan desa, peran kompetensi perangkat desa menjadi sangat penting. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan, maka dibutuhkan kompetensi yang dikuasai oleh aparat pemerintah desa pada saat melaksanakan pekerjaannya agar kinerja aparatur pemerintah desa dapat meningkat, karena yang menjadi harapan masyarakat adalah proses pelayanan yang mudah, sederhana, ramah, cepat dan tepat, efisien, adanya kepastian serta kejelasan prosedur persyaratan pelayanan yang sesuai aturan. Tujuan organisasi dapat tercapai melalui kinerja yang positif dari pegawai, demikian juga sebaliknya tujuan organisasi akan mengalami kendala apabila kinerja pegawai kurang efektif (Nurjaya et al., 2021).

Dalam mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan, maka kompetensi perangkat desa sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagaimana

dijelaskan oleh Zwell dalam Wibowo (2016:283-286) kompetensi tidak hanya hasil dari pembelajaran saja, melainkan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting lainnya, antara lain:

1. Keyakinan dan Nilai – nilai
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apa bila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan
Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik, dan umpan balik.
3. Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. Karakteristik Kepribadian
Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi
Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu Emosional
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan Intelektual
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

Selanjutnya, terdapat sejumlah faktor yang berpotensi memengaruhi tingkat kecakapan kompetensi, hal tersebut selaras dengan faktor yang dijelaskan oleh Moeheriono (2012:17) yang menyatakan bahwa kompetensi seseorang sangat besar

dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), yaitu terdiri antara lain sebagai berikut:

1. Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
2. Motivasi kerja yang tinggi.
3. Sikap, motif dan nilai cara pandang.
4. Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun nonformal (pelatihan, *course*, panel dan lain-lain).
5. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
6. Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

Kartini Kartono berpendapat juga terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi antara lain faktor dari dalam diri sendiri yang meliputi kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motif, kepribadian dan cita-cita dan faktor dari luar diri sendiri yang meliputi lingkungan dan sarana dan prasarana (Kartono, 1985:23).

2.1.2 Aksesibilitas

2.1.2.1 Pengertian Aksesibilitas

Aksesibilitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu hal dapat dijadikan akses, hal dapat dikaitkan, keterkaitan. Aksesibilitas salah satu strategi untuk mengurangi kesenjangan informasi antara pemerintah desa dan masyarakat umum adalah melalui aksesibilitas. Menyediakan pihak yang berkepentingan dengan akses mudah membuatnya mudah bagi mereka untuk mempelajari lebih lanjut. Untuk membuat pilihan dan mendorong akuntabilitas, pemerintah desa harus membuat informasi dapat diakses. Menurut teori keagenan, pemerintah desa berfungsi sebagai kepala sekolah dan agen dengan kekuatan untuk memberi tahu masyarakat tentang informasi terkait. Akses ke semua informasi yang tersedia diperlukan untuk mencapai akuntabilitas dan membatasi timbulnya

kesenjangan informasi dan untuk mencegah miskomunikasi antara pemerintah desa dan masyarakat (Doyosi et al., 2023).

Aksesibilitas laporan ke publik yaitu pemerintah memastikan bahwa laporan keuangan tersedia dalam format yang mudah diakses dan dipahami oleh masyarakat umum. Publikasi ini dilakukan secara terbuka melalui website resmi pemerintah atau kementerian terkait, sehingga masyarakat dapat memperoleh informasi terkini. Dalam perspektif Wiyana & Nurmaulidah (2024), pengertian aksesibilitas adalah sebagai berikut:

“Aksesibilitas yaitu tahapan dalam membuat laporan finansial yang dengan mudah bagi mereka yang membutuhkannya, tidak hanya di kalangan legislatif dan pengawas, namun juga bagi mereka yang telah menyatakan kepercayaannya bagi pemerintah dalam menangani keuangan desa. Pemberdayaan dana desa wajib dilakukan secara terorganisir dan disiplin, dengan mengedepankan nilai akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi.”

Berdasarkan penjelasan menurut Shafira & Utami (2021), aksesibilitas yaitu:

“Aksesibilitas merupakan kemudahan memperoleh informasi terkait dengan desa dan laporan keuangan desa sebagai bentuk akuntabilitas, pelaporan keuangan pengelolaan dipublikasikan melalui papan informasi desa sehingga perlunya untuk penelitian lebih lanjut terkait bentuk keterbukaan akses informasi untuk pemenuhan tanggungjawab publik.”

Selanjutnya, pandangan Tjiptono (2014:159) pengertian aksesibilitas adalah sebagai berikut:

“Aksesibilitas adalah lokasi yang dilalui atau mudah dijangkau sarana transportasi umum.”

Pengertian aksesibilitas menurut Yuli et al (2023), adalah:

“Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) aksesibilitas adalah hal dapat dijadikan akses/hal dapat dikaitkan atau keterkaitan. Menurut UURI No. 33 Tahun 2004 bahwa daerah menyampaikan informasi keuangan daerah dan

menyelenggarakan sistem informasi keuangan daerah yang memuat laporan keuangan pemerintah daerah berpedoman pada Standar Akuntansi Pemerintah (SAP). Informasi tersebut merupakan data terbuka yang dapat diketahui, diakses, dan didapatkan masyarakat. Hal yang sama juga diatur dalam Permendagri No. 77 Tahun 2020 bahwa pemerintah daerah wajib menyediakan dan mengumumkan informasi keuangan berupa laporan keuangan kepada masyarakat dalam mendukung keterbukaan informasi kepada masyarakat.”

Handoko (2004:133) menjelaskan bahwa perangkat desa adalah sebagai berikut:

“Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan bagi penyandang disabilitas untuk mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Pemerintah, masyarakat, keluarga, maupun pihak swasta berkewajiban dalam pengadaan aksesibilitas terhadap layanan yang berhak diperoleh oleh penyandang disabilitas.”

Pengertian aksesibilitas menurut Nurhayati (2020), yaitu:

“Aksesibilitas adalah memberikan kemudahan akses bagi para pengguna laporan keuangan, tidak hanya kepada lembaga legislatif dan badan pengawasan tetapi juga kepada masyarakat yang memberikan kepercayaan kepada pemerintah untuk mengelola dana desa. Pengelolaan dana desa harus berdasarkan asas-asas transparansi, akuntabel, partisipatif, serta dilakukan dengan tertib dan disiplin anggaran pengelolaan dana desa merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pengelolaan keuangan desa dalam APBDesa oleh karena itu pengelolaan dana desa harus melalui perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan dan pelaporan dan pertanggungjawaban secara terbuka.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa aksesibilitas merupakan salah satu strategi utama dalam upaya mengurangi kesenjangan informasi antara pemerintah desa dan masyarakat, dengan menyediakan kemudahan akses terhadap informasi, pemerintah desa dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan keuangan desa. Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, aksesibilitas tidak hanya berarti kemudahan memperoleh informasi, tetapi juga memastikan

bahwa informasi tersebut dapat diakses oleh seluruh pihak yang berkepentingan, termasuk masyarakat umum yang telah memberikan kepercayaan kepada pemerintah desa dalam pengelolaan dana desa.

Implementasi aksesibilitas menuntut pemerintah desa untuk mempublikasikan laporan keuangan dan informasi terkait secara terbuka, baik melalui papan informasi desa maupun media lainnya, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya miskomunikasi, meningkatkan kepercayaan publik, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang transparan, akuntabel, dan partisipatif. Dengan demikian, aksesibilitas informasi menjadi pondasi penting dalam mendukung terciptanya pemerintahan desa yang responsif terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat.

2.1.2.2 Tujuan Aksesibilitas

Aksesibilitas memiliki tujuan sebagai bagian untuk mewujudkan peran strategis dalam memberikan kemudahan akses terhadap fasilitas, layanan, dan lingkungan yang ramah bagi setiap individu tanpa terkecuali. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang keterbukaan informasi publik, tujuan dari aksesibilitas, sebagai berikut:

1. Menjamin hak warga negara untuk mengetahui rencana pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, dan proses pengambilan keputusan publik, serta alasan pengambilan suatu keputusan publik
2. Mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik
3. Meningkatkan peran aktif masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik dan pengelolaan badan publik yang baik
4. Mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik, yaitu yang transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan

5. Mengetahui alasan kebijakan publik yang mempengaruhi hajat hidup orang banyak
6. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan mencerdaskan kehidupan bangsa
7. Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan informasi di lingkungan badan publik untuk menghasilkan layanan informasi yang berkualitas.

Tujuan aksesibilitas adalah memastikan bahwa informasi dilakukan secara transparan, akurat, dan mudah dipahami oleh seluruh pihak. Dengan demikian, informasi tersebut dapat diakses secara luas untuk mendukung pengambilan keputusan yang tepat serta menegakkan akuntabilitas. Mardiasmo (2006:21) menyatakan tujuan untuk menyajikan informasi, antara lain:

1. Menyediakan informasi mengenai posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas dana pemerintah.
2. Menyediakan informasi mengenai perubahan posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas dana pemerintah.
3. Menyediakan informasi mengenai sumber, alokasi, dan penggunaan sumber daya ekonomi.
4. Menyediakan informasi mengenai ketaatan realisasi terhadap anggarannya.
5. Menyediakan informasi mengenai cara entitas pelaporan mendanai aktivitasnya dan memenuhi kebutuhannya.
6. Menyediakan informasi mengenai potensi pemerintah untuk membiayai penyelenggaraan kegiatan pemerintahan.
7. Menyediakan informasi yang berguna untuk mengevaluasi kemampuan entitas pelaporan dalam mendanai aktivitasnya.

Selanjutnya menurut Hamdani (2021) aksesibilitas dalam organisasi sektor publik memiliki tujuan yaitu:

1. Mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik, yaitu yang transparan atau terbuka, efektif, efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan.
2. Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan informasi dan dokumentasi di Kemendagri dan Pemerintah Daerah untuk menghasilkan layanan informasi dan dokumentasi yang berkualitas.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pemerintah pusat telah menetapkan peraturan yang mendukung keterbukaan informasi publik bagi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Dengan menyediakan informasi secara terbuka kepada masyarakat, pelaksanaan pemerintahan dapat berjalan dengan lancar serta mewujudkan pemerintahan yang akuntabel, transparan, efektif, dan bertanggung jawab kepada seluruh pihak terkait.

2.1.2.3 Prinsip Aksesibilitas

Pentingnya prinsip aksesibilitas yang kemudahan akses bagi seluruh pihak. Dalam konteks ini, desain dan penyajian informasi dapat diakses secara optimal melalui berbagai perangkat dan teknologi bantu, sehingga memastikan bahwa semua pengguna dapat memperoleh secara adil.

Sebagaimana yang tertera di Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Pasal 3 Nomor 11 Tahun 2024 mengenai mengatur tentang prinsip-prinsip atau ketentuan teknis penyelenggaraan pelayanan publik, sebagai berikut:

1. Keterbukaan
2. Kemudahan
3. Informasi

Selanjutnya menurut Mahmudi (2016:41) terdapat prinsip aksesibilitas, yaitu:

1. Terbuka Di Media
2. Mudah Diakses
3. Ketersediaan Informasi

Adapun penjelasan dari setiap dimensi tersebut adalah:

1. Terbuka Di Media
Laporan realisasi kegiatan, kegiatan yang belum selesai atau tidak terlaksana, sisa anggaran, dan alamat pengaduan. Sehingga laporan pertanggungjawaban dapat di akses oleh masyarakat melalui platform resmi atau dapat datang langsung ke Kantor Desa (Nuraeni & Kusuma, 2021).
2. Mudah Diakses
Laporan keuangan tersebut harus dapat diakses dengan mudah oleh berbagai pihak yang memiliki kepentingan, kemudahan akses publik terhadap laporan keuangan yang dapat dibaca dan dimengerti (Widhastama & Jaeni, 2024).
3. Ketersediaan Informasi
Laporan keuangan dibuat sesuai dengan kebutuhan pengguna. Adanya laporan keuangan dapat membantu pihak yang membutuhkan untuk untuk membuat keputusan ekonomi yang bersifat finansial (Wijaya & Adiwijaya, 2021).

Menurut Fauziah (2022), suatu informasi yang disampaikan dapat memenuhi prinsip transparansi dan akuntabilitas, pemerintah daerah harus meningkatkan aksesibilitas dengan memenuhi hal berikut :

1. Keterbukaan, yaitu laporan keuangan pemerintah daerah harus dipublikasikan secara terbuka kepada pengguna laporan keuangan.
2. Kemudahan, yaitu pemerintah harus memberikan kemudahan bagi pengguna laporan keuangan dalam memperoleh informasi laporan keuangan pemerintah daerah.
3. *Accesible*, yaitu masyarakat dapat mengakses laporan keuangan pemerintah daerah melalui internet (*website*).

Untuk memenuhi prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam penyampaian informasi laporan keuangan pemerintah daerah, diperlukan peningkatan aksesibilitas dengan memperhatikan beberapa aspek penting. Pertama, keterbukaan, yaitu pemerintah daerah harus mempublikasikan laporan keuangan secara terbuka kepada seluruh pengguna laporan keuangan. Kedua, kemudahan, artinya pemerintah daerah wajib memberikan kemudahan dalam memperoleh laporan keuangan tersebut bagi masyarakat. Ketiga aksesibilitas, yang

mengharuskan laporan keuangan dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat, misalnya melalui media online atau *website* resmi pemerintah daerah. Dengan terpenuhinya ketiga aspek ini, transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah dapat terjamin secara optimal.

2.1.2.4 Dimensi Aksesibilitas

Indikator aksesibilitas dalam pengelolaan dana desa merupakan aspek penting yang menunjang terciptanya akuntabilitas dalam penggunaan dana tersebut. Aksesibilitas laporan keuangan dan informasi terkait pengelolaan dana desa harus dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat melalui berbagai media, sehingga memperkuat pengawasan publik dan meningkatkan kepercayaan terhadap kinerja perangkat desa. Oleh karena itu, pengukuran indikator aksesibilitas tidak hanya meliputi ketersediaan informasi, tetapi juga kemudahan akses bagi masyarakat serta peran aktif dalam mendukung transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana desa secara berkelanjutan.

Sheth & Sisodia (2012:15) menyatakan bahwa terdapat 2 dimensi aksesibilitas, yaitu:

1. Ketersediaan : ditunjuk oleh faktor-faktor seperti pasokan relatif terhadap permintaan, sejauh mana produk disimpan di penyimpanan, terkait produk dan layanan.
2. Kenyamanan : ditunjukkan oleh faktor-faktor seperti waktu dan upaya yang diperlukan untuk memperoleh produk, kemudahan yang produk dapat ditemukan di dalam dan berbagai lokasi, kemasan dalam ukuran nyaman.

Bertumpu kepada kekuatan sosial, ekonomi dan ekologi, tanpa melakukan kekuatan politik, budaya, sejarah, dan kearifan lokal guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang ada guna mengurangi angka kemiskinan.

Dalam kajian Hidayat et al (2020) menyatakan bahwa ada 7 dimensi aksesibilita, antara lain:

1. Kelengkapan informasi
2. Kemudahan mendapatkan informasi
3. Kondisi jalan
4. Prasarana umum
5. Lokasi objek wisata
6. Jarak tempuh
7. Biaya yang dikeluarkan

Aulia (2023) menjelaskan dimensi aksesibilitas, yaitu:

1. Aksesibilitas fisik terkait dengan perencanaan dan pengembangan kawasan perkotaan serta fasilitas publik. Adapun yang harus diperhatikan antara lain:
 - a. Keamanan, setiap bangunan publik, harus memperhatikan keselamatan bagi semua orang.
 - b. Kemudahan, semua orang mudah mengakses ke semua tempat atau bangunan yang bersifat umum dalam lingkungan.
 - c. Kegunaan, setiap orang dapat menggunakan semua tempat atau bangunan yang bersifat umum dalam lingkungan.
 - d. Kemandirian, setiap orang dapat menggunakan semua tempat atau bangunan yang bersifat umum dalam lingkungan dengan tanpa bantuan orang lain.
2. Aksesibilitas non fisik memberikan masyarakat kesempatan kesetaraan dalam pendidikan dan pekerjaan.

Terdapat 2 dimensi aksesibilitas dalam jurnal Soekarno et al (2023) yaitu:

1. Aksesibilitas objektif
2. Aksesibilitas subjektif

Penjelasan dari dimensi aksesibilitas objektif dan aksesibilitas subjektif, anantara lain:

- a. Aksesibilitas objektif merujuk pada pengukuran aksesibilitas yang didasarkan pada data dan fakta yang dapat diverifikasi secara nyata di lapangan. Dimensi ini mengacu pada aspek-aspek yang bersifat kuantitatif dan dapat diukur secara langsung, seperti jarak, waktu tempuh, frekuensi pelayanan, dan kondisi fisik sarana transportasi atau fasilitas yang tersedia. Pendekatan ini menggunakan metode-metode yang konvensional maupun kompleks untuk menilai kemudahan akses dari satu titik ke titik lainnya, tanpa mempertimbangkan persepsi

individu pengguna. Dengan demikian, aksesibilitas objektif memberikan gambaran yang realistis dan dapat dipertanggungjawabkan mengenai kondisi aksesibilitas yang ada.

- b. Aksesibilitas subjektif adalah dimensi yang bersifat perseptual dan mengacu pada bagaimana individu merasakan atau memaknai kemudahan akses terhadap suatu sistem atau fasilitas. Dimensi ini mencakup persepsi pengguna terhadap berbagai faktor seperti kemudahan mencapai tujuan, keamanan, kenyamanan, dan hambatan yang mungkin dialami selama perjalanan. Aksesibilitas subjektif melengkapi aksesibilitas objektif dengan memberikan wawasan tentang pengalaman personal individu yang dapat berbeda-beda tergantung pada kondisi dan preferensi masing-masing. Indikator aksesibilitas subjektif dapat berupa persepsi jarak, kemampuan fisik untuk sampai ke lokasi, serta perasaan aman saat menggunakan fasilitas transportasi atau layanan tertentu.

Klasifikasi dimensi aksesibilitas menurut Prawira & Pranitasari (2020) yaitu:

1. Ketersediaan : ditunjuk oleh faktor-faktor seperti pasokan relatif terhadap permintaan, sejauh mana produk disimpan di penyimpanan, terkait produk dan layanan.
2. Kenyamanan : ditunjukkan oleh faktor-faktor seperti waktu dan upaya yang diperlukan untuk memperoleh produk, kemudahan yang produk dapat ditemukan di dalam dan berbagai lokasi, kemasan dalam ukuran nyaman.

Selanjutnya terdapat klasifikasi dimensi aksesibilitas menurut Permana et al (2022) yaitu:

1. Dimensi kognitif
2. Dimensi perilaku
3. Dimensi birokrasi administratif

Adapun Penjelasan dari setiap dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Dimensi kognitif berkaitan dengan aspek pengetahuan, pemahaman, dan kesadaran individu terhadap hak-hak yang dimiliki serta sumber daya yang tersedia. Pada dimensi ini, yang menjadi fokus yaitu:
 - 1) Kesadaran terhadap permasalahan yang dihadapi, seperti hak-hak sebagai warga negara atau kelompok rentan (penyandang disabilitas).
 - 2) Pengetahuan mengenai keberadaan dan jenis sumber daya atau layanan yang dapat diakses.

- 3) Pemahaman tentang cara dan prosedur untuk memperoleh layanan tersebut.
 - 4) Tingkat kepercayaan diri individu dalam mengakses pelayanan publik
- b. Dimensi perilaku mengacu pada kemampuan individu dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial maupun dengan penyedia layanan. Aspek yang dikaji dalam dimensi ini meliputi:
- 1) Kemampuan berkomunikasi, baik antara individu dengan masyarakat maupun dengan petugas layanan.
 - 2) Pola perilaku yang ditunjukkan oleh individu maupun penyedia layanan, termasuk sikap, respons, dan keterbukaan dalam proses pelayanan.
 - 3) Dinamika transaksi sosial yang terjadi selama proses akses layanan berlangsung
- c. Dimensi birokrasi administratif berhubungan dengan sistem, prosedur, dan kebijakan yang diterapkan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Dimensi ini menilai sejauh mana tata kelola administrasi mendukung atau justru menghambat akses masyarakat terhadap layanan. Indikator yang sering digunakan dalam menilai dimensi ini antara lain:
- 1) Kekakuan atau fleksibilitas prosedur pelayanan
 - 2) Pemerataan perlakuan terhadap seluruh pengguna layanan tanpa diskriminasi.
 - 3) Jarak sosial antara petugas dan pengguna layanan, yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kemudahan akses.
 - 4) Tersedianya saluran untuk menyampaikan keluhan, aspirasi, atau ketidakpuasan terhadap pelayanan yang diterima.
 - 5) Kebijakan dan sudut pandang petugas dalam melayani masyarakat.

Aksesibilitas meliputi aspek fisik yang menjamin keamanan, kemudahan, kegunaan, dan kemandirian pengguna, serta aspek non-fisik yang memastikan kesetaraan kesempatan. Penilaian aksesibilitas harus mempertimbangkan dimensi objektif dan subjektif, serta aspek kognitif, perilaku, dan birokrasi administratif yang mendukung terciptanya pelayanan yang mudah diakses, aman, nyaman, dan adil bagi seluruh masyarakat.

2.1.3 Komitmen Organisasi Pemerintah Desa

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi Pemerintah Desa

Setiap organisasi memiliki komitmen yang kuat dalam pelaksanaan kegiatannya sebagai bentuk keseriusan dalam mencapai tujuan bersama. Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas anggota terhadap organisasi yang tercermin dari keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, mempercayai nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta bersedia memberikan usaha terbaik demi kemajuan dan keberlangsungan organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat Sutrisno (2017:292) , komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

“Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk bergabung dengan suatu kelompok, kesiapan yang tinggi untuk bekerja bagi organisasi, dan keyakinan dan penerimaan tertentu prinsip dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas pegawai untuk tetap bertahan dan membantu mencapai tujuan organisasi.”

Definisi komitmen organisasi menurut Robbins (2016:47) adalah sebagai berikut:

“Komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja untuk mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapan agar tetap menjadi anggota.”

Dalam sebuah jurnal, Raharjo et al (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah:

“Komitmen organisasi merupakan tingkatan karyawan merasa memiliki hubungan psikologis dengan pekerjaan dan fungsi sejauh mana karyawan mengadopsi atau menginternalisasi karakteristik dan nilai-nilai organisasi.”

Sebagaimana diungkapkan oleh Wibowo (2016:431) komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

“Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.”

Selanjutnya, pengertian pemerintah desa dinyatakan didalam Pasal 1 ayat

(3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, yaitu:

“Pemerintah desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pemerintah desa merupakan suatu keinginan dan kesiapan yang tinggi dari perangkat desa untuk bergabung, bekerja aktif, serta menerima dan memiliki prinsip, nilai, dan tujuan organisasi pemerintah desa. Komitmen ini mencerminkan loyalitas dan keterikatan psikologis perangkat desa terhadap organisasi, yang mendorong untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal agar tercapainya tujuan pelayanan di tingkat desa. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi landasan penting bagi pemerintah desa dalam menjamin keberlangsungan dan efektivitas pelaksanaan tugas serta fungsi pemerintahan desa secara menyeluruh.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dalam menjaga motivasi dan loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan secara keseluruhan, maka terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Dyne dan Graham dalam

Priansa (2018:243) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain:

1. Faktor personal
 - a. Ciri-ciri kepribadian tertentu
 - b. Usia dan masa kerja
 - c. Tingkat pendidikan
 - d. Jenis kelamin
 - e. Status Perkawinan
 - f. Keterlibatan kerja
2. Faktor situasional
 - a. Nilai (*value*) dan tempat kerja
 - b. Keadilan organisasi
 - c. Karakteristik pekerjaan
 - d. Dukungan organisasi
3. Faktor posisional
 - a. Masa kerja
 - b. Tingkat pekerjaan

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Mcshane dan Glinow dalam Priansa (2018:245), antara lain:

1. Faktor keadilan dan kepuasan kerja
2. Faktor keamanan kerja (*job security*)
3. Faktor pemahaman organisasi
4. Faktor kepercayaan karyawan

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut (Priansa, 2016) antara lain:

1. Penyesuaian
Melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menghormati norma yang berlaku dan hidup dalam organisasi, serta mentaati dan menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi.
2. Meneladani
Dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
3. Mendukung secara aktif
Dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan misi organisasi.

4. Melakukan pengorbanan pribadi
Dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh pegawai tersebut

Edison et al., (2017:221) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain:

1. Faktor logis, karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan, karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan, karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi.
4. Faktor ikatan emosional, karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi atau memiliki hubungan keluarga.

komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga, komitmen seseorang dipengaruhi oleh pertimbangan logis. Faktor-faktor tersebut secara terpadu menciptakan loyalitas dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tujuan dan keberlangsungan suatu organisasi.

2.1.3.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi terbentuk oleh sejumlah faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi tingkat keterikatan dan loyalitas individu terhadap organisasi secara langsung. Adapun dimensi komitmen organisasi menurut Sari & Hanum (2022:94-95) , antara lain:

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

Adapun penjelasan dari setiap prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif merupakan bentuk keterikatan emosional, identifikasi diri, dan keterlibatan individu terhadap organisasi. Pada dimensi ini, anggota organisasi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena adanya kecocokan nilai dan tujuan pribadi dengan organisasi tersebut. Komitmen afektif didasarkan pada rasa cinta dan kebanggaan terhadap organisasi, sehingga individu secara sukarela mendukung dan berupaya berkontribusi demi kemajuan organisasi. Keputusan untuk tetap bertahan dalam organisasi muncul dari keinginan pribadi, bukan karena paksaan atau kewajiban eksternal.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah bentuk komitmen yang didasarkan pada pertimbangan untung-rugi atau konsekuensi yang mungkin timbul apabila individu meninggalkan organisasi. Pada dimensi ini, anggota organisasi cenderung mempertahankan keanggotaannya karena menyadari adanya kerugian atau biaya yang harus ditanggung jika keluar, baik berupa kehilangan pendapatan, status, maupun investasi waktu dan usaha yang telah dikeluarkan selama menjadi bagian dari organisasi. Dengan demikian, komitmen berkelanjutan lebih menekankan pada aspek kebutuhan dan rasionalitas individu dalam membuat keputusan untuk tetap bertahan.
- c. Komitmen normatif adalah bentuk komitmen yang didasari oleh perasaan kewajiban moral dan etis untuk tetap berada dalam organisasi. Individu dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa bertahan dalam organisasi merupakan suatu tanggung jawab yang harus dijalankan. Perasaan ini dapat muncul karena adanya norma, nilai, atau keyakinan yang telah tertanam, sehingga individu merasa tidak nyaman atau bersalah apabila meninggalkan organisasi. Komitmen normatif juga sering kali dipengaruhi oleh tekanan sosial atau harapan dari lingkungan sekitar, seperti atasan atau rekan kerja.

Selanjutnya Wibowo (2016:433), berpendapat bahwa terdapat 3 dimensi

komitmen organisasi, antara lain:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)
2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)
3. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Adapun penjelasan dari setiap prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Keterikatan emosional dan keyakinan individu terhadap nilai-nilai organisasi. Terjadinya komitmen tersebut maka akan merasakan senang dan terikat secara emosional sehingga ingin tetap menjadi bagian dari

organisasi karena dapat percaya dan menghargai visi, misi serta tujuan tersebut.

- b. Adanya biaya ekonomi atau sosial yang harus ditanggung jika meninggalkan organisasi, sehingga karyawan tetap berada pada organisasi karena memiliki investasi seperti gaji, fasilitas, atau tanggung jawab keluarga. Hal tersebut akan menguntungkan jika karyawan tersebut bertahan.
- c. Adanya rasa moral untuk menetap di organisasi, dan memiliki rasa tanggungjawab untuk tetap didalam organisasi.

Selanjutnya Wilson (2014:312) menjelaskan bahwa terdapat 3 dimensi

komitmen organisasi, yaitu:

1. **Komitmen Afektif**
Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.
2. **Komitmen Berkelanjutan**
Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.
3. **Komitmen Normatif**
Komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

Dilihat dari sudut pandang Edison et al., (2018:22) menyatakan dimensi

komitmen, yaitu:

1. *Affective commitment*
2. *Continuance commitment*
3. *Norative commitment*

Selanjutnya Busro (2018:86) menyampaikan bahwa terdapat ada tiga, anantara lain :

1. Komitmen Afektif, muncul karena karyawan merasa ingin untuk menjadi sebuah bagian dari suatu organisasi sebab muncul ikatan emosional.
2. Komitmen Berkelanjutan, jika seorang karyawan ingin bertahan di suatu perusahaan karena membutuhkan gaji dan tunjangan lain ataupun sebab tidak mendapat pekerjaan lain.
3. Komitmen Normatif, muncul karena adanya kesadaran diri dalam karyawan untuk berkomitmen. Karyawan bertahan karena merasa komitmen pada organisasi memang seharusnya dilakukan.

Dimensi komitmen organisasi merupakan aspek penting yang mencerminkan keterikatan individu terhadap organisasi dari berbagai perspektif, meliputi ikatan emosional, pertimbangan rasional terkait keuntungan dan kerugian tetap berada dalam organisasi, serta perasaan kewajiban moral dan etis. Secara keseluruhan, komitmen ini menunjukkan alasan-alasan yang berbeda mengapa seseorang memilih untuk bertahan dalam sebuah organisasi, baik didasarkan pada keselarasan nilai dan identifikasi pribadi, pertimbangan praktis terkait konsekuensi yang mungkin dihadapi jika meninggalkan organisasi, maupun dorongan internal untuk memenuhi tanggung jawab dan norma yang diyakini. Dengan demikian, dimensi komitmen organisasi menggambarkan kompleksitas hubungan antara individu dan organisasi yang dapat memengaruhi loyalitas dan keterlibatan karyawan.

2.1.4 Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa

2.1.4.1 Pengertian Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa

Menurut KBBI pengertian akuntabilitas adalah perihal bertanggung jawab atau keadaan dapat dimintai pertanggungjawaban. Dalam konteks pengelolaan dana desa, akuntabilitas merujuk pada kemampuan dan kewajiban pemerintah desa untuk mempertanggungjawabkan setiap tahapan pengelolaan dana desa, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan dan pertanggungjawaban, baik kepada masyarakat maupun pihak yang berwenang. Hal ini dilakukan sesuai dengan ketentuan, prosedur, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akuntabilitas pengelolaan dana desa bertujuan untuk memastikan bahwa dana desa digunakan secara transparan, efektif, dan efisien demi kepentingan masyarakat desa.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 71 Tahun 2010 menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik. Pada Peraturan presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Pertanggungjawaban dimaksud berupa laporan yang disampaikan kepada atasan masing-masing, lembaga-lembaga pengawasan dan

penilai akuntabilitas, dan akhirnya disampaikan kepada presiden selaku kepala pemerintahan. Laporan tersebut menggambarkan kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Menurut Mardiasmo (2018:27) pengertian akuntabilitas adalah:

“Akuntabilitas adalah kewajiban pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewajiban untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.”

Menurut Mahmudi (2016:19) pengertian akuntabilitas pengelolaan dana desa, yaitu:

“Akuntabilitas publik adalah kewajiban agen (pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi manfaat (*principal*).”

Menurut Prawira & Pranitasari (2020) pengertian akuntabilitas pengelolaan dana desa, yaitu:

“Akuntabilitas adalah tanggung jawab atas pengelolaan, penyajian, pelaporan yang diberikan kepada seseorang serta penyampaian informasi yang telah dilaksanakan terutama masalah yang berkaitan dengan pembangunan desa. Akuntabilitas pengelolaan dana desa adalah suatu tahapan pengelolaan keuangan desa yang diawali perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pertanggungjawaban, dan pengawasan yang pelaporannya mampu dipertanggungjawabkan kepada masyarakat desa dan BPD.”

Akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa adalah kewajiban dan kemampuan pemerintah desa untuk mempertanggungjawabkan seluruh tahapan pengelolaan dana, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan, dengan mematuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku. Konsep ini menekankan transparansi, efektivitas, dan efisiensi penggunaan dana demi kepentingan masyarakat desa, sekaligus memastikan bahwa setiap aktivitas dan penggunaan

sumber daya dapat diawasi dan dilaporkan secara terbuka kepada pihak yang berwenang serta masyarakat sebagai pemberi amanah. Dengan demikian, akuntabilitas pengelolaan dana desa merupakan pondasi penting dalam mewujudkan tata kelola keuangan desa yang baik, terpercaya, dan bertanggung jawab sesuai prinsip akuntabilitas publik.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa

Akuntabilitas pengelolaan dana desa tidak hanya bertujuan untuk mempertanggungjawabkan keuangan, tetapi juga untuk memastikan bahwa seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, dan pelaporan berjalan secara transparan dan akuntabel kepada masyarakat serta pemerintah daerah. Dalam konteks ini, akuntabilitas pengelolaan dana desa dapat diklasifikasikan dalam beberapa jenis sangat penting untuk menciptakan sistem pengawasan dan pertanggungjawaban yang menyeluruh.

Mahmudi (2015:9) menyatakan bahwa terdapat 2 Jenis akuntabilitas, antara lain:

1. Akuntabilitas Vertikal (*Vertical Accountability*)
2. Akuntabilitas Horisontal (*Horizontal Accountability*)

Adapun penjelasan dari setiap dimensi akuntabilitas, yaitu:

1. Akuntabilitas vertikal merupakan bentuk pertanggungjawaban yang dilakukan oleh individu atau unit kerja kepada otoritas yang memiliki kedudukan lebih tinggi dalam struktur organisasi. Contohnya adalah kepala dinas yang bertanggung jawab kepada bupati atau walikota, menteri yang harus mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada presiden, serta kepala unit yang melapor kepada kepala cabang, dan seterusnya hingga CEO. Mekanisme ini memastikan bahwa setiap tingkatan dalam organisasi menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pimpinan di atasnya, sehingga tercipta tata kelola yang efektif dan terkontrol.
2. Akuntabilitas horizontal mengacu pada bentuk pertanggungjawaban yang dilakukan secara langsung kepada publik luas atau antar lembaga yang sejajar tanpa adanya hubungan hierarki atasan dan bawahan. Bentuk akuntabilitas ini menuntut transparansi dan keterbukaan dalam

pelaksanaan tugas serta kerjasama antar lembaga yang setara untuk saling mengawasi dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang berlaku. Dengan demikian, akuntabilitas horizontal berperan penting dalam menjaga integritas, kepercayaan publik, dan keseimbangan kekuasaan dalam sistem pemerintahan maupun organisasi.

Selanjutnya menurut J.D Stewart dalam Andrianto (2007:23-24)

mengemukakan bahwa akuntabilitas publik terbagi dari lima jenis, antara lain:

1. *Policy Accountability*
2. *Program Accountability*
3. *Performance Accountability*
4. *Process Accountability*
5. *Probity and Legality Accountability*

Dalam kajian (Rosjidi, 2001) terdapat 2 jenis akuntabilitas, yaitu :

1. Akuntabilitas internal (*internal accountability*)
2. Akuntabilitas eksternal (*external accountability*)

Adapun penjelasan dari jenis-jenis akuntabilitas adalah sebagai berikut:

1. Akuntabilitas vertikal (*internal*) merupakan pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, yang berlaku bagi setiap tingkatan dalam organisasi internal penyelenggara negara termasuk pemerintah. Setiap pejabat atau petugas publik baik individu atau kelompok secara hierarki berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan kepada atasan langsungnya mengenai perkembangan kinerja atau hasil pelaksanaan kegiatannya secara periodik maupun sewaktu-waktu bila diperlukan.
2. Akuntabilitas horizontal (*eksternal*) melekat pada setiap lembaga negara sebagai suatu organisasi untuk mempertanggungjawabkan semua amanat yang telah diterima dan dilaksanakan ataupun perkembangannya untuk di komunikasikan kepada pihak eksternal (masyarakat luas) dan lingkungannya (*public or external accountability and environment*).

Mardiasmo (2009:21) mengemukakan bahwa akuntabilitas publik dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu:

1. Pertanggungjawaban Vertikal (*Vertical Accountability*)
2. Pertanggungjawaban Horizontal (*Horizontal Accountability*)

Akuntabilitas dapat dipahami sebagai mekanisme pertanggungjawaban dalam pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan tugas. Jenis akuntabilitas ini saling melengkapi dalam menciptakan pemerintahan dan organisasi yang bertanggung jawab serta berorientasi pada kepatuhan dan kinerja yang baik.

2.1.4.3 Tipe-Tipe Akuntabilitas

Konsep akuntabilitas tidak hanya berfokus pada transparansi dan pertanggungjawaban, tetapi juga pada mekanisme pengawasan agar kinerja dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, akuntabilitas dibagi menjadi beberapa tipe yang masing-masing memiliki peran dan fungsi berbeda, sehingga pemahaman terhadap berbagai tipe akuntabilitas ini menjadi penting guna memastikan keberlangsungan sistem pengelolaan yang baik, efektif, dan berintegritas.

Terdapat 5 tipe akuntabilitas yang telah dijelaskan oleh Wasistiono (2007:50), antara lain:

1. Akuntabilitas administratif/organisasi
Pertanggungjawaban antara pejabat yang berwenang dengan unit bawahannya dalam hubungan hierarki yang jelas.
2. Akuntabilitas legal
Akuntabilitas jenis ini merujuk pada dominan publik dikaitkan dengan proses legislatif dan yudikatif. Bentuknya dapat berupa peninjauan kembali kebijakan yang telah diambil oleh pejabat publik maupun

pembatalan suatu peraturan oleh institusi yudikatif. Ukuran akuntabilitas legal adalah peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Akuntabilitas Politik

Dalam tipe ini terkait dengan adanya kewenangan pemegang kekuasaan politik untuk mengatur, menetapkan prioritas dan pendistribusian sumber-sumber dan menjamin adanya kepatuhan melaksanakan tanggungjawab administrasi dan legal. Akuntabilitas ini memusatkan pada tekanan demokratis yang dinyatakan oleh administrasi publik.

4. Akuntabilitas Profesional

Hal ini berkaitan dengan pelaksanaan kinerja dan tindakan berdasarkan tolak ukur yang ditetapkan oleh orang profesi yang sejenis. Akuntabilitas ini lebih menekankan pada aspek kualitas kinerja dan tindakan.

5. Akuntabilitas Moral

Akuntabilitas ini berkaitan dengan tata nilai yang berlaku di kalangan masyarakat. Hal ini lebih banyak berbicara tentang baik atau buruknya suatu kinerja atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang/badan hukum/pimpinana kolektif berdasarkan ukuran tata nilai yang berlaku setempat.

Akuntabilitas dapat dibedakan menjadi 2 tipe yang dijelaskan oleh Ulum

(2010:42), antara lain:

1. Akuntabilitas Internal

Akuntabilitas Internal berlaku bagi setiap tingkatan dalam organisasi internal penyelenggaraan negara termasuk pemerintah, dimana setiap pejabat/petugas publik baik individu/keompok berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan kepada atasan mengenai perkembangan kinerja/hasil pelaksanaan kegiatannya secara periodik maupun sewaktu-waktu bila dipandang perlu. Keharusan akuntabilitas internal pemerintah tersebut, telah diamanatkan dalam instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2. Akuntabilitas Eksternal

Akuntabilitas Eksternal melekat pada setiap lembaga negara sebagai suatu organisasi untuk mempertanggungjawabkan semua amanat yang telah diterima dan dilaksanakan ataupun perkembangan untuk dikomunikasikan kepada pihak eksternal dan lingkungannya.

Akuntabilitas terbagi menjadi dua tipe utama, yaitu internal yang menekankan pertanggungjawaban dalam lingkup organisasi atau pemerintah kepada atasan secara periodik, dan eksternal yang mengharuskan lembaga untuk mempertanggungjawabkan semua kegiatan dan amanatnya kepada pihak luar atau masyarakat luas. Dengan demikian, akuntabilitas menjadi fondasi penting dalam menjamin transparansi, kejujuran, dan kinerja yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan dan organisasi publik.

2.1.4.4 Dimensi Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa

Akuntabilitas memiliki dimensi memiliki peran yang berbeda dalam menjamin transparansi, integritas, dan efektivitas kinerja penyelenggara publik maupun organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai berbagai dimensi akuntabilitas menjadi landasan penting dalam upaya meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas serta kepercayaan publik terhadap institusi yang bersangkutan.

Menurut Rusdiana & Nasihudin (2018:6) dimensi akuntabilitas adalah sebagai berikut:

1. Transparansi
2. Liabilitas
3. Pengawasan
4. Pertanggungjawaban
5. Daya tanggap

Adapun penjelasan dari setiap dimensi akuntabilitas, yaitu:

1. **Transparansi**
Dimensi transparansi merujuk pada keterbukaan informasi publik dengan jelas dan mudah di akses. Dalam konteks laporan keuangan, transparansi memastikan bahwa semua data dan proses pengelolaan dana disajikan secara terbuka sehingga masyarakat dapat mengevaluasi aktivitas yang dilakukan oleh pemerintah. Hal ini mencakup

penyediaan informasi melalui berbagai media, seperti sosial media, papan pengumuman, atau laporan tertulis.

2. Liabilitas

Liabilitas dalam akuntabilitas merujuk pada kewajiban hukum dan pertanggungjawaban yang melekat pada individu atau entitas yang diberikan amanah kepada pihak yang diberikan wewenang untuk mengelola sumber daya, seperti dana desa, memiliki tanggungjawab untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Hal ini menekankan bahwa setiap tindakan atau keputusan yang diambil harus dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

3. Pengawasan

Pengawasan melibatkan mekanisme kontrol dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan pengelolaan sumber daya. Pengawasan memastikan bahwa kegiatan operasional berjalan sesuai dengan rencana, tujuan, dan regulasi yang telah ditetapkan. Pengawasan dapat dilakukan melalui berbagai saluran, baik internal maupun eksternal, untuk mendeteksi penyimpangan dan memastikan efisiensi serta efektivitas penggunaan dana.

4. Pertanggungjawaban

Pertanggungjawaban adalah inti dari akuntabilitas, yang mengacu pada keharusan untuk memberikan penjelasan dan melaporkan hasil dari tindakan yang telah dilakukan kepada pihak yang berhak menerima laporan. Dalam pengelolaan dana desa, pertanggungjawaban melibatkan penyusunan laporan yang detail mengenai penggunaan dana, pencapaian target, dan kendala yang dihadapi. Laporan ini harus disampaikan kepada masyarakat dan instansi terkait sebagai bentuk komitmen terhadap amanah yang diberikan.

5. Daya tanggap

Daya tanggap atau responsivitas, mengukur kemampuan entitas untuk merespons kebutuhan, masukan, dan keluhan dari masyarakat secara cepat dan efektif. Dalam konteks akuntabilitas, daya tanggap mencerminkan komitmen pemerintah untuk mendengarkan aspirasi publik, memberikan umpan balik, dan melakukan perbaikan berdasarkan evaluasi yang ada. Hal ini juga berkaitan dengan ketersediaan informasi dan layanan yang memungkinkan masyarakat berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan dan pengawasan.

Menurut Mardiasmo (2018:28) dimensi akuntabilitas adalah sebagai

berikut:

1. Akuntabilitas Kejujuran dan Akuntabilitas Hukum
2. Akuntabilitas Proses
3. Akuntabilitas Program

4. Akuntabilitas Kebijakan

Adapun penjelasan dari setiap dimensi akuntabilitas, yaitu

- a. Akuntabilitas kejujuran menekankan integritas dan moralitas dalam pengelolaan dana desa. Setiap pengelola dana desa harus bertindak jujur, menghindari penyalahgunaan wewenang, serta tidak melakukan korupsi atau tindakan yang merugikan masyarakat. Kejujuran menjadi dasar kepercayaan publik terhadap pemerintah desa. Akuntabilitas hukum berarti seluruh proses pengelolaan dana desa harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap penggunaan dana harus dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, baik dalam aspek administrasi, pelaporan, maupun pelaksanaan kegiatan. Kepatuhan terhadap hukum mencegah terjadinya pelanggaran dan memastikan pengelolaan dana berjalan sesuai aturan.
- b. Akuntabilitas proses fokus pada kesesuaian seluruh prosedur pengelolaan dana desa dengan standar operasional dan regulasi yang berlaku. Meliputi perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, hingga evaluasi penggunaan dana.
- c. Akuntabilitas program mengukur sejauh mana program yang didanai oleh dana desa sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan tujuan yang telah ditetapkan. Aspek ini menilai keberhasilan program berdasarkan hasil (*outcome*) dan manfaat (*impact*) yang dirasakan oleh masyarakat desa. Program yang akuntabel harus tepat sasaran, efektif, dan berkontribusi nyata terhadap pembangunan desa.
- d. Akuntabilitas kebijakan berkaitan dengan kesesuaian kebijakan yang diambil pemerintah desa dengan tujuan pengelolaan dana desa serta aspirasi masyarakat, dengan Kebijakan yang akuntabel harus didasarkan pada data, analisis kebutuhan, serta melibatkan partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, kebijakan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara moral, sosial, dan administratif.

Menurut Mahmudi (2013:9) dimensi akuntabilitas adalah sebagai berikut:

1. Akuntabilitas hukum dan kejujuran merupakan akuntabilitas lembaga publik yang berkaitan dengan kepatuhan pemerintah terhadap hukum dan peraturan dalam menjalankan kegiatan pengelolaan sumber daya publik dan kejujuran pemerintahan dalam menjalankan kegiatan pengelolaan sumber daya publik dan penghindaran penyalahgunaan jabatan.
2. Akuntabilitas manajerial merupakan pertanggungjawaban lembaga publik untuk melaksanakan pengelolaan sumber daya publik secara efisien dan efektif.

3. Akuntabilitas program merupakan evaluasi mengenai tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai atau tidak dan memberikan alternatif program yang dapat memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.
4. Akuntabilitas kebijakan merupakan pertanggungjawaban lembaga publik atas kebijakan yang telah ditetapkan dalam pengelolaan sumber daya publik dan memperoleh manfaat serta dampak atas kebijakan tersebut.
5. Akuntabilitas finansial merupakan pertanggungjawaban lembaga publik untuk menggunakan dana publik secara efektif dan efisien, sehingga tidak ada pemborosan dan kebocoran dana serta korupsi. Dengan membuat laporan keuangan, lembaga publik dapat menggambarkan kinerja finansial pemerintahan kepada masyarakat.

Mekanisme akuntabilitas dapat diartikan secara berbeda-beda dari setiap organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. Dalam hal ini untuk memenuhi terwujudnya sektor publik yang akuntabel. Mekanisme akuntabilitas harus memiliki dimensi akuntabilitas yaitu, akuntabilitas hukum dimana akuntabilitas hukum terkait dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang ditetapkan. Akuntabilitas proses dimana akuntabilitas ini terkait dengan apakah proses yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah terlaksana cukup baik atau belum dalam pemberian pelayanan, pengawasan hingga pemeriksa untuk menghindari terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme (Djalil, 2014:20).

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya terkait dengan kompetensi perangkat desa, aksesibilitas, komitmen organisasi pemerintah desa terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa yang penulis menjadikan referensi sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kompetensi Aparat Desa Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang	1. Putri Indah Pratiwi 2. Ratna Sari Dewi	Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif antara lain yaitu kuesioner dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel yaitu seluruh populasi di jadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 desa di Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi aparat desa dan partisipasi masyarakat berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas pengelolaan dana desa di kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang.
2.	Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa, Sistem Pengendalian Internal, Kepemimpinan dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Dana Desa Di Wilayah Kecamatan Baturetno	1. Melita Silvi Wulandari 2. Supartini 3. Syahriar	Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif menggunakan teknik sampling jenuh (<i>saturation sampling</i>) dimana semua anggota populasi dalam penelitian ini adalah 112 aparatur desa di 13 desa di wilayah Kecamatan Baturetno. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat desa berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan dana desa dapat terlihat dari nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.00 < 0.05$). Sistem Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan dana desa

			<p>data primer. Data penelitian dihimpun menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Data yang sudah diperoleh peneliti akan diolah menggunakan software SPSS versi 25.</p>	<p>dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 5% ($0.239 > 0.05$). Kepemimpinan berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan dana desa memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.016 < 0.05$). Variabel partisipasi masyarakat menunjukkan bahwa partisipasi masyarakat tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan dana desa dapat terlihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 5% ($0.410 > 0.05$).</p>
--	--	--	--	---

3.	Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten Gorontalo	1. Sarifudin Mada 2. Lintje Kalangi 3. Hendrik Gamaliel	Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif metode survey. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh menggunakan instrumen kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>Proportionate Stratified Random Sampling</i> . Strata sampling adalah desa pesisir pantai, desa dataran rendah, dan desa dataran tinggi/pegunungan. Total sampel dalam penelitian ini adalah seratus dua puluh aparat pengelola dana desa.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi aparat pengelola dana desa, komitmen organisasi pemerintah desa, dan partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa di Kabupaten Gorontalo.
4.	Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa, Sistem Pengendalian Internal dan Partisipasi Masyarakat	1. Ranti Melasari 2. Suryani Putri Indriyani	Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan metode kausal komparatif (<i>causal comparative research</i>). Teknik analisa data dalam	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi perangkat desa, sistem pengendalian internal dan partisipasi masyarakat secara

	Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir		penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode regresi linear berganda menggunakan SPSS Versi 23.	bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa pada pemerintah desa Kecamatan Batang Tuaka Kab. Indragiri Hilir.
5.	Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa, Sistem Pengendalian Internal dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem	1. Gede Putra Adnyana	Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan alat bantu IBM SPSS <i>Statistics</i> 21.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi perangkat desa tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas pdd Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem. Sistem pengendalian internal dan partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa Kecamatan Sidemen Kabupaten Karangasem.
6.	Pengaruh Kompetensi Aparat Desa, Sistem	1. Adriansah Polutu 2. Mattoasi 3. Usman	Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pengumpulan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi aparat desa, sistem

	Pengendalian Internal & Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa		data menggunakan survey kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Umlah responden dalam penelitian ini sebanyak 36 responden yang terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kaur Keuangan, dan Kaur Perencanaan Desa di seluruh Kecamatan Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango	pengendalian internal, dan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.
7.	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa dan Partisipasi Penganggaran Terhadap Akuntabilitas Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Pemerintah Desa di Kabupaten Buleleng Barat)	1. Komang Lia Santi Kasmini 2. Nyoman Ayu Wulan Trisna Dewi	Metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert. Sampel diambil secara purposive sampling dengan responden kepala desa, sekretaris desa, dan kepala urusan keuangan desa sebanyak 198 orang dari 66 desa. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS dengan beberapa uji	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1), komitmen organisasi pemerintah desa (X2) dan partisipasi penganggaran (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa.

			seperti uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda.	
8.	Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan, Aksesibilitas, dan Pengawasan Kualitas Laporan Keuangan terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Studi Pada DPRD Kota Surakarta)	1. Asep Nanda Paramayana 2. Riana Rachmawati Dewi 3. Agni Astungkara	Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, populasi sebanyak 44 pegawai DPRD Kota Surakarta. Sampel sejumlah 44 pegawai DPRD Kota Surakarta. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda menggunakan alat bantu SPSS 22.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyajian laporan keuangan, aksesibilitas, pengawasan kualitas laporan keuangan mempengaruhi signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah.
9.	Pengaruh Kompetensi Pemerintah Desa, Sistem Pengendalian Internal, dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa	1. Dwi Fitri Puspa 2. Riky Agung Prasetyo	Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan pengumpulan data dilakukan dengan Jumlah kuesioner diberikan kepada 55 kepala desa dan 55 bendahara desa. Tingkat pengembalian kuesioner adalah 97 %. Dari 110 kuesioner yang diberikan ke responden, 107 dikembalikan dan 3 (tiga)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pemerintah desa dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Aksesibilitas laporan keuangan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa

			kuesioner tidak dikembalikan.	
10.	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Kabupaten Enrekang	1. Andi Nurhaeda 2. Baiq Solatiyah	Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban 56 responden atas kuesioner yang diberikan. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS sebagai alat pengolahan data.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, sisten pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pemerintah desa dalam mengelola alokasi dana desa,

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa terhadap Akuntabilitas

Pengelolaan Dana Desa

Kompetensi perangkat desa merupakan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh aparat desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi ini menjadi faktor penting dalam memastikan bahwa pengelolaan dana desa dilaksanakan secara akuntabel dan transparan. Aparat desa yang kompeten akan mampu mengelola dana desa dengan baik, mematuhi prosedur, serta melaporkan penggunaan dana secara tepat dan bertanggung jawab.

Dalam konteks akuntabilitas pengelolaan dana desa, kompetensi perangkat desa berperan sebagai modal utama dalam meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan desa. Aparat desa yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih memahami mekanisme pengendalian internal, prosedur administrasi, dan pelaporan keuangan yang sesuai dengan standar yang berlaku. Hal ini secara langsung akan meningkatkan akuntabilitas, yaitu kemampuan untuk mempertanggungjawabkan penggunaan dana desa kepada masyarakat dan pihak terkait.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawardani & Putri, 2025) juga menyatakan bahwa kompetensi perangkat desa berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi aparatur desa melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan desa.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi perangkat desa melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan secara berkelanjutan menjadi strategi penting dalam meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana desa. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan desa, tetapi juga memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa.

2.2.2 Pengaruh Aksesibilitas Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana

Desa

Aksesibilitas dalam konteks pengelolaan dana desa mengacu pada tingkat kemudahan yang dimiliki oleh masyarakat serta pemangku kepentingan dalam memperoleh informasi mengenai penggunaan dana desa secara transparan dan akurat. Konsep ini penting karena akses informasi yang terbuka memungkinkan

masyarakat untuk melaksanakan fungsi pengawasan dan evaluasi terhadap pengelolaan dana desa, sehingga dapat mendorong terciptanya akuntabilitas pemerintah desa dalam mempertanggungjawabkan penggunaan dana tersebut.

Menurut Sulistyowati, Riskikanita (2024) juga menemukan bahwa aksesibilitas informasi desa berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa. Akses informasi yang terbuka memungkinkan masyarakat untuk lebih aktif dalam mengawasi penggunaan dana desa sehingga meningkatkan pertanggungjawaban pemerintah desa.

Hasil penelitian empiris lainnya di Kecamatan Muara Satu, Kota Lhokseumawe, menunjukkan bahwa aksesibilitas laporan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Aparatur desa yang menyediakan laporan keuangan secara terbuka dan mudah diakses oleh masyarakat meningkatkan tingkat kepercayaan dan partisipasi masyarakat dalam pengawasan dana desa (Sinamo et al., 2023). Selain itu, penelitian di Desa Bangun Karya, Rantau Rasau, juga mengonfirmasi bahwa aksesibilitas informasi desa berkontribusi signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa (Sya'diah et al., 2022).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aksesibilitas laporan keuangan desa memiliki potensi untuk meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana desa karena kemudahan akses informasi dapat mendorong pengawasan yang lebih baik. Namun, pengaruh tersebut tidak selalu bersifat konsisten, sehingga aksesibilitas dapat berpengaruh signifikan maupun tidak signifikan terhadap akuntabilitas

pengelolaan dana desa, tergantung pada kondisi dan karakteristik masing-masing daerah.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Pemerintah Desa Terhadap Pengelolaan Dana Desa

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan dan loyalitas anggota organisasi terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi yang dijalankan. Dalam konteks pemerintah desa, komitmen organisasi menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja aparatur desa, khususnya dalam pengelolaan dana desa yang menuntut tingkat akuntabilitas dan transparansi yang tinggi. Aparatur desa yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan sikap tanggung jawab, disiplin, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Hal ini mendorong pelaksanaan pengelolaan dana desa menjadi lebih terarah dan sesuai dengan prinsip akuntabilitas. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan tugas, sehingga berpotensi menurunkan tingkat akuntabilitas pengelolaan dana desa.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Penelitian Jennifer et al., (2025) menunjukkan bahwa komitmen organisasi perangkat desa berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa aparatur desa yang memiliki keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi cenderung lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta menyusun laporan penggunaan dana desa secara akuntabel.

Selain itu, penelitian oleh Pribadi et al., (2025) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh aparatur desa merupakan faktor yang dapat memengaruhi pelaksanaan pengelolaan dana desa secara transparan dan bertanggung jawab.

Berdasarkan kutipan di atas membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Komitmen organisasi tercermin dari sikap loyalitas, tanggung jawab, dan kepatuhan aparatur desa dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa.

2.2.4 Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa, Aksesibilitas, dan Komitmen Organisasi Pemerintah Desa Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa

Kompetensi perangkat desa merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan penyerapan terhadap dana desa dan dapat menyalurkan dana desa sesuai tujuan yang telah direncanakan. Kompetensi perangkat desa dapat membantu terlaksananya sistem pengelolaan dana desa dengan baik, efektif dan efisien. Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan individu yang berkaitan dengan keterampilan, kepribadian dan pengetahuan yang digambarkan melalui perilaku atau kinerja seseorang yang pada dasarnya dapat diamati, diukur serta dievaluasi (Diatmika & Rahayu, 2020).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulistyowati & Prasetyo, (2025) menyatakan bahwa kompetensi perangkat desa memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki perangkat desa, baik berupa pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan dalam pengelolaan keuangan, berkaitan dengan pelaksanaan akuntabilitas pengelolaan dana desa. Namun demikian, tingkat kompetensi yang berbeda-beda dapat menyebabkan variasi dalam pelaksanaan akuntabilitas pengelolaan dana desa, sehingga hubungan antara kompetensi perangkat desa dan akuntabilitas pengelolaan dana desa dapat bersifat beragam.

Aksesibilitas merupakan kemudahan memperoleh informasi terkait dengan desa dan laporan keuangan desa sebagai bentuk akuntabilitas, pelaporan keuangan pengelolaan dipublikasikan melalui papan informasi desa sehingga perlunya untuk penelitian lebih lanjut terkait bentuk keterbukaan akses informasi untuk pemenuhan tanggungjawab publik (Shafira & Utami, 2021).

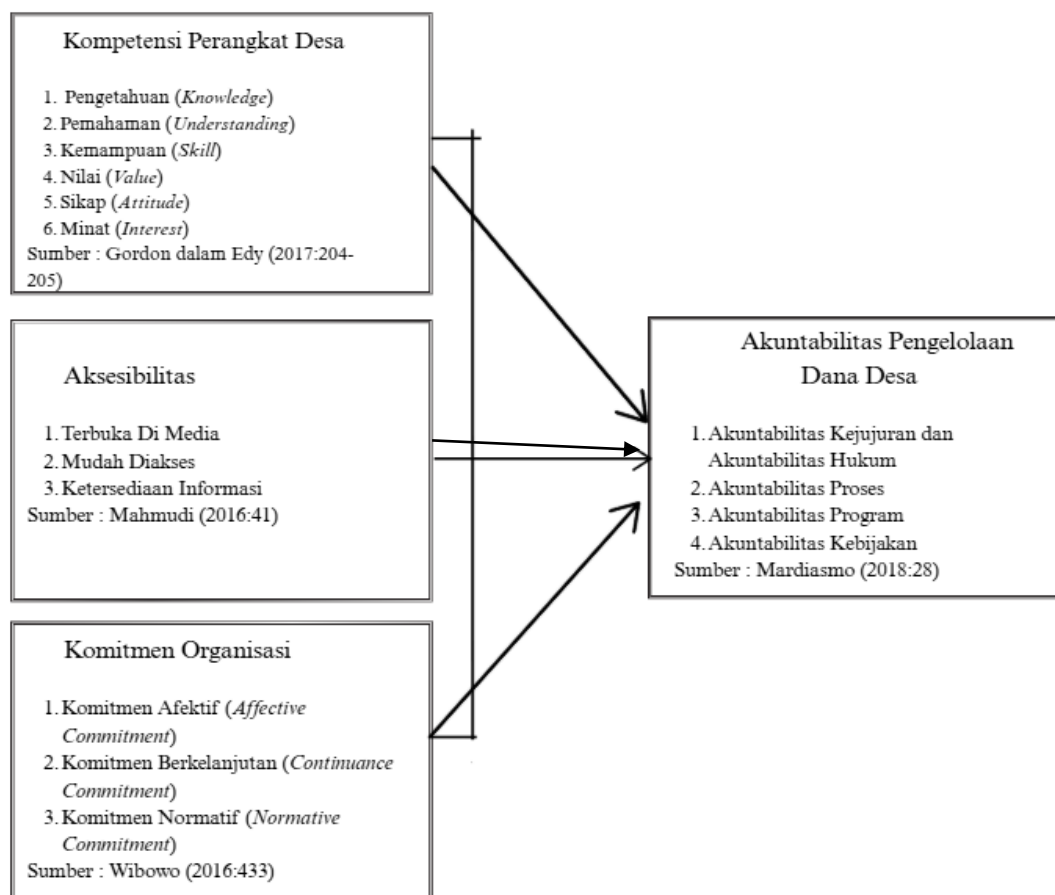
Penelitian sebelumnya sudah dilakukan oleh (Sinamo et al., 2022) juga menunjukkan bahwa aksesibilitas laporan keuangan memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Semakin mudah informasi keuangan desa diakses oleh masyarakat, maka semakin kuat pula pengawasan publik terhadap pemerintah desa sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana desa.

Komitmen organisasi merupakan tingkatan karyawan merasa memiliki hubungan psikologis dengan pekerjaan dan fungsi sejauh mana karyawan mengadopsi atau menginternalisasi karakteristik dan nilai-nilai organisasi (Raharjo et al., 2023).

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Jennifer et al., (2025) menunjukkan bahwa komitmen organisasi perangkat desa memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan psikologis aparatur terhadap organisasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dalam pengelolaan keuangan desa. Namun demikian, hubungan tersebut dapat bersifat beragam dan tidak selalu searah, tergantung pada kondisi individu maupun lingkungan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifi et al., (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa, Indriasih et al., (2022) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Pemerintah Desa, Transparansi dan Aksesibilitas Laporan Keuangan terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa, Sholikhah et al., (2022) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Pemerintah Desa, Sistem Pengendalian Internal, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa, Aksesibilitas Laporan Keuangan, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan teori-teori yang relevan, serta hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa, Aksesibilitas, dan Komitmen Organisasi Pemerintah Desa Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. Maka dapat digambarkan alur hubungan antar variabel yang diteliti, sebagai berikut:



Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

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, 2023:99-100).

Berdasarkan kajian dan temuan yang diperoleh dari para ahli serta penelitian terdahulu sebagaimana telah diuraikan, penulis menyusun hipotesis bahwa:

H1 : Kompetensi Perangkat Desa berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa

H2 : Aksesibilitas berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa

H3 : Komitmen Organisasi Pemerintah Desa berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa

H4 : Kompetensi Perangkat Desa, Aksesibilitas dan Komitmen Organisasi Pemerintah Desa berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa