

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Kompetensi Aparatur Pengelolaan Dana Desa

Pengertian kompetensi menurut Wibowo (2012:54), pengertian Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional.

Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence*, yang berarti kemampuan, wewenang dan kecakapan. Dari segi etimologi, kompetensi berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang mana punya suatu pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang baik. Karakteristik dari kompetensi yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan (Mangkunegara, 2007:9).

Palan dalam buku Maswanto et al (2022:41), kompetensi adalah deskripsi mengenai perilaku, yang secara lebih rinci merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Sedangkan kecakapan (*competence*) didefinisikan sebagai deskripsi tugas atau hasil pekerjaan, yang

diartikan sebagai keahlian individual untuk menunjukkan pengetahuan dan keahlian dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa sesuai standar yang diharuskan, dalam konteks tertentu, dan juga kemampuan untuk mentransfer pengetahuan dan kemampuan tersebut ke konteks baru dan berbeda

Kurniadi,(2013:45) menyatakan bahwa faktor-faktor dari kemampuan ada dua, yaitu: (1) Kemampuan fisik yakni kemampuan dalam beraktivitas menurut kondisi stamina, kekuatan dan karakteristik biologis, (2) Kemampuan intelektual yaitu kemampuan dalam kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas mental.

Dana desa merupakan bentuk komitmen pemerintah dalam mendukung pembangunan yang merata hingga ke pelosok desa. Kegunaan dana desa sangat beragam dan menyentuh berbagai aspek kehidupan masyarakat. Secara umum, dana desa digunakan untuk membiayai pembangunan infrastruktur desa seperti jalan, jembatan, saluran irigasi, dan fasilitas air bersih yang dapat menunjang aktivitas ekonomi serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa. Selain itu, dana desa juga berfungsi dalam penyediaan layanan sosial dasar seperti pendidikan, kesehatan, dan sanitasi lingkungan. Tidak hanya itu, dana desa juga berperan penting dalam pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan, pengembangan usaha mikro, dan penguatan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), yang pada akhirnya bertujuan untuk menciptakan desa yang mandiri secara ekonomi.

Pengelolaan dana desa dilakukan melalui beberapa tahapan, dimulai dari perencanaan yang melibatkan masyarakat melalui musyawarah desa, penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Desa (RKPDDes), hingga ditetapkannya Anggaran

Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes). Selanjutnya, pelaksanaan kegiatan menggunakan dana desa dilakukan oleh tim pelaksana yang ditunjuk oleh pemerintah desa dengan mengedepankan prinsip transparansi dan akuntabilitas. Seluruh proses penerimaan dan pengeluaran dana dicatat secara tertib dan dilaporkan secara berkala. Pertanggungjawaban penggunaan dana desa menjadi bagian penting dalam menjaga kepercayaan publik, yang dilakukan melalui pelaporan kepada pemerintah kabupaten/kota dan masyarakat desa secara terbuka.

Analisis terhadap penggunaan dan pengelolaan dana desa menunjukkan bahwa dana desa memiliki peran strategis dalam mendorong pembangunan desa dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut secara optimal, dibutuhkan pengelolaan yang profesional, transparan, dan partisipatif. Tantangan seperti penyalahgunaan dana, rendahnya kapasitas aparatur desa, dan minimnya pengawasan masyarakat masih perlu diatasi. Oleh karena itu, peran aktif dari semua pihak termasuk pemerintah, aparat desa, dan masyarakat menjadi kunci dalam mewujudkan pengelolaan dana desa yang efektif. Dana desa dikelola oleh pemerintah desa, khususnya Kepala Desa, yang bertanggung jawab atas penggunaan dan pelaporannya.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.

Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor Michael Zwel, 2000 dalam Wibowo, (2012: 324):

a. Keyakinan

Keyakinan dan nilai-nilai Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan

kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

b. Ketrampilan.

Ketrampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

c. Pengalaman.

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bisa ahli dalam bidangnya karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

d. Karakteristik kepribadian.

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

e. Motivasi.

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas

kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

f. Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun. Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Romber (2007:45) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.

- 1) Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.
- 2) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan

sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

- 3) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- 4) Ketrampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu Sudarmanto.

2.1.3 Manfaat Kompetensi Kerja

Menurut Agung (2009:35), kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan, organisasi, industri, ekonomi daerah dan nasional, sebagai berikut:

a. Karyawan

1. Memberikan kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangankarier.
2. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui akses sertifikasi menasional berbasis standar yang ada.
3. Menempatkan sasaran sebagai sarana pengembangankarier.
4. Kompetensi yang dimiliki sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
5. Memberikan pilihan perubahan karier yang lebih jelas. Untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan

baru. Kompetensi baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang dimiliki.

6. Penilaian kinerja yang lebih objektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
7. Meningkatkan keterampilan dan “*marketability*” sebagai karyawan.

b. Organisasi

1. Membuat pemetaan yang akurat mengenai kompetensi angkatan kerja yang ada dan yang dibutuhkan.
2. Meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar.
3. Memberikan pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
4. Memberikan akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
5. Proses pengambilan keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.
6. Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliabel dan konsisten.

7. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelolaperubahan.

c. Industri

1. Mengidentifikasi dan menyesuaikan yang lebih baik atas keterampilan yang dibutuhkan untuk industri.
2. Memiliki akses yang lebih besar terhadap pendidikan dan pelatihan sektor publik yang relevan terhadap industri.
3. Menetapkan dasar pemahaman yang umumnya dan jelas atas hasil pendidikan dan pelatihan industri melalui sertifikasi pencapaian kompetensi individu.
4. Percaya diri yang lebih besar karena kebutuhan industri telah terpenuhi sebagai hasil penilaian berbasis standar.
5. Menetapkan dasar sistem kualifikasi nasional yang relevan untuk industri.
6. Efisiensi penyampaian yang lebih besar dan berkurangnya usaha pendidikan dan pelatihan ganda.
7. Meningkatnya tanggung jawab dunia pendidikan dan penyedia pendidikan dan pelatihan atas hasil pendidikan dan pelatihan.
8. Mendorong pengembangan keterampilan yang luas dan relevan dimasa depan.

d. Ekonomi Daerah dan Nasional

1. Meningkatnya format keterampilan untuk bersaing di pasar domestik dan internasional.

2. Mendorong investasi internasional baru pada industri dimana angkatan kerja terampil sangat diperlukan.
3. Lebih efisien dari segi biaya, pendidikan kejuruan dan standar pendidikan dan pelatihan yang relevan dan bertanggung jawab.
4. Akses individu pada industri yang diakui dan kompetensi yang relevan dan sesuai dengan keinginan industri.
5. Penilaian yang konsisten secara nasional mengenai standar industri yang relevan menjadi mungkin.

Meningkatnya modal dan akses individu melalui diketahuinya kebutuhan industri yang jelas dan melalui pengakuan pembelajaran sebelumnya terhadap standar yang ada.

2.1.4 Partisipasi Masyarakat

Partisipasi adalah proses pemberian sumbangsih sukarela dari suatu kelompok masyarakat dalam pengambilan sebuah keputusan dimana masyarakat tentunya harus melibatkan emosi dan mental dalam mewujudkan suatu tujuan yang akan mensejahterakan kehidupan mereka. Lukmanul Hakim, (2015:50) partisipasi merupakan keterlibatan mental dan emosi dari seseorang didalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk menyokong kepada pencapaian tujuan kelompok tersebut dan ikut bertanggung jawab terhadap kelompoknya.

Partisipasi masyarakat menjadi hal penting dalam mencapai keberhasilan dan keberlanjutan program pembangunan. Partisipasi berarti keikutsertaan seseorang atau kelompok masyarakat dalam suatu kegiatan secara sadar.

Pembahasan selanjutnya adalah tentang apa yang dimaksud dengan kata partisipasi. Dengan mengutip ungkapan-ungkapan dari Kamus Oxford, mulai membahas partisipasi dalam "tindakan atau fakta mengambil bagian dalam, memiliki atau membentuk bagian dari". Dalam pengertian ini, partisipasi dapat bersifat transitif atau intransitif, bermoral atau tidak bermoral. Ini bisa bersifat paksaan atau bebas, dimanipulasi atau spontan. Partisipasi pada awalnya adalah definisi politik murni yang dikembangkan pada 1950-an dan 1960-an. Selama tahun 1970-an, partisipasi mulai dikaitkan dengan tahapan administrasi dengan menambahkan latihan kerja dan proses pelaksanaan sehingga orang atau pertemuan dapat mencari situasi yang tidak dapat didamaikan dan bersaing untuk mendapatkan sedikit sumber daya.

Sari P (2021:95) yang menjabarkan bahwa pokok partisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh masyarakat adalah efektifitas dan efisiensi kelompok. Dengan kata lain, partisipasi masyarakat harus efektif dan berhasil, dan tidak dapat mengatur kepentingan pribadi beberapa kelompok karena dengan lebih. Agar secara langsung atau tidak langsung terkait dengan kebijakan yang akan diambil harus dilibatkan, motivasi penting di balik kontribusi desa adalah untuk masukan dan saran yang bermanfaat bagi penduduk dan jaringan yang tertarik (kepentingan umum) agar pengambilan keputusan berkualitas, karena dengan mempengaruhi individu yang mungkin terpengaruh oleh pendekatan dan kebijakan pihak yang berkepentingan, pilihan dinamis dibuat. Persyaratan dan asumsi untuk jaringan dan pertemuan ini dapat ditangkap dan kemudian digabungkan menjadi sebuah ide.

Pada sisi lain, opini dan tanggapan masyarakat akan membantu pengambilan pilihan (mitra) untuk mengidentifikasi prioritas dan kepentingan, dan peran masyarakat juga merupakan etikal politik yang memandang masyarakat sebagai sumber kekuatan dan kekuasaan. Winardil (2011:79) yang mengemukakan “partisipasi merupakan turut sertanya seseorang baik secara mental maupun emosional untuk memberikan sumbangan kepada proses pembuatan keputusan terutama mengenai persoalan-persoalan dimana keterlibatan pribadi orang yang bersangkutan melaksanakan tanggung jawab untuk melakukan hal tersebut”. Selain itu menurut peneliti “partisipasi merupakan keterlibatan secara spontan yang disertai kesadaran dan tanggung jawab terhadap kepentingan kelompok untuk mencapai tujuan bersama”. Beberapa unsur penting yang terdapat dalam partisipasi, yaitu: partisipasi berarti partisipasi mental dan emosional, bukan partisipasi fisik, yang akan membangkitkan kesadaran sehingga dapat meningkatkan partisipasi, kemudian partisipasi mengajak orang lain untuk ikut andil dalam mendukung kehidupannya, nantinya menjadi bagian dari masyarakat akan berdampak pada kelangsungan hidup kelompok dalam mencapai tujuan bersama, berpartisipasi dalam kegiatan yang mendorong seseorang untuk bertanggung jawab atas kebaikan bersama. Karena apa yang diberikan dilakukan dengan sukarela, ia membawa penyertaan penghargaan diri ke dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan keinginan untuk kepentingan yang lebih baik dan lebih layak dalam pelaksanaan kemajuan yang sinergis untuk manfaat jangka panjang dan dinikmati oleh secara keseluruhan.

Dari kutipan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa partisipasi masyarakat merupakan keterlibatan mental dan emosi dari seseorang didalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk menyokong kepada pencapaian tujuan kelompok tersebut dan ikut bertanggung jawab terhadap kelompoknya. Partisipasi masyarakat menjadi hal penting dalam mencapai keberhasilan dan keberlanjutan program pembangunan. Partisipasi berarti keikutsertaan seseorang atau kelompok masyarakat dalam suatu kegiatan secara sadar untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

2.1.5 Sistem Pengendalian Internal

Berbagai fungsi manajemen dilaksanakan oleh para pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi yang ada didalam manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan (*Planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pelaksanaan (*Actuating*) dan fungsi sistem pengendalian internal (*Controlling*) menurut Griffin (2018: 44). Keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan oleh seorang manajer secara berkesinambungan, sehingga dapat merealisasikan tujuan organisasi.

Pengendalian intem merupakan suatu mekanisme pengawasan yang ditetapkan oleh Manajemen Perusahaan secara berkesinambungan (on going basis) (Phapros, 2020:2):

- 1) Menjaga dan mengamankan harta kekayaan Perusahaan
- 2) Menjamin tersedianya laporan yang lebih akurat
- 3) Meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku
- 4) Mengurangi dampak keuangan/kerugian

5) Meningkatkan efektivitas organisasi dan meningkatkan efisiensi biaya

Sistem pengendalian internal merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2018: 317), mendefinisikan sistem pengendalian internal merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2018: 303), menyatakan bahwa sistem pengendalian internal merupakan sebagai proses pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para pegawai. Definisi ini tidak hanya terpaku pada apa yang direncanakan, tetapi mencakup dan melingkupi tujuan organisasi. Hal tersebut akan mempengaruhi sikap, cara, sistem, dan ruang lingkup sistem pengendalian internal yang akan dilakukan oleh seorang manajer. Sistem pengendalian internal sangat penting dilakukan oleh instansi dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi sebelumnya.

Menurut Harahap (2021: 14), Sistem pengendalian internal adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya

mencapai keseluruhan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Maringan (2019: 61), sistem pengendalian internal adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan. Selain itu menurut Dessler (2019: 2), menyatakan bahwa sistem pengendalian internal (*Controlling*) merupakan penyusunan standar - seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau level produksi; pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan; mengadakan tindakan korektif yang diperlukan.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sistem pengendalian internal merupakan suatu tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan instansi untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan melakukan tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada sebelumnya. Sistem pengendalian internal yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Fungsi sistem pengendalian internal merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini terdiri dari tugas-tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas instansi agar target instansi tercapai.

Sistem sistem pengendalian internal yang efektif harus memenuhi beberapa prinsip sistem pengendalian internal yaitu adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi serta wewenang-wewenang kepada bawahan. Rencana merupakan standar atau alat pengukur pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Rencana tersebut menjadi petunjuk apakah sesuatu pelaksanaan

pekerjaan berhasil atau tidak. Pemberian instruksi dan wewenang dilakukan agar sistem sistem pengendalian internal itu memang benar-benar dilaksanakan secara efektif. Wewenang dan instruksi yang jelas harus dapat diberikan kepada bawahan, karena berdasarkan itulah dapat diketahui apakah bawahan sudah menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Atas dasar instruksi yang diberikan kepada bawahan maka dapat diawasi pekerjaan seorang bawahan. Sistem sistem pengendalian internal akan efektif bila mana sistem sistem pengendalian internal itu memenuhi prinsip fleksibilitas. Ini berarti bahwa sistem sistem pengendalian internal itu tetap dapat dipergunakan, meskipun terjadi perubahan terhadap rencana yang diluar dugaan. Menurut Duncan dalam Harahap (2021: 246) mengemukakan bahwa beberapa sifat sistem pengendalian internal yang efektif sebagai berikut :

1. Sistem pengendalian internal harus dipahami sifat dan kegunaannya. Oleh karena itu harus dikomunikasikan. Masing-masing kegiatan membutuhkan sistem sistem pengendalian internal tertentu yang berlainan dengan sistem sistem pengendalian internal bagi kegiatan lain. Sistem sistem pengendalian internal untuk bidang penjualan dan sistem untuk bidang keuangan akan berbeda. Oleh karena itu sistem sistem pengendalian internal harus dapat merefleksi sifat-sifat dan kebutuhan dari kegiatan yang harus diawasi. Sistem pengendalian internal dibidang penjualan umumnya tertuju pada kuantitas penjualan, sementara sistem pengendalian internal dibidang keuangan tertuju pada penerimaan dan penggunaan dana.

2. Sistem pengendalian internal harus mengikuti pola yang dianut organisasi. Titik berat sistem pengendalian internal sesungguhnya berkisar pada manusia, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan dalam badan usaha atau organisasi yang bersangkutan. Pegawai merupakan aspek *intern* instansi yang kegiatan-kegiatannya tergambar dalam pola organisasi, maka suatu sistem sistem pengendalian internal harus dapat memenuhi prinsip berdasarkan pola organisasi. Menurut Mulyadi (2018: 770), mengemukakan beberapa indikator sistem pengendalian internal adalah:

1. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi
2. Kompleksitas organisasi memerlukan sistem pengendalian internal formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan/Penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan sistem pengendalian internal.

Tujuan pengendalian intern antara lain : (Munifah, 2023:5)

- a. Melindungi aktiva: menghindari penemuan perolehan, pemakaian dan penghapusan yang tidak valid.
- b. Periksa untuk melihat bahwa aset perusahaan dicatat dan dilaporkan dalam laporan terkini secara tepat waktu, tepat dan benar.
- c. Memberikan informasi benar dan terpercaya.
- d. Menyusun laporan keuangan sesuai standart yang telah ditentukan.
- e. Memotivasi kedisiplinan peraturan manajemen.
- f. Disiplin terhadap Hukum serta Peraturan yang ditentukan.

Dimensi dan indikator yang terdapat dalam sistem pengendalian internal kerja menurut Sondang Siagian (2018:35):

1. Kontrol Masukan

Kontrol masukan melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama instansi melalui penyaringan pegawai (selection) yang tepat dan memastikan bahwa pegawai yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan instansi, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja pegawai. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan 27 umpan balik diberikan secara berkelanjutan (Akdere dan Azvedo, 2020). Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas

dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh pegawai mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

Adapun indikator sistem pengendalian internal kerja Hani Handoko (2020:209), sebagai berikut :

1. Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai
2. Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan waktu pekerjaan
3. Adanya pengukuran kerja pegawai
4. Adanya evaluasi pekerjaan pegawai
5. Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan

Adapun indikator sistem pengendalian internal kerja Rizal (2020), sebagai berikut :

1. Standar pekerjaan yaitu untuk menilai penjelasan standar pekerjaan, kesesuaian standar, dan kejelasan standar pekerjaan.
2. Kegiatan *supervise* yaitu untuk menilai pengamatan ditempat kerja, kesesuaian pekerjaan dan meminta hasil kerja.

3. Perbandingan yaitu untuk menilai pelaksanaan kegiatan penilaian, perbandingan hasil dan standar perbandingan pekerjaan.

Tindakan perbaikan yaitu untuk menilai koreksi kesalahan pekerjaan, koreksi membantu pekerjaan, dan manfaat koreksi bagi pegawai

2.1.6 Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa

Anggaran akuntabilitas adalah anggaran direncanakan sesuai dengan kebutuhan dan dari segi proses harus melibatkan masyarakat serta diimplementasikan secara transparan, jauh dari kepentingan politik tertentu dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan otonomi daerah. Selama ini, proses perencanaan anggaran yang sudah mengadopsi sistem perencanaan pembangunan bertingkat (Musrenbang) walaupun belum dapat dikatakan telah mewakili aspirasi politik warga. Dari berbagai riset disebutkan bahwa Musrenbang tidak lagi efektif untuk dijadikan sebagai sarana penyerapan aspirasi masyarakat, karena proses Musrenbang tidak membuahkan hasil yang dapat menjawab kebutuhan dan usulan masyarakat langsung di tingkat desa, komunitas, sektor atau kawasan. Proses Musrenbang sendiri tetap menjadi bagian tak terpisahkan dari proses teknokrasi anggaran yang dilakukan oleh birokrasi. Hilangnya usulan masyarakat dari proses Musrenbang disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor alokasi dan distribusi anggaran yang terbatas untuk memenuhi semua tuntutan warga (Rizal, 2014:393).

Melalui UU No. 16 Tahun 2014 tentang Desa, sesungguhnya desa memperoleh kesempatan besar untuk mengurus tata pemerintahan sendiri serta pelaksanaan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup

masyarakat. Selain itu, pemerintah desa diharapkan untuk lebih mandiri dalam mengelola pemerintahan dengan berbagai sumber daya alam yang dimiliki, termasuk di dalamnya pengelolaan keuangan dan kekayaan milik desa. Begitu besarnya peran yang diterima oleh desa, tentunya disertai tanggung jawab yang besar pula. Oleh karena itu, pemerintah desa harus bisa menerapkan prinsip akuntabilitas dalam tata pemerintahannya, di mana semua akhir kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan (Cahyono, 2020:7).

Sebagai instrumen kebijakan, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) menduduki posisi sentral dalam upaya pengembangan kapabilitas dan efektivitas pemerintah daerah. APBD digunakan sebagai alat untuk menentukan besarnya pendapatan dan pengeluaran, membantu pengambilan keputusan dan perencanaan pembangunan, otoritas pengeluaran di masa-masa yang akan datang, sumber pengembangan ukuran-ukuran standar untuk evaluasi kerja, alat untuk memotivasi para pegawai, dan alat koordinasi bagi semua aktivitas dari berbagai unit kerja. Dalam kaitan ini, proses penyusunan dan pelaksanaan APBD hendaknya difokuskan pada upaya untuk mendukung pelaksanaan program dan aktivitas yang menjadi prefensi daerah yang bersangkutan.

APBD suatu Pemerintahan Daerah memuat program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh pemerintah daerah dalam satu Tahun Anggaran. Perencanaan program dan kegiatan yang termuat dalam APBD tersebut merupakan implementasi pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintah daerah, yang salah satunya untuk melakukan pelayanan publik. Dengan semangat otonomi

daerah, maka kebijakan penganggaran daerah diarahkan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan lebih baik.

Pasca penerapan otonom daerah tahun 2001, kebijakan penganggaran dalam APBD belum sepenuhnya memperhatikan tujuan otonomi daerah, yang salah satunya adalah untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Kebijakan APBD masih memberikan porsi yang tinggi untuk belanja operasi dibandingkan belanja modal, alokasi bansos dan hibah meningkat, terutama pada saat ada pemilukada, dan penggaran dana otsus belum sepenuhnya memperhatikan kebutuhan. Proses anggaran publik dapat dilihat dari proses-proses yang terjadi di birokrasi dan lembaga politik termasuk representsi warga. Bagaimana mengatakan sebuah alur anggaran akuntabel sama saja dengan memotret bagaimana mekanisme teknokratis di birokrasi dapat dilakukan sesuai dengan standar alokasi dan akuntansi yang berlaku di satu sisi. Sementara di sisi lain, proses teknis dan teknokratis dapat dijamin tetap berdiri di atas semua kepentingan politik, aspirasi publik serta mampu mempertanggungjawabkan baik secara administratif maupun secara ekonomi dan politik. Baldrice, (2015: 27) mengemukakan bahwa akuntabilitas merupakan suatu konsep yang kompleks dan memiliki beberapa indikator seperti :

1. Legitimasi bagi para pembuat kebijakan
2. Keberadaan kualitas moral yang memadai
3. Kepekaan
4. Keterbukaan
5. Pemanfaatan sumber daya secara optimal

6. Upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian adalah sebagai berikut

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

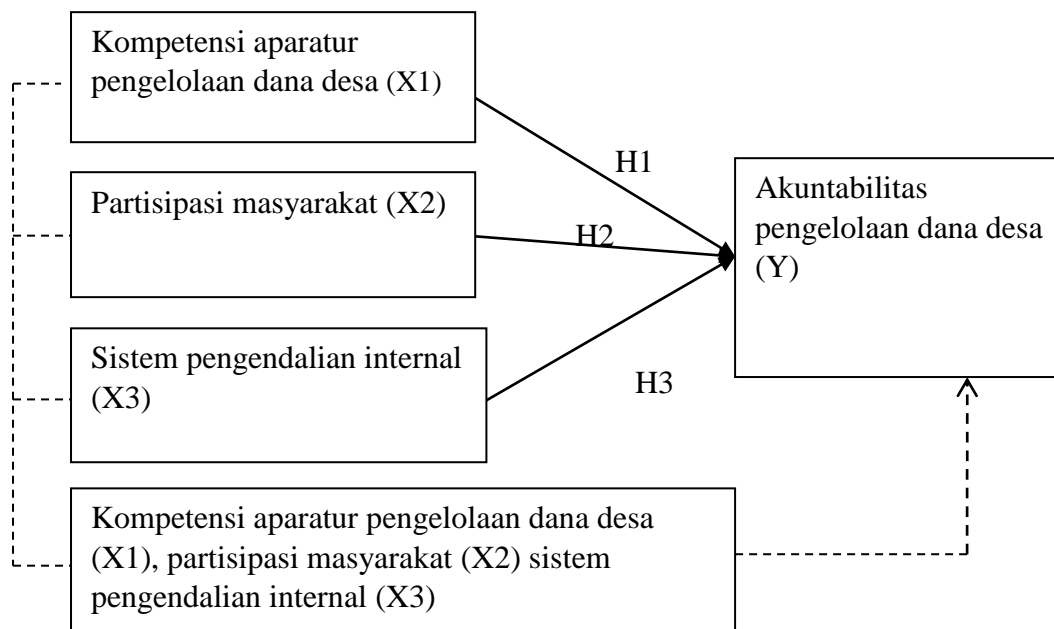
No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Dan Kesimpulan
1	Selinda Rahmainandah	Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa, Partisipasi Masyarakat Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Studi Kasus Desa Di Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes)	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif	Dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi perangkat desa memiliki nilai Thitung (1,215) < Ttabel (2,001) dan nilai signifikan 0,229 > 0,05 artinya variabel kompetensi perangkat desa secara parsial berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa namun tidak signifikan. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel partisipasi masyarakat memiliki nilai Thitung (2,348) > Ttabel (2,001) dengan nilai signifikan 0,022 < 0,05 artinya variabel partisipasi masyarakat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai Thitung (-0,478) < Ttabel (2,001) dengan nilai signifikan 0,635 > 0,05 artinya variabel sistem pengendalian internal secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa

2	Novia Vina Damayanti	Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Partisipasi Masyarakat, Sistem Pengendalian Internal, Dan Penerapan Sanksi Administrasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Studi Pada Pemerintah Desa Di Kecamatan Dempet)	Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif,	Kompetensi aparat pengelola dana desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, hal ini karena jika seorang aparatur desa memiliki kompetensi yang memadai, maka mereka dapat menjalankan tugas tersebut dengan sebaik mungkin, seperti pengelolaan dana desa yang dapat teralokasi secara optimal, dimana hal tersebut merupakan bentuk akuntabilitas atau pertanggungjawaban yang dilakukan oleh aparatur desa. Penerapan sanksi administrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, hal ini karena dengan penerapan sanksi administrasi yang baik, kegiatan pemerintah desa dapat berjalan secara tertib, terkendali, efisien, dan efektif, sehingga dapat berimplikasi pada peningkatan akuntabilitas pengelolaan dana desa.
3	Mila Laila Sufa Fatimah	Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa, Sistem Pengendalian Internal, Partisipasi Masyarakat Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa	Penelitian Penelitian kuantitatif digunakan dalam karya ini	Kompetensi perangkat desa berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Partisipasi masyarakat berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.

		(Studi Kasus Pada Desa Di Kecamatan Sambirejo Kabupaten Sragen)		
--	--	---	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Agar dapat melihat jalannya penelitian dan penelitian lebih terarah, maka peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan Gambar

—————> : Hubungan secara parsial

- - - - -> : Hubungan secara simultan

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh kompetensi aparatur pengelolaan dana desa, partisipasi masyarakat, dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa pada Desa Simpang Pino Kecamatan Ulu Manna Bengkulu Selatan.

2.4 Definisi Operasional

Agar dapat mengetahui definisi secara operasional, maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi
1.	Kompetensi aparatur pengelolaan dana desa	Kompetensi aparatur desa merupakan kemampuan seorang aparatur desa untuk mengetahui, memahami, serta bertindak dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dari kompetensi yang ia miliki tercipta kebijakan yang efektif dan efisien.
2.	Partisipasi masyarakat	Partisipasi masyarakat adalah keikutsertaan seseorang atau kelompok orang yang mendiami suatu wilayah tertentu yang mempunyai kepentingan yang sama, satu ikatan dan saling berhubungan satu sama lain untuk mengambil bagian dan bertanggung jawab dalam suatu kegiatan tertentu baik secara fisik maupun non fisik.
3	Sistem pengendalian internal	Pengendalian intern atau kontrol internal didefinisikan sebagai suatu proses, yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif

		tertentu.
4	Akuntabilitas pengelolaan dana desa	Akuntabilitas pengelolaan dana desa adalah kewajiban Page 4 untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan kepala desa kepada bupati berupa laporan dengan prinsip bahwa setiap kegiatan pengelolaan keuangan desa harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat desa,

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan konsep teoritis dan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi aparatur pengelolaan dana desa terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa

Kompetensi aparatur pengelola dana desa terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa adalah perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang dan diterapkan dalam pekerjaannya. Tingkat kompetensi dapat dinilai berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan, dan keterampilan yang dimiliki. Kebijakan aparatur desa harus terdapat tingkatan keahlian, perilaku etis, dan integritas yang diperlukan. Kompetensi aparatur desa meliputi kapasitas, yaitu kemampuan individu, organisasi, atau sistem untuk menjalankan fungsi dan kewenangannya dengan menghasilkan keluaran dan hasil yang optimal.

Penerapan sumber daya manusia berbasis kompetensi dapat dilihat dari keseluruhan proses penilaian akuntabilitas pengelolaan dana desa. Dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme maka peningkatan kualitas sumber daya pegawai secara terencana, terarah, dan berkelanjutan harus menjadi prioritas (Nur, 2024).

H1: Diduga terdapat pengaruh kompetensi aparatur pengelolaan dana desa terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa pada Desa Simpang Pino Kecamatan Ulu Manna Bengkulu Selatan

2. Pengaruh partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa

Partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa merupakan keterlibatan aktif individu dalam interaksi sosial. Dalam konteks masyarakat, partisipasi diartikan sebagai keterlibatan aktif masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan, mulai dari identifikasi masalah dan potensi, pemilihan solusi, pelaksanaan upaya pemecahan masalah, hingga evaluasi perubahan yang terjadi. Partisipasi masyarakat dapat terwujud dalam berbagai bentuk, seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan politik, partisipasi dalam program pembangunan, partisipasi dalam upaya pelestarian lingkungan, hingga partisipasi dalam inisiatif lokal atau kelompok masyarakat. Partisipasi masyarakat sangat penting dalam konteks pembangunan dan pengelolaan publik karena dapat meningkatkan efektivitas, keberlanjutan, dan penerimaan terhadap kebijakan atau program yang dilakukan (Nur, 2024).

H2: Diduga terdapat pengaruh partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa pada Desa Simpang Pino Kecamatan Ulu Manna Bengkulu Selatan

3. Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa

Sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa adalah dua sistem yang saling terkait yang bertujuan untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi. SPI didefinisikan sebagai proses berkelanjutan yang dilakukan oleh semua pihak dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, menghasilkan pelaporan keuangan yang akurat, menjaga keamanan asset negara, dan memenuhi peraturan perundang-undangan. Sedangkan SPIP merupakan penerapan SPI secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan daerah. Kedua sistem ini penting untuk memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan dan asset negara, serta untuk meminimalisasi risiko penyalahgunaan dan penyimpangan (Nur, 2024).

H3: Diduga terdapat pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa pada Desa Simpang Pino Kecamatan Ulu Manna Bengkulu Selatan

4. Pengaruh kompetensi aparatur pengelolaan dana desa, partisipasi masyarakat, dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas

Hasil riset ini menunjukkan sedikitnya kompetensi aparatur desa dalam mengelolah keuangan desa. Ini disebabkan oleh sedikitnya

kemampuan aparat desa dalam penggunaan teknologi, kurangnya pengetahuan tentang sistem pengelolaan dana desa serta masih sedikitnya training teknis akuntansi, sebagai akibatnya kurang optimalnya penyusunan pelaporan realisasi anggaran. Pemerintah desa tak melaksanakan kegiatan pembinaan sebagai penyebab kompetensi aparatur ini kurang maksimal. Kompetensi aparatur pemerintah desa masih pada kategori sangat buruk dalam mengelola dana desa yang terbilang lumayan besar, oleh karena itu pemerintah desa telah menyiapkan sistem yang mempermudah aparat desa dalam membuat laporan keuangan jadi akuntabel tanpa harus memikirkan tingkatan kompetensi (Sari & Padnyawati, 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teori perkembangan evolusioner yang dikemukakan oleh Jansen dan Mecking (1976) konsisten dengan gagasan bahwa hubungan antara agen dan prinsip dapat menghasilkan simetri informasi. Kompetensi aparatur desayang baik adalah bagaimana cara pemerintah desa dalam meningkatkan sumber daya manusia. Upaya yang dilakukan oleh perangkat desa yaitu dengan mengarahkan semua keahlian dan kemampuan aparatur desa yang dimiliki. Di Desa Se-Kecamatan Ponrang tidak dapat meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana desa. Kurangnya keahlian aparatur desa ini tidak membantu perangkat desa dalam memanipulasi adanya kekeliruan dalam pengelolaan dana desa. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Walyati & Farida, 2020) dan (Sahala Purba et al., 2022)

yang menyatakan bahwa kompetensi aparat pengelola dana desa tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Hasil pengujian ini selaras dengan penelitian (Umaira & Adnan, 2019) bahwas emakin meningkat partisipasi masyarakat dalam hal keuangan desa, maka akan meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana desa.

H4: Diduga terdapat pengaruh kompetensi aparatur pengelolaan dana desa, partisipasi masyarakat, dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa pada Desa Simpang Pino Kecamatan Ulu Manna Bengkulu Selatan.