

PRAKTEK AKUNTABILITAS DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PENCEGAHAN *FRAUD* DALAM PENGELOLAAN DANA DESA

Komang Adi Kurniawan Saputra*, Putu Dian Pradnyanitasari, Ni Made Intan Prihandani dan I Gst. B. Ngr. P. Putra

Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali, Indonesia

*adikurniawan@warmadewa.ac.id

DiPublikasi: 31/01/2019

<http://dx.doi.org/10.22225/kr.10.2.915.168-176>

Abstract

This study aims to examine the effect of accountability and competency of human resources on fraud prevention processes in the management of village funds in the Province of Bali. The research design used is quantitative with the survey method. The study sample was determined with the help of Slovin formula with a total of 88 official villages in the Province of Bali that received village funding assistance. Data from the answers to questionnaires from respondents were tested by multiple linear regression analysis and resulted that the variables of accountability and competence of human resources had a positive influence on the prevention of fraud in village fund management.

Keywords: *accountability; competency of human resources; fraud; village funds.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh akuntabilitas dan kompetensi sumber daya manusia terhadap proses pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa di Provinsi Bali. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode *survey*. Sampel penelitian ini ditentukan dengan bantuan rumus slovin dengan jumlah sebesar 88 desa dinas di Provinsi Bali yang mendapat bantuan dana desa. Data hasil jawaban kuesioner dari responden diuji dengan analisis regresi linier berganda dan menghasilkan bahwa variabel akuntabilitas dan kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana desa.

Kata kunci: akuntabilitas; kompetensi sumber daya manusia; *fraud*; dana desa.

I. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa bertujuan memberikan pengakuan dan kejelasan kepada desa akan status dan kedudukannya dalam sistem ketatanegaraan Republik Indonesia, Negara memberikan kewenangan Desa dalam melestarikan adat dan tradisi serta budaya masyarakat Desa. Namun di Bali, respon terhadap undang-undang desa ini bisa dikatakan berbeda dengan daerah lainnya di Indonesia. Hal ini karena Bali selama ini menganut dualisme pemerintahan desa, dan undang-undang desa mengatur keduanya. Tidak seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 yang hanya mengakui Desa Dinas sebagai subjek hukum, UU No. 6 Tahun 2014 juga mengakui desa adat. Dalam undang-undang ini dipaparkan bahwa baik desa dinas dan desa adat sama-sama diakui dan diperlakukan sama dimata pemerintah. Desa dan desa adat juga bisa melakukan perubahan-perubahan untuk mencapai mekanisme pemerintahan yang efektif (penjelasan UU No. 6 Tahun 2014).

Masalah muncul ketika terbitnya UU Desa yang mensyaratkan adanya unit pemerintahan tunggal dalam sebuah desa, yang akan menerima alokasi dana dari APBN. Pro dan kontra mulai muncul mengiringi

terbitnya UU ini, pertentangan pendapat ini wajar terjadi terutama jika dikaitkan dengan praktek akuntabilitas yang harus dilakukan dalam pengelolaan dana desa. Secara empirik, akuntabilitas dan sumber daya manusia antara desa adat dengan desa dinas, tidaklah jauh berbeda. Kedua entitas ini sama-sama bisa melakukan praktik-praktik yang memperlihatkan minimnya praktik akuntabilitas, seperti misalkan kasus korupsi yang dilakukan kepala desa ataupun *kelian desa*. Misalkan kasus yang menjerat Kepala Desa Bondalem, terkait Program Agraria Nasional (Prona) pensertifikatan tanah masal (Padmani, 2014). Atau pun *Kelian Desa* Banyuasri yang melakukan penggelapan aset desa senilai Rp 500 juta (antaranews.com).

Keberadaan desa administrasi di Indonesia sesungguhnya dikukuhkan oleh Undang-undang Nomor 5 Tahun 1979. Lembaga ini dibentuk sebagai institusi pemerintah lokal modern yang meninggalkan adat. Dalam undang-undang ini, diungkapkan bahwa unsur pemerintahan desa terdiri dari kepala desa dan lembaga musyawarah desa. Kepala desa sebagai pucuk pimpinan desa, dibantu oleh sekretaris desa dan kepala dusun. Konstitusi tidak mengakui adanya pemerintahan berdasarkan adat. Undang-undang ini relatif berhasil diterapkan, terutama di Pulau Jawa

yang hukum adatnya sudah mulai terkikis modernisasi (Padmani, 2014).

Namun di Bali, adanya undang-undang desa ini tidak serta merta meniadakan pemerintahan adat. Desa Adat atau desa *pakraman* tetap ada di Bali, untuk mengurus *krama desa* untuk hal-hal yang berkaitan dengan budaya dan keagamaan. Sementara desa dinas mengurus masyarakat sebagai warga negara, untuk hal-hal yang terkait dengan administrasi kependudukan (Padmani, 2014). Desa adat sejauh ini tidak mau digabung dengan desa dinas, karena mereka tidak mau kehilangan otonomi yang asli, dan tidak mau berada secara hierarki di bawah negara. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa antara desa adat dan desa dinas memiliki kepentingan yang berbeda dalam pengelolaan desa dan otoritas masing-masing. Sehingga, hal seperti ini berpotensi menimbulkan konflik ditengah-tengah dualisme pemerintahan desa. Fenomena yang terjadi ditengah-tengah masyarakat Bali saat ini adalah bahwa desa adat memiliki sebagian besar wilayah desa seperti misalnya tanah kosong, wilayah pesisir pantai ataupun wilayah potensial lainnya, namun tidak cukup dana untuk mengelolanya untuk menghasilkan devisa bagi desa. Namun, kondisi terbalik terjadi yaitu, desa dinas mendapat banyak kucuran dana dari pemerintah pusat akan tetapi minim lahan yang dikembangkan, hasilnya sampai saat ini tidak banyak desa di Bali yang memiliki dan mampu mengembangkan BUMDesa di desanya masing-masing karena keterbatasan lahan ataupun sumber daya lainnya.

Seiring berjalannya waktu, perbedaan pendapat antara desa adat dan desa dinas dalam pengelolaan dana desa mulai hilang, namun dalam pelaksanaan pengelolaan dana desa masih sangat banyak masyarakat desa tidak memahami peruntukkan dana desa ini. Misalnya, dana desa ingin digunakan untuk membangun atau merenovasi tempat ibadah, serta digunakan dalam pembiayaan upacara keagamaan. Ketidapahaman masyarakat ini sudah lama bergulir di masyarakat, tekanan demi tekanan datang kepada kepala desa sehingga berbagai alasan dan penjelasan diberikan kepada warga masyarakat agar warga memahami peruntukan dari dana desa tersebut. Sehingga sampai saat ini, potensi konflik desa adat dan desa dinas sudah mulai berkurang karena pemerintah pusat, pemerintah daerah dan lembaga lainnya bersinergi mensosialisasikan tentang dana desa ini untuk memberikan berbagai pemahaman kepada warga masyarakat. Namun, ketika permasalahan satu telah teratasi, muncul kembali masalah lainnya seperti masalah sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki desa dinas belum mumpuni dalam hal administrasi keuangan dan tugas-tugas lainnya yang diwajibkan dalam UU Desa, sehingga akuntabilitas yang selama ini menjadi faktor kunci keberhasilan sebuah pemerintahan belum bisa tercapai. Bahkan, desa masih belum tersentuh akuntansi sebagai motor penggerak akuntabilitas, karena sebagian warga desa yang

bergelar sarjana dan memahami akuntansi atau pengelolaan keuangan tidak mau bekerja di desa karena gaji yang minim, gengsi dan faktor lainnya. Dalam konteks akuntansi, pihak mana yang lebih baik dalam pengelolaan dana, dapat dikaji secara mendalam melalui kesiapan entitas untuk menyelenggarakan sistem akuntabilitas yang baik, karena akuntabilitas merupakan prinsip utama untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Akuntabilitas dalam implementasi UU Desa sangatlah penting sebab Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) telah melakukan kajian terhadap pengelolaan dan alokasi dana desa tahun anggaran 2015. Pengucuran dana desa dari pemerintah pusat dengan total anggaran Rp20,7 triliun itu dinilai memiliki sejumlah persoalan yang membuka celah terjadinya tindak pidana korupsi atau *fraud*. Setidaknya, beberapa permasalahan diindikasikan terjadi dan dibagi dalam empat aspek. Yaitu aspek regulasi kelembagaan, aspek tata laksana, aspek pengawasan, dan aspek sumber daya manusia (detik.com, diakses 13 Oktober 2016). Dengan adanya penyaluran dana desa yang nominalnya besar ke masing-masing desa dibutuhkan kompetensi dan pengawasan yang ketat dari masing-masing pemerintah desa dalam pengelolaannya. Hal tersebut dibutuhkan untuk menghindari adanya kecurangan yang selama ini ditakutkan oleh pemerintah dan masyarakat.

Kecurangan/*fraud* biasanya terjadi jika sistem pengendalian yang ada sangat lemah dan kurangnya pengawasan dalam pengelolaan keuangan. Permasalahan yang selama ini ditemukan pada sisa dana, sistem rekrutmen fasilitator, hingga akuntabilitas atau pelaporan keuangan dana desa. Beberapa permasalahan ditemukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam pengelolaan dana desa yaitu aspek regulasi dinilai masih lemah dan beberapa di antaranya tumpang tindih kewenangan antara Kementerian Pembangunan Desa Tertinggal dan Kementerian Dalam Negeri. Terlebih, berdasarkan kajian komisi antirasuah pada tahun lalu, formula pembagian dana desa dalam Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2015 tidak transparan. Sementara itu, terkait tata laksana, tidak ada standarisasi untuk acuan para perangkat desa merancang Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa. Laporan pertanggungjawaban pun dinilai rawan dipalsukan. Dugaan permainan proyek oleh para mafia yang menyusup ke desa-desa dan mengatasnamakan warga desa. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa potensi *fraud* sangat besar dalam pengelolaan dana desa ini, terlebih dengan kondisi dualisme pemerintahan desa di Bali dengan kepentingan yang berbeda serta kompetensi SDM yang dimiliki desa dinas belum sesuai harapan untuk mengedepankan akuntabilitas. Hal ini praktis perangkat desa menhandalkan pendamping desa dalam segala urusan pelaporan dan pertanggungjawaban keuangannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh praktek akuntabilitas terhadap *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa dan pengaruh kompetensi SDM terhadap *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Akuntabilitas

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 menyatakan bahwa dalam rangka mendukung terwujudnya *good governance* dalam penyelenggaraan negara, pengelolaan keuangan negara perlu diselenggarakan secara profesional, terbuka dan bertanggung jawab sesuai dengan aturan pokok yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Dasar. Salah satu poin penting dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang keuangan negara adalah menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan salah satu unsur penting dalam mendukung terwujudnya *good governance* di Indonesia.

Akuntabilitas adalah kewajiban bagi penerima amanah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan, kepada pemberi amanah, sampai pemberi amanah puas terhadap kinerja pelaksanaan kegiatan (Rosjidi, 2001). Definisi lain menyebutkan akuntabilitas adalah konsep etika yang dekat dengan administrasi publik, yang mempunyai beberapa arti yang sering disinonimkan dengan konsep dapat dipertanggungjawabkan (*responsibility*), dapat dipertanyakan (*answeability*), dapat dipersalahkan (*blameworthiness*), dan yang mempunyai ketidakbebasan (*liability*) (Atmadja et al, 2013).

Akuntabilitas keuangan memiliki fokus utama pelaporan yang akurat dan tepat waktu tentang penggunaan dana publik, yang biasanya dilakukan melalui laporan yang telah diaudit secara profesional. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa dana publik telah digunakan untuk tujuan-tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif (Nuritomo & Rossieta, 2014). Akuntabilitas memiliki lima unsur yang menjelaskan dalam kondisi apa dari setiap dimensi bagaimana sebuah organisasi dikatakan akuntabel. Kelima dimensi tersebut adalah transparansi, liabilitas, kontrol, responsibilitas, dan responsivitas (Koppell, 2005).

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Peran SDM dalam perusahaan/organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga interaksi antara organisasi dan SDM menjadi fokus perhatian pimpinan. Melihat pentingnya pengembangan kemampuan/kompetensi SDM dalam organisasi, maka perlu adanya program-program yang dikembangkan oleh organisasi itu sendiri dalam meningkatkan kompetensi SDM. Kompetensi dalam hal ini adalah

sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Spencer & Spencer, 1993). Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM. Lima karakteristik kompetensi yaitu (Spencer & Spencer, 1993):

1. *Motives*, adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten befikir sehingga ia melakukan tindakan.
2. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri, kontrol diri atau daya tahan (*hardiness*).
3. *Self Concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui uji kepada responden untuk mengetahui bagaimana *value* yang dimiliki seseorang, dan apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.
4. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi kompleks.
5. *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu sebagai dasar peningkatan kinerja organisasi. SDM dalam hal ini sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/ organisasi dalam mencapai tujuannya. Kompetensi SDM yang tercermin pada hasil karya atau kinerja individu yang diciptakan melalui kemampuan (kecakapan) yang dimiliki (meliputi: pengetahuan, ketrampilan, perilaku dan sikap) akan dapat membedakan antara mereka yang berkualitas baik atau "biasa-biasa saja" (Hofrichter & Spencer, 1996).

Kinerja individu dapat optimal apabila individu tersebut memiliki kompetensi yang handal dibidangnya (Joko, 2005). Kehandalan kompetensi SDM dapat dibentuk, dimana pembentukannya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola SDM ke dalam beberapa spesifikasi kompetensi individu, antara lain: (1) kompetensi pencapaian tujuan, (2) kompetensi pemecahan masalah, (3) kompetensi interaksi terhadap sesama, (4) kompetensi *teamwork*. Dengan demikian, sinergi kompetensi masing-masing individu secara bersama-sama akan mengoptimalkan *performance* organisasi secara keseluruhan. Pada akhirnya, peranan kompetensi SDM sangat menentukan kemajuan organisasi dalam upaya menciptakan keunggulan bersaing dan pencapaian tujuannya.

Fraud

Fraud diterjemahkan sebagai penyimpangan,

demikian pula dengan *error* dan *irregularities* masing-masing diterjemahkan sebagai kekeliruan dan ketidakberesan (Dewi & Apandi, 2012). Sedangkan SAS No.99 mendefinisikan kecurangan sebagai tindakan kesengajaan untuk menghasilkan salah saji material dalam laporan keuangan (Rustiarini & Sunarsih, 2015). Perbedaan dari penyimpangan dan kekeliruan adalah apakah tindakan yang mendasarinya, apakah tindakan tersebut merupakan tindakan yang disengaja atau tidak. *Fraud* atau penyimpangan dilakukan dengan unsur kesengajaan dalam melakukannya. ACFE's mendefinisikan *fraud* sebagai tindakan mengambil keuntungan secara sengaja dengan cara menyalahgunakan suatu pekerjaan/jabatan atau mencuri *asset*/sumberdaya dalam organisasi (Singleton & Singleton, 2010).

Fraud adalah kejahatan yang dapat ditangani dengan dua cara yaitu mencegah dan mendeteksi, bahkan *fraud* yang terungkap merupakan bagian kecil dari seluruh *fraud* yang sebenarnya terjadi (Tuanakotta, 2012). *Fraud* menunjuk pada penyajian fakta yang bersifat material secara salah yang dilakukan oleh satu pihak ke pihak lain dengan tujuan untuk membohongi dan mempengaruhi pihak lain untuk bergantung pada fakta tersebut, fakta yang akan merugikannya dan berdasarkan hukum yang berlaku, suatu tindakan yang curang (*fraudulent act*) harus memenuhi lima kondisi ini: 1) harus terdapat laporan yang salah atau tidak diungkapkan; 2) fakta yang sifatnya material, suatu fakta harus merupakan faktor yang substansial yang mendorong seseorang untuk bertindak; 3) harus terdapat tujuan untuk menipu atau pengetahuan bahwa laporan tersebut salah; 4) ketergantungan yang dapat dijustifikasi, penyajian yang salah harus merupakan faktor yang substansial yang menyebabkan pihak lain merugi karena ketergantungannya; 5) Perbuatan tidak adil atau kerugian. Kebohongan tersebut telah menyebabkan ketidakadilan atau kerugian bagi korban *fraud* (Hall, 2001).

Fraud atau kecurangan adalah objek utama yang diperangi dalam akuntansi forensik. Kecurangan adalah suatu pengertian umum yang mencakup beragam cara yang dapat digunakan oleh kecerdikan manusia, yang digunakan oleh seseorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain melalui perbuatan yang tidak benar. Kecurangan adalah penipuan yang disengaja, umumnya dalam bentuk kebohongan, penjiplakan dan pencurian. Kecurangan dilakukan untuk memperoleh keuntungan berupa uang dan kekayaan, atau untuk menghindari pembayaran atau kerugian jasa, atau menghindari pajak serta mengamankan kepentingan pribadi atau usaha. Korupsi adalah salah satu bentuk *fraud*, dan bukan merupakan budaya namun melainkan cerminan dari sistem perekonomian dan kelembagaan yang meningkatkan manfaat atau keuntungan korupsi (Tuanakotta, 2012).

Keuangan Desa

Keuangan desa adalah semua hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang serta segala sesuatu berupa uang dan barang yang berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban desa (Yabbar & Hamzah, 2015:191). Hak dan kewajiban tersebut menimbulkan pendapatan, belanja, pembiayaan, dan pengelolaan keuangan desa. Keuangan desa digunakan oleh aparatur desa untuk menjalankan penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan masyarakat desa, dan pemberdayaan masyarakat desa.

Keuangan desa meliputi hak dan kewajiban desa yang dapat diukur dengan uang serta segala sesuatu berupa uang dan barang yang dapat diwujudkan dalam pendapatan desa berupa pendapatan asli desa, alokasi anggaran pendapatan dan belanja Negara (APBN), bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah kabupaten/kota, alokasi dana desa, bantuan keuangan dari pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota hibah dan sumbangan yang tidak mengikat dari pihak ketiga serta lain-lain pendapatan desa yang sah (Yabbar & Hamzah, 2015).

Rumusan Hipotesis dan Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian dari Ismail, dkk (Ismail et al, 2016) menyatakan bahwa di desa belum memahami pengelolaan dana desa berdasarkan Permendagri 113/2014 yang diperparah dengan kondisi SDM yang sama sekali tidak kompeten dalam pengelolaan dana desa karena minimnya sosialisasi dan bimbingan teknis. Hal tersebut praktis membuat desa tidak mampu menunjukkan akuntabilitasnya dalam pengelolaan keuangan desa terlebih dalam implementasi akuntansi yang berbasis komputerisasi. Meskipun demikian, para aparat desa memiliki semangat untuk tetap mensukseskan pelaksanaan program dana desa dari pemerintah pusat, yaitu dengan memperbanyak program fisik untuk menyerap dana desa. Penelitian lainnya juga menyatakan bahwa akuntabilitas berhubungan positif dengan pengelolaan anggaran, dalam hal ini anggaran dapat diasumsikan sama dengan keuangan desa yang pengelolaannya berbasis anggaran (Muljo et al, 2014).

Kompetensi Sumber Daya Manusia menjadi salah satu hal penting dalam mensukseskan UU Desa sehingga sampai saat ini menjadi program prioritas pemerintah pusat untuk menginstruksikan kepada setiap desa supaya memiliki tenaga ahli dalam pengelolaan keuangan Desa. Pemerintahan Desa harus mempersiapkan sistem kerja yang sebaik-baiknya dan SDM yang ahli serta memberdayakan fasilitator seperti tenaga pendamping yang utamanya dalam pengelolaan keuangan dan teknologi informasi. Dengan dimilikinya SDM yang terampil di Desa dan mampu mengaplikasikan semua yang di amanatkan oleh UU dan Regulasi lainnya tentang Dana Desa, maka akuntabilitas pengelolaan keuangan Desa akan tercapai

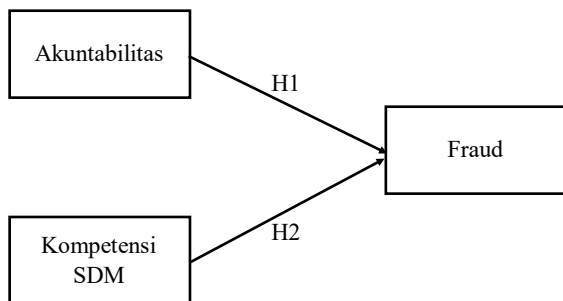
sehingga terhindar dari segala jenis *fraud*, terlebih dengan adanya sanksi yang sangat mengikat dalam pelaksanaan UU ini maka semua pihak yang terlibat dalam keuangan Desa ini harus bersinergi dan berkomitmen untuk menindak tegas pelaku *fraud* atau melaporkannya melalui *whistleblowing system* dengan mekanisme di desa.

Berdasarkan ilustrasi tersebut, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis penelitiannya yaitu:

H₁ : Praktek akuntabilitas berpengaruh terhadap *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa

H₂ : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa

Sesuai dengan rumusan hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini, maka dapat dibuat kerangka konseptualnya. Berikut adalah kerangka konseptual dari penelitian ini:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

III. METODE

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala desa yang memimpin desa dinas di lingkungan Provinsi Bali. Teknik sampling yang digunakan adalah pemilihan sampel menggunakan metode *purposive random sampling* dengan berdasarkan pertimbangan (*judgement*) yaitu pemilihan sampel yang didasarkan pada tujuan dan masalah penelitian. Dalam penelitian ini sampel diambil dari kepala desa dan memiliki masa tugas telah melewati satu tahun sehingga diharapkan memiliki pengetahuan yang memadai, pemahaman terhadap kondisi lingkungan kerja yang cukup, dan memiliki persepsi dan pertimbangan yang komprehensif terhadap kecurangan (*fraud*). Jumlah kepala desa yang memenuhi kriteria sampling tersebut adalah sebanyak 716 kepala desa sesuai dengan jumlah desa yang ada di Bali yang menerima dana desa, data ini dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Bali tahun 2013, karena sampai tahun 2016 ini tidak ada perubahan jumlah desa di Bali. Dari jumlah tersebut, responden yang menjadi sampel adalah sebanyak 88 orang. Jumlah sampel tersebut masih

masuk dalam rentang sampel untuk penelitian korelasional yaitu > dari 30 atau < dari 500 (Sekaran & Bougie, 2010).

Berikut metode penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin (Usman, 2007) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = 10% = 0,10

Berdasarkan rumus tersebut diatas, maka dapat ditetapkan jumlah sampel minimal adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{716}{1 + 716 \cdot 0,01} = 88 \text{ sampel}$$

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data yang digunakan berupa opini dari subyek penelitian yang dikumpulkan dengan menggunakan metode survei yaitu melalui kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *personally administered questionnaires* (kuesioner secara personal) yang artinya peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden dan memberikan penjelasan seperlunya tentang kuesioner dan dapat langsung dikumpulkan setelah selesai dijawab oleh responden (Indriantoro & Supomo, 2009: 154).

Desain Kuesioner

Peneliti mengembangkan kuesioner dengan cara mengadopsi dari penelitian sebelumnya dan juga mengembangkan sendiri mengacu pada indikator teori yang ada. Kuesioner yang digunakan akan mengukur satu variabel dependen dan dua variabel independen sesuai model penelitian yang telah ditetapkan. Skala yang digunakan untuk pengukuran adalah skala likert yang dinyatakan dengan rentang angka 1 sampai dengan angka 5.

Akuntabilitas dalam penelitian ini diukur dengan mengajukan lima unsur akuntabilitas, yang menjelaskan dalam kondisi apa dari setiap dimensi tersebut, sebuah organisasi dikatakan akuntabel. Kelima dimensi tersebut adalah transparansi, liabilitas, kontrol, responsibilitas, dan responsivitas (Koppell, 2005).

Kompetensi sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu sebagai dasar peningkatan kinerja organisasi. SDM dalam hal ini sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Digunakan lima karakteristik kompetensi

untuk mengukur kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan desa yaitu *motives, traits, self concept, knowledge, dan skills* (Spencer & Spencer, 1993).

Kecurangan (*fraud*) merupakan penipuan yang disengaja dilakukan yang menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan (Ramadhaniyati & Hayati, 2014). Ada dua konsep penting lainnya terkait pencegahan *fraud* selain mengefektifkan pengendalian intern yaitu menanamkan kesadaran tentang adanya *fraud* (*fraud*

awareness) dan upaya menilai risiko terjadinya *fraud* (*fraud risk assessment*). Sehingga, dalam penelitian ini untuk mengukur variabel *fraud* digunakan konsep secara skematis dari *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* yang digambarkan dalam bentuk *fraud tree*, dimana dalam pohon *fraud* tersebut disajikan bagian-bagian dari *fraud* yaitu *corruption, asset misappropriation, dan fraudulent statements*. Cabang-cabang dari bagian pokok *fraud* tersebut dijadikan indikator dalam kuesioner penelitian (Tuanakotta, 2012).

Tabel 1

Dimensi, Konsep dan Skala Pengukuran Variabel *Fraud*

Konstruk	Dimensi	Konsep	No Butir
<i>Fraud</i>	<i>Corruption</i>	<i>Conflict of Interest</i>	Skala Likert 5 Point
		<i>Bribery</i>	
		<i>Illegal Gratuities</i>	
	<i>Asset Misappropriation</i>	<i>Economic Extortion</i>	Skala Likert 5 Point
		<i>Cash</i>	
		<i>Non Cash</i>	
<i>Fraudulent Statements</i>	<i>Financial</i>	Skala Likert 5 Point	
	<i>Non Financial</i>		

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data, yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan model OLS serta menggunakan *software SPSS for Windows Released 19.0 Programe*. Metode ini merupakan salah satu cara perhitungan koefisien regresi statistik yang tidak bias, efisien dan konsisten. Metode ini dapat diformulasikan dalam rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

- Y : Potensi *Fraud*
- a : Konstanta
- X₁ : Praktek Akuntabilitas
- X₂ : *Conflict of Interest*
- e : Faktor kesalahan pengganggu (*error*)

Untuk menguji koefisien regresi secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) digunakan uji t dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : b₀ = 0 artinya variabel bebas secara parsial tidak punya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

H₁ : b₁ ≠ 0 artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Uji validasi Instrumen dapat dikatakan valid apabila memiliki koefisien hitung > 0,3. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat diketahui semua butir pertanyaan memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga semua instrumen dinyatakan valid. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016:47). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) (Ghozali, 2016: 48), hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,70, sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam penelitian ini diperoleh nilai *A symp. Sig. (2-tailed)* 0,452 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti residual data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016:103). Untuk menguji

ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai *tolerance* atau *variance factor* (VIF). Hasil uji multikolinieritas penelitian ini menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,702 dan *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,425 dimana nilai *tolerance* lebih dari 0,01 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 2.
Hasil Analisis Multikolinieritas

Model	Colliearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,702	1,425
X2	0,702	1,425

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian pada residual dari satu pengamatan lainnya (Ghozali, 2016:134). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan uji statistik *Glejser*. Model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas bila nilai signifikansi variabel bebasnya terhadap nilai *absolute residual statistic* di atas $\alpha = 0,05$. Uji statistik *Glejser* diperoleh nilai signifikansi variabel akuntabilitas sebesar 0,088, dan kompetensi SDM sebesar 0,282, semua nilai sig pada kedua variabel bebas lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3.
Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,886	4,740		3,351	,002
	X1	-,035	,020	-,351	-1,769	,088
	X2	-,119	,108	-,218	-1,099	,282

a. Dependent Variable: Abres

Dalam model analisis regresi linear berganda yang menjadi variabel terikatnya adalah pencegahan *frauds* sedangkan yang menjadi variabel bebasnya

adalah akuntabilitas dan kompetensi sumber daya manusia. Hasil regresi linier berganda ditunjukkan pada table berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	18.553	9.664		1.920	.065
1	X1	.192	.041	.626	4.710	.000
	X2	.472	.221	.284	2.137	.042

Dari hasil analisis regresi pada tabel di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 18,553 + 0,192X_1 + 0,472X_2 + e$. Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 dan 2 diterima, yang artinya adalah perlu adanya akuntabilitas di pemerintahan desa untuk pencegahan fraud. Selanjutnya kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap pencegahan fraud.

Hipotesis 1 (satu) diterima yang berarti bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap pencegahan fraud dalam pengelolaan dana desa. Hal ini berarti bahwa penting bagi semua pemerintahan desa untuk memahami pentingnya memahami dan menerapkan konsep akuntabilitas karena pencegahan fraud dapat dimulai dari minimnya akuntabilitas dan pengendalian internal (Tuanakotta, 2012:272). Hasil tersebut memperjelas bahwa akuntabilitas bukan hanya

merupakan laporan keuangan yang reliable juga menunjukkan efektivitas untuk semua operasi dalam pengelolaan dana desa. Akuntabilitas merupakan sebuah operasional mulai dari perencanaan, proses dan pertanggungjawaban yang dirancang dan dilaksanakan oleh pemerintah daerah dan diadopsi oleh pemerintah desa untuk memberikan kepastian yang memadai dalam mencapai kegiatan pemerintahan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku. Hasil penelitian ini konsisten dengan pernyataan oleh Tuanakotta (2012), Hermiyeti (2008), Nisak, dkk (2013), dan Purwitasari (2013).

Hasil uji hipotesis 2 (dua) yaitu ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan fraud pada pengelolaan dana desa. Dalam mengelola keuangan desa, harus memiliki kompetensi SDM yang berarti kemampuan yang harus dimiliki seseorang aparatur berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap dan prilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya. Hal tersebut perlu dilakukan selain untuk tata kelola keuangan yang baik, dapat juga untuk tata kelola pemerintahan desa dan mampu berdampingan serta menghindari asimetri informasi. Dana desa merupakan dana yang diberikan oleh pemerintah pusat yang membutuhkan profesionalisme dalam pengelolaannya, sehingga tepat sasaran dan tidak menyalahi aturan yang sudah ditentukan serta disesuaikan dengan kepentingan pemerintah desa yang bersinergi dengan masyarakatnya untuk mencapai pendapatan desa yang optimal dengan tujuan mensejahterakan masyarakat desa. Kompetensi aparatur (SDM) yang memadai dari segi kuantitas dan kualitas akan meningkatkan akuntabilitas laporan realisasi anggaran di tingkat keuangan desa, sehingga segala pertanggungjawaban dapat dilakukan dengan baik dan terhindar dari segala tindak kecurangan (fraud). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya dari Bassirudin (2014), Rahmawaty (2015), Sudrianti, dkk (2015), dan Atmadja & Saputra (2017) yang pada intinya menyatakan bahwa kompetensi aparatur memiliki pengaruh signifikan terhadap proses pencegahan fraud dalam pengelolaan keuangan.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan uji analisis regresi berganda bahwa hipotesis satu dan dua diterima yang artinya bahwa akuntabilitas dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh pada pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa. Hal tersebut sama artinya dengan akuntabilitas dan kompetensi SDM dibutuhkan untuk mencegah segala kecurangan di Pemerintahan Desa dalam mengelola dana desa.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pihak-pihak yang berkepentingan seperti pemerintahan desa dalam merumuskan anggaran, pengelolaan keuangan serta pertanggungjawaban.

Selain itu agar selalu mempertimbangkan nilai-nilai moral atau etika sebagai faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengelolaan keuangan. Penelitian yang dilakukan ini tidak dapat terlepas dari beberapa keterbatasan. Berikut merupakan beberapa keterbatasan dan saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang melekat dikarenakan penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner, yaitu kemungkinan terjadi perbedaan persepsi antara peneliti dan responden karena responden dan peneliti tidak dapat saling mengklarifikasi pertanyaan atau pernyataan. Oleh karena itu penelitian tentunya menjadi lebih representatif apabila mengkombinasikan dengan metode wawancara sehingga persepsi responden atas pertanyaan atau pernyataan dapat diketahui secara mendalam.

Penelitian ini hanya menggunakan sampel pemerintahan desa yang ada di Provisnis Bali sehinggahasil dan kesimpulan penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh pemerintah desa yang ada di Indonesia. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas wilayah cakupan sampel yang sehingga diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmadja, A. T., Saputra, K. A. K., & Diota P, V. (2013). *Akuntansi Manajemen Sektor Publik*. Undiksha Press.
- Atmadja, A. T., & Saputra, K. A. K. (2017). *Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Desa*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis, 1(2), 7-16.
- Atmadja, A. T., & Saputra, K. A. K. (2018). Determinant Factors Influencing the Accountability of Village Financial Management. *Academy of Strategic Management Journal*. 17(1).
- Atmadja, A. T., Saputra K, A, K., & Koswara, M, K. (2018). *The Influence Of Village Conflict, Village Apparatus Ability, Village Facilitator Competency And Commitment Of Local Government On The Success Of Budget Management*. Academy of Accounting and Financial Studies Journal, 22(1).
- Dewi, R., & Apandi. R, N, N. (2012). *Gejala Fraud dan Peran Auditor Internal dalam Pendeteksian Fraud di Lingkungan Perguruan Tinggi*. Simposium Nasional Akuntansi XV, Banjarmasin.
- Hofrichter, D. A., & Jr Spencer. L, M. (1996). *Competencies: The Right Foundation for Effective Human Resources Management*. Compensation and Benefits Review, 28(6), 21-24.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi dan Manajemen)*. BPFE Yogyakarta.
- Ismail, M., Widagdo, A, K., & Widodo, A. (2016). *Sistem Akuntansi Pengelolaan Dana Desa*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 19(2).
- Joko, N, H. (2005). *Urgensi Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi*. Jurnal Administrasi dan Bisnis, 1(2), 51-58.

- Koppell, J, G, S. (2005). *Pathologies of Accountability: ICANN and The Challenge of "Multiple Accountabilities Disorder*. Public Administration Review, 65(1), 94-108.
- Muljo, H, H., Kurniawati, H., & Pahala. (2014). *Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Pengelolaan Anggaran*. Binus Bussines Review, 5(5), 537-550.
- Nuritomo., & Rossieta, H. (2014). *Politik Dinasti, Akuntabilitas, dan Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah di Indonesia*. Simposium Nasional Akuntansi 17, Universitas Mataram Lombok.
- Padmani, T. (2014). *Akuntabilitas Pengelolaan Dana Pada Desa Adat Dan Desa Dinas (Studi Komparatif Pada Desa Dinas Dan Desa Adat Pedawa)*. Skripsi Jurusan Akuntansi Program S1, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Ramadhaniyati, Y., & Hayati, N. (2014). *Pengaruh Profesionalisme, Motivasi, Integritas, dan Independensi Satuan Pengawasan Internal dalam Mencegah Kecurangan (Fraud) di Lingkungan Perguruan Tinggi Negeri*. JAFFA, 2(2), 101 – 114.
- Rosjidi. (2001). *Akuntansi Sektor Publik Pemerintah: Kerangka, Standar dan Metode*. Penerbit Aksara Satu, Surabaya.
- Rustiarini, N, W., & Sunarsih, N, M. (2015). *Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah*. Simposium Nasional Akuntansi XVIII, Medan.
- Saputra, K, A, K., Ekajayanti, L, G, P, S., & Anggiriawan, P, B. (2018). *Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sikap Love of Money dalam Pengelolaan Keuangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah*. Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan, 8(1).
- Saputra, K, A, K., Sujana, E., & Tama. G, M. (2018). *Perspektif Budaya Lokal Tri Hita Karana dalam Pencegahan Kecurangan pada Pengelolaan Dana Desa*. Jurnal Akuntansi Publik, 1(1).
- Saputra, K, A, K., Anggiriawan, P, B., & Sutapa, I, N. (2018). *Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Dalam Perspektif Budaya Tri Hita Karana*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Airlangga, 3(1).
- Sekaran, Uma., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Chichester: Wiley.
- Singleton & Singleton. (2010). *Fraud Auditing and Forensic Accounting*. Fourth Edition. Wiley Corporate F&A
- Spencer, M, L., & Spencer, M, S. (1993). *Competence at Work Modelas for Superior Performance*, Jhon Willy & Son, Inc: New York, USA.
- Tuanakotta, T, M. (2012). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Penerbit: Salemba Empat.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
- Usman, U. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rokok di Jawa Timur*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 7(3).
- Yabbar, R., & Hamzah, A. (2015). *Tata Kelola Pemerintahan Desa: Dari Peraturan di Desa hingga Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa, Dari Perencanaan Pembangunan Desa hingga Pengelolaan Keuangan Desa*. Penerbit: Pustaka, Surabaya.