

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Teknologi Informasi

Dalam era globalisasi, teknologi informasi (TI) telah memegang peran kunci dalam mendukung berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam sektor bisnis, pendidikan, kesehatan, hingga pemerintahan. Menurut Laudon & Laudon (2016), teknologi informasi adalah kumpulan alat-alat yang membantu pekerjaan manusia dalam menciptakan, menyimpan, memanipulasi, dan berbagi informasi. Ini mencakup perangkat keras, perangkat lunak, serta infrastruktur jaringan.

O'Brien & Marakas (2015) menegaskan bahwa teknologi informasi bukan hanya mengenai komputer. Ini mencakup berbagai perangkat teknologi yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan, dan mengakses data. Sebagai contoh, sistem informasi manajemen adalah salah satu aplikasi TI yang membantu organisasi dalam mengambil keputusan dengan menyediakan informasi yang relevan dan tepat waktu.

Peran teknologi informasi dalam pemerintahan khususnya, telah memudahkan proses administrasi, meningkatkan transparansi, serta mendukung akuntabilitas (Torres, Pina, & Royo, 2016). Dalam konteks pengelolaan dana desa, penerapan teknologi informasi dapat mempermudah proses pencatatan, pelaporan, hingga pemantauan alokasi dana, sehingga potensi kesalahan manual dapat diminimalisir dan integritas data dapat dipertahankan (Hasan & Iswanto, 2019).

Namun, penerapan teknologi informasi juga datang dengan tantangannya. Faktor seperti biaya implementasi, pelatihan SDM, dan perubahan budaya organisasi seringkali menjadi hambatan dalam penerapan TI (Dwivedi, Wastell, & Laumer, 2015). Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau pemerintah desa untuk mempertimbangkan berbagai aspek sebelum mengimplementasikan solusi berbasis TI.

2.1.1.1 Pengertian Teknologi Informasi

Menurut Rintho (2018:3) pengertian teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengelolaan data menjadi informasi dan proses penyaluran data atau informasi tersebut dalam batas ruang dan waktu. Menurut Kaunang, F.J (2021:3) teknologi informasi dapat diartikan sebagai suatu istilah yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai segala bentuk teknologi yaitu peralatan ataupun teknik yang dapat membantu bentuk teknologi yaitu peralatan ataupun teknik yang dapat membantu menghasilkan. Memanipulasi, menyimpan, menyampaikan dan/atau menyebarkan informasi (Williams and Sawyer, 2007). Menurut Janner Simarmata, dkk (2020:10) Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang di gunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu yang di gunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

2.1.1.2 Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi (TI) secara teknis menekankan pada bagaimana alat-alat dan sistem TI diaplikasikan dalam praktek untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu aspek kunci dari pemanfaatan TI secara teknis adalah sistem informasi yang mengintegrasikan perangkat keras, perangkat lunak, dan prosedur kerja untuk menghasilkan informasi yang berguna bagi pengguna (Stair & Reynolds, 2018).

Dalam konteks teknis, infrastruktur TI, yang terdiri dari komponen-komponen seperti server, jaringan, storage, dan aplikasi, memegang peran penting untuk mendukung operasional suatu organisasi (Baltzan, 2016). Pilihan terhadap teknologi spesifik, desain jaringan, keamanan sistem, dan integrasi data adalah pertimbangan teknis yang esensial dalam penerapan TI.

Kualitas data adalah aspek teknis lainnya yang vital. Menurut Chen, Chiang, & Storey (2012), data yang akurat, lengkap, relevan, dan tepat waktu adalah kunci untuk mendukung keputusan bisnis. Oleh karena itu, teknik-teknik seperti manajemen basis data, pembersihan data, dan integrasi data diterapkan untuk memastikan integritas dan keandalan data.

Kinerja dan skalabilitas juga menjadi pertimbangan teknis penting dalam pemanfaatan TI. Seiring pertumbuhan organisasi, solusi TI harus dapat diskalakan untuk menangani beban kerja yang meningkat tanpa mengorbankan kinerja atau keandalan (Turban, Pollard, & Wood, 2018).

Pemanfaatan teknologi informasi (TI) telah menjadi suatu kebutuhan inti bagi organisasi di berbagai sektor. Melalui berbagai literatur, terlihat bahwa pemanfaatan TI bukan hanya tentang penggunaan alat atau sistem, tetapi juga

bagaimana organisasi mampu mengintegrasikan dan mengoptimalkan TI untuk mendukung misi dan visinya (Stair & Reynolds, 2018). Dalam konteks teknis, TI melibatkan infrastruktur yang kompleks, mulai dari perangkat keras hingga perangkat lunak, yang harus dikelola dengan baik untuk menjamin kualitas dan integritas data (Baltzan, 2016; Chen, Chiang, & Storey, 2012).

Kualitas data menjadi salah satu poin krusial dalam pemanfaatan TI. Data yang tidak akurat atau tidak relevan dapat menghasilkan informasi yang menyesatkan, sehingga keputusan yang dibuat berdasarkan informasi tersebut mungkin tidak efektif atau bahkan merugikan (Chen et al., 2012). Untuk itu, diperlukan teknik-teknik khusus dalam pengelolaan data untuk memastikan keandalan dan integritasnya. Selain itu, kemampuan TI untuk diskalakan sesuai dengan pertumbuhan organisasi juga menjadi perhatian khusus. Dalam literatur, ditekankan bahwa solusi TI harus dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan beban kerja organisasi (Turban, Pollard, & Wood, 2018). Namun, aspek teknis TI bukan satu-satunya pertimbangan. Faktor-faktor non-teknis, seperti kultur organisasi dan pelatihan pengguna, memegang peranan yang sama pentingnya dalam keberhasilan implementasi TI.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa pemanfaatan TI adalah proses yang kompleks yang melibatkan pertimbangan teknis dan non-teknis. Untuk meraih manfaat maksimal dari TI, organisasi harus melihatnya sebagai suatu investasi strategis yang memerlukan perencanaan, manajemen, dan evaluasi yang cermat.

2.1.1.3 Indikator Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi (TI) telah menjadi salah satu topik yang sering dibahas dalam literatur keilmuan. Sebagai suatu konsep yang multifaset, pemanfaatan TI memerlukan sejumlah indikator untuk mengukur sejauh mana suatu organisasi atau individu memanfaatkan teknologi dalam operasional. Berikut adalah beberapa indikator utama yang sering digunakan:

- 1) Ekstensivitas Penggunaan. Merujuk pada seberapa sering TI digunakan dalam operasi sehari-hari. Hal ini melibatkan frekuensi penggunaan aplikasi atau sistem tertentu dalam periode waktu yang ditentukan (DeLone & McLean, 2003).
- 2) Kedalaman Penggunaan. Fokus pada tingkat kerumitan dan kecanggihan fungsi TI yang digunakan. Misalnya, seseorang mungkin menggunakan perangkat lunak untuk tugas-tugas dasar atau untuk analisis data yang lebih kompleks (Gallivan, 2001).
- 3) Integrasi Sistem. Menunjukkan sejauh mana berbagai sistem TI terintegrasi satu sama lain dalam sebuah organisasi. Integrasi yang baik biasanya mengarah pada aliran informasi yang lebih lancar dan efisiensi operasional (Rai, Lang, & Welker, 2002).
- 4) Kepuasan Pengguna. Mengukur tingkat kepuasan pengguna terhadap teknologi yang mereka gunakan. Ini bisa mencakup kemudahan penggunaan, keandalan sistem, dan dukungan teknis yang tersedia (Wixom & Todd, 2005).
- 5) Pelatihan dan Dukungan. Indikator ini mempertimbangkan sejauh mana pengguna menerima pelatihan yang memadai untuk memanfaatkan

teknologi dan seberapa cepat mereka mendapatkan dukungan ketika menghadapi masalah (Bradley, Pridmore, & Byrd, 2006).

- 6) Tingkat Pembaruan Teknologi. Mengukur seberapa sering suatu organisasi memperbarui atau mengganti teknologi yang mereka gunakan. Organisasi yang sering memperbarui teknologi mereka mungkin lebih siap menghadapi tantangan masa depan (Peppard & Ward, 2004).

Pemanfaatan teknologi informasi bukanlah konsep yang statis. Seperti yang ditunjukkan oleh literatur, kebutuhan dan harapan pengguna terhadap teknologi terus berubah seiring berjalannya waktu.

Indikator teknologi informasi menurut Muslihudin dan Oktafianto (2016:41) adalah sebagai berikut:

- 1) Hardware yaitu terdiri dari komponen *input, proses, output* dan jaringan;
- 2) Software yaitu terdiri dari komponen operasi, utilitas dan aplikasi;
- 3) Data mencakup struktur data, keamanan dan integritas data;
- 4) Prosedur seperti dokumentasi, prosedur sistem, buku petunjuk operasi dan teknis;
- 5) Manusia yaitu pihak yang terlibat dalam penggunaan sistem informasi.

Berdasarkan indikator pemanfaatan teknologi informasi yang telah disampaikan di atas, berikut adalah indikator yang digunakan sebagai dasar untuk membuat kuesioner dalam penelitian ini:

- 1) Ekstensivitas Penggunaan
- 2) Kedalaman Penggunaan
- 3) Integrasi Sistem

- 4) Kepuasan Pengguna
- 5) Pelatihan dan Dukungan
- 6) Tingkat Pembaruan Teknologi

2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi secara keseluruhan yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Sudaryo, Agus dan Nunung (2018:2). Menurut Kasmir (2016:3) sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Pengertian kompetensi sumber daya manusia dijelaskan oleh Wirawan (2015:9) adalah melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman yang dimiliki manusia untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Dalam konteks pengelolaan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran kunci. Salah satu aspek penting dari SDM adalah kompetensi yang dimilikinya. Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi adalah sekumpulan perilaku yang dapat diobservasi dan diukur, yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan efektif. Dalam konteks pengelolaan dana desa, kompetensi SDM berarti kemampuan aparatur desa untuk mengelola, melaporkan, dan mempertanggungjawabkan penggunaan dana tersebut sesuai dengan regulasi yang berlaku dan kebutuhan masyarakat desa. Ini mencakup pemahaman tentang tata cara pengelolaan keuangan, pengetahuan mengenai

regulasi terkait, keterampilan dalam penggunaan teknologi informasi, serta kemampuan komunikasi dengan stakeholder desa (Mangkunegara, 2009).

Selanjutnya, Robbins dan Coulter (2007) menjelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan teoritis, pelatihan memberikan keterampilan praktis, dan pengalaman kerja memungkinkan individu untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan dalam situasi nyata. Dalam konteks dana desa, pendidikan dan pelatihan yang relevan bagi aparatur desa sangat penting untuk memastikan dana tersebut dikelola dengan baik dan akuntabel. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia di desa akan berdampak positif pada akuntabilitas pengelolaan dana desa. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa dan memastikan bahwa dana desa digunakan untuk kepentingan masyarakat (Armstrong & Taylor, 2014).

Menurut Hasibuan Malayu (2017:10) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Bedasarkan pendapatan di atas dapat dikatakan bahwa Sumber daya manusia peran besar dalam kesuksesan organisasi secara keseluruhan yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya dan merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. dan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif & efisien.

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi seringkali dianggap sebagai fondasi kunci dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi. Tapi apa sebenarnya kompetensi itu? Dalam satu dekade terakhir, penjelasan tentang konsep kompetensi telah berkembang pesat. Menurut Harbison dan Myers (as cited in Manurung, 2021), kompetensi didefinisikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik. Hal ini menekankan pentingnya integrasi antara apa yang kita ketahui, apa yang kita bisa, dan bagaimana kita bersikap dalam konteks pekerjaan.

Pada era digital saat ini, kompetensi sumber daya manusia tidak lagi hanya berfokus pada aspek teknis atau spesifik pekerjaan semata, tetapi juga melibatkan kemampuan adaptasi dengan teknologi, kemampuan belajar yang kontinu, dan kolaborasi lintas tim atau bidang (Sahertian & Febriana, 2020). Selain itu, kompetensi juga mencakup pemahaman etika dan integritas, serta kemampuan komunikasi yang efektif.

Dalam konteks global, kompetensi sumber daya manusia juga dianggap sebagai faktor utama yang membedakan perusahaan atau organisasi yang berhasil dari yang tidak (Ismail, 2019). Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang kompetensi, serta upaya untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkannya menjadi sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia kontemporer.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu konsep yang integral dan dinamis, mencakup sejumlah unsur yang saling berinteraksi. Dalam

esensi, kompetensi menggambarkan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien (Harbison dan Myers, as cited in Manurung, 2021). Namun, seiring dengan perkembangan zaman, khususnya dalam era digital, definisi kompetensi telah berevolusi untuk mencakup adaptabilitas terhadap teknologi, kemampuan belajar yang berkelanjutan, serta kolaborasi antarbidang (Sahertian & Febriana, 2020). Lebih lanjut, kompetensi tidak hanya terbatas pada aspek teknis; pemahaman mendalam mengenai etika, integritas, dan kemampuan komunikasi juga menjadi bagian penting dari kompetensi sumber daya manusia modern. Dalam konteks globalisasi, pemahaman dan pengembangan kompetensi dianggap sebagai pembeda utama antara organisasi yang berhasil dan yang tidak (Ismail, 2019).

2.1.2.2 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Mengukur kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan tahapan krusial dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Indikator adalah variabel yang membantu dalam mengukur atau mengindikasikan suatu fenomena tertentu. Dalam konteks kompetensi SDM, indikator-indikator berikut ini umumnya digunakan, Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2015:53) ada beberapa komponen kompetensi sumber daya manusia diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Motif (*Motive*). Hal – hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan suatu tindakan.
- 2) Sifat (*Traits*). Karakteristik fisik dan respon – respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

- 3) Konsep Diri (*Self-concept*). Sikap dan juga nilai – nilai yang dimiliki seseorang.
- 4) Pengetahuan (*Knowledge*). Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu yang bersifat kompleks.
- 5) Keterampilan (*Skill*). Menurut Spencer & Spencer dikutip dalam Sudarmanto (2015:53) dikatakan bahwa konsep diri (*self-concept*), watak/sifat (*traits*) dan motif kompetensi lebih tersembunyi (*hidden*), dalam (*deeper*) dan berbeda pada titik sentral kepribadian seseorang juga cenderung sulit untuk dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan kompetensi pengetahuan (*knowledge competencies*) dan kemampuan (*skill*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berbeda dipermukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia serta mudah dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Indikator yang dapat digunakan juga adalah:

- 1) Pengetahuan (Knowledge): Merujuk pada pemahaman konseptual, fakta, informasi, dan prosedur yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu (Armstrong, 2012). Indikator ini mengukur sejauh mana individu memahami konsep, prinsip, dan informasi yang relevan dengan pekerjaannya.
- 2) Keterampilan (Skills): Ini adalah kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam praktek. Keterampilan dapat bersifat teknis, misalnya kemampuan dalam menggunakan alat tertentu, atau keterampilan

interpersonal, seperti kemampuan komunikasi dan negosiasi (Lucia & Lepsinger, 1999).

- 3) Sikap (Attitude): Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merespons atau bereaksi terhadap situasi tertentu. Ini termasuk motivasi, komitmen, integritas, dan etika kerja (Spencer & Spencer, 1993).
- 4) Adaptabilitas (Adaptability): Kemampuan untuk mengubah cara kerja atau pendekatan terhadap tugas berdasarkan situasi dan kebutuhan yang berubah-ubah. Ini termasuk fleksibilitas dan kemampuan belajar yang berkelanjutan (Pulakos et al., 2000).
- 5) Kemampuan Interpersonal: Ini mencakup kemampuan komunikasi, kerjasama tim, dan negosiasi. Kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, mendengarkan dengan efektif, dan mengekspresikan ide dengan jelas menjadi indikator penting dalam kompetensi SDM (Barrett & Depinet, 1991).
- 6) Pemecahan Masalah: Kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan. Ini termasuk pemikiran kritis dan kemampuan analitis (Haladyna, 1997).

Indikator Kompetensi SDM yang digunakan dalam penelitian ini sebagai dasar alat pengumpulan data berupa kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (Knowledge): (a) Memahami konsep dasar yang terkait dengan pekerjaan; (b) Mengetahui prosedur dan regulasi yang relevan dengan tugasnya; (c) Menyimpan informasi penting yang berkaitan dengan tugas sehari-hari.

- 2) Keterampilan (Skills); (a) Menerapkan pengetahuan teknis dalam situasi kerja; (b) Menggunakan alat dan teknologi yang relevan dengan efisien; (c) Berkomunikasi dengan jelas dan efektif dalam tim.
- 3) Sikap (Attitude); (a) Motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik; (b) Menunjukkan integritas dan etika kerja yang tinggi; (c) Respon positif terhadap kritik dan saran.
- 4) Adaptabilitas (Adaptability): (a) Mengubah pendekatan kerja berdasarkan situasi yang berubah; (b) Belajar dari kesalahan dan menerapkan pelajaran yang dipelajari; (c) Fleksibel dalam menghadapi perubahan tugas atau kebijakan.
- 5) Kemampuan Interpersonal: (a) Bekerja dengan efektif dalam tim; (b) Mendengarkan dan menghargai pendapat orang lain; (c) Mengelola konflik dengan cara yang konstruktif.
- 6) Pemecahan Masalah: (a) Mengidentifikasi masalah dengan cepat dan tepat; (b) Menggunakan pendekatan analitis untuk mencari solusi; (c) Membuat keputusan berdasarkan data dan informasi yang relevan.

2.13 Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan konsep yang esensial dalam pengelolaan setiap organisasi, khususnya dalam sektor publik. Istilah ini berasal dari kata "accountable" yang berarti dapat dipertanggungjawabkan. Dalam konteks pengelolaan keuangan, akuntabilitas menjadi sangat krusial untuk memastikan bahwa setiap rupiah yang dikeluarkan telah sesuai dengan peruntukannya dan memberikan manfaat yang diharapkan.

Menurut Robbins dan Coulter (2016), akuntabilitas dapat diartikan sebagai mekanisme yang memastikan karyawan bertanggung jawab atas tindakan dan keputusannya. Dalam hal ini, individu atau entitas diberikan kepercayaan untuk melakukan tugas tertentu dan kemudian harus dapat menjelaskan atau mempertanggungjawabkan hasil dari tugas tersebut.

Otoritas Akuntabilitas dan Audit Keuangan Pemerintah (ACAG) (2017) mendefinisikan akuntabilitas sebagai kewajiban entitas untuk mempertanggungjawabkan penggunaan sumber daya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Ini mencakup transparansi dalam pengambilan keputusan, penggunaan dana, serta hasil yang dicapai.

Akuntabilitas mencakup beberapa aspek penting, diantaranya (Gray, Bebbington & Collison, 2006):

- 1) Pertanggungjawaban Keuangan: Mengacu pada kewajiban untuk menyajikan dan menjelaskan transaksi keuangan.
- 2) Pertanggungjawaban Kinerja: Terkait dengan hasil atau output dari aktivitas yang telah dilakukan.
- 3) Pertanggungjawaban Sosial: Kewajiban organisasi untuk bertanggung jawab atas dampak sosial dari kegiatan mereka.
- 4) Pertanggungjawaban Hukum: Kewajiban untuk mematuhi hukum dan regulasi yang berlaku.

Akuntabilitas memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap sebuah organisasi atau entitas (Mulgan, 2000). Dalam konteks

pemerintahan atau pengelolaan dana publik, akuntabilitas memastikan bahwa dana tersebut digunakan dengan efektif dan efisien untuk tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu, akuntabilitas juga menjadi sarana untuk meningkatkan kinerja, karena dengan adanya mekanisme akuntabilitas, setiap individu atau entitas akan berupaya melakukan yang terbaik dalam setiap tugas atau pekerjaannya (Romzek & Dubnick, 1987).

2.1.3.1 Pengertian Akuntabilitas Pengelolaan Desa

Pengelolaan dana desa merupakan salah satu aspek vital dalam membangun infrastruktur dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Dana tersebut dimaksudkan untuk membiayai pembangunan di tingkat desa, sehingga peningkatan akuntabilitas dalam penggunaannya menjadi sangat krusial. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa setiap rupiah yang dikeluarkan dari dana desa benar-benar memberikan manfaat bagi masyarakat.

Menurut Susilo & Hartono (2017), akuntabilitas pengelolaan dana desa merujuk pada kewajiban pemerintah desa untuk mempertanggungjawabkan setiap rupiah yang dikeluarkan dari dana desa kepada masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Hal ini mencakup transparansi dalam pengambilan keputusan, penggunaan dana, serta hasil yang dicapai dari penggunaan dana tersebut.

Dalam konteks pengelolaan dana desa, ada beberapa prinsip akuntabilitas yang harus ditekankan (Putra & Wijaya, 2018):

- 1) **Transparansi:** Setiap keputusan mengenai penggunaan dana harus diumumkan dan dapat diakses oleh masyarakat.

- 2) Partisipasi Masyarakat: Masyarakat harus dilibatkan dalam setiap tahapan pengelolaan dana desa, mulai dari perencanaan hingga pelaporan.
- 3) Pertanggungjawaban: Pemerintah desa harus dapat menjelaskan dan mempertanggungjawabkan setiap keputusan dan tindakan yang berkaitan dengan pengelolaan dana desa.
- 4) Pengawasan: Harus ada mekanisme pengawasan yang jelas dan efektif, baik dari internal desa maupun dari pihak eksternal, untuk memastikan penggunaan dana sesuai dengan peruntukannya.

Sejumlah tantangan sering kali muncul dalam upaya meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana desa. Beberapa di antaranya adalah kurangnya pengetahuan dan pemahaman aparatur desa tentang prinsip-prinsip akuntabilitas, kurangnya sumber daya manusia yang kompeten di bidang pengelolaan keuangan, serta kurangnya teknologi informasi yang mendukung (Raharjo & Supriyadi, 2020).

2.1.3.2 Indikator akuntabilitas pengolahan dana desa

Akuntabilitas sebagai salah satu konsep inti dalam tata kelola publik telah menjadi bahan diskusi yang luas dalam literatur. Untuk mengukurnya, perlu didefinisikan beberapa indikator kunci. Indikator-indikator ini membantu dalam menilai sejauh mana entitas atau individu mempertanggungjawabkan tindakan dan keputusannya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

- 1) Transparansi. Transparansi adalah salah satu indikator utama dari akuntabilitas (Smith & Smyth, 2016). Ini mencakup ketersediaan informasi kepada publik dan kemudahan akses informasi tersebut. Indikator spesifik dalam mengukur transparansi bisa mencakup:

- a) Ketersediaan laporan keuangan atau dokumen terkait lainnya bagi masyarakat umum.
 - b) Kemudahan masyarakat dalam mengakses informasi tersebut.
 - c) Frekuensi pelaporan dan update informasi.
- 2) Partisipasi Masyarakat. Akuntabilitas tidak hanya tentang memberikan informasi tetapi juga melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan (Turner & Hulme, 2017). Indikator untuk mengukur partisipasi masyarakat meliputi:
- a) Frekuensi keterlibatan masyarakat dalam pertemuan atau diskusi terkait pengambilan keputusan.
 - b) Tingkat responsivitas pemerintah atau entitas terhadap masukan masyarakat.
 - c) Adanya mekanisme yang memfasilitasi partisipasi aktif masyarakat.
- 3) Pertanggungjawaban. Sebagai inti dari konsep akuntabilitas, pertanggungjawaban mencakup tanggung jawab entitas atau individu untuk menjelaskan dan membenarkan tindakan mereka kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Lewis & Mulgan, 2018). Indikator pertanggungjawaban meliputi:
- a) Frekuensi dan ketepatan waktu pelaporan.
 - b) Kemampuan untuk memberikan klarifikasi atau justifikasi terhadap tindakan yang diambil.
 - c) Respons terhadap masukan atau kritik yang diterima.

- 4) Pengawasan. Pengawasan memastikan bahwa tindakan dan keputusan yang diambil sesuai dengan standar dan peraturan yang telah ditetapkan (Brown & Jagadananda, 2019). Indikator pengawasan meliputi:
 - a) Keberadaan mekanisme pengawasan internal dan eksternal.
 - b) Frekuensi audit atau evaluasi yang dilakukan.
 - c) Tindakan yang diambil berdasarkan temuan audit atau evaluasi.

Menurut David Halmer dan Mark Turner (2018:11) akuntabilitas merupakan suatu konsep yang kompleks dan memiliki beberapa instrumen untuk mengukurnya, diantaranya:

- 1) Legitimasi bagi para pembuat kebijakan.
- 2) Kepekaan (*Sensitivity*)
- 3) Keterbukaan(*transparency*)
- 4) Upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas.

Berdasarkan indikator yang telah disebutkan sebelumnya, berikut adalah indikator yang digunakan sebagai dasar untuk membuat kuesioner dalam penelitian ini:

- 1) Transparansi: (a) Frekuensi laporan keuangan atau dokumen terkait lainnya dipublikasikan untuk masyarakat umum; (b) kemudahan bagi masyarakat untuk mengakses laporan atau dokumen tersebut; (c) Frekuensi laporan atau informasi tersebut diperbarui.
- 2) Partisipasi Masyarakat: (a) Frekuensi masyarakat dilibatkan dalam pertemuan atau diskusi terkait pengambilan keputusan; (b) Responsivitas pemerintah atau entitas terhadap masukan atau pertanyaan masyarakat; (c)

Keberadaan mekanisme khusus (mis. forum, hotline, atau portal online) yang memfasilitasi partisipasi aktif masyarakat

- 3) Pertanggungjawaban: (a) Ketepatan waktu entitas atau individu melaporkan tindakan atau keputusannya kepada masyarakat; (b) Kemampuan entitas atau individu memberikan klarifikasi atau justifikasi terhadap tindakan yang diambil ketika ditanya atau dikritik; (c) tingkat tanggapan entitas atau individu terhadap masukan atau kritik yang diterima
- 4) Pengawasan: (a) Ketersediaan mekanisme pengawasan internal dan eksternal yang berfungsi dengan baik; (b) frekuensi audit atau evaluasi dilakukan terhadap entitas atau individu; (c) Keberadaan tindakan yang diambil berdasarkan temuan audit atau evaluasi tersebut.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah landasan yang menguraikan konsep-konsep penting dan relasinya dalam suatu penelitian. Dalam kajian ini, ada tiga elemen sentral: kompetensi sumber daya manusia (SDM), pemanfaatan teknologi informasi, serta akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa. Kompetensi merujuk pada sejumlah perilaku yang didasari oleh keahlian, pengetahuan, niat, dan karakteristik pribadi seseorang, yang esensial untuk kinerja kerja yang optimal dalam situasi tertentu. Dalam konteks dana desa, kompetensi SDM mencakup pemahaman mengenai aturan-aturan, keterampilan teknis dalam pengelolaan keuangan, serta nilai-nilai etika.

Teknologi informasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan efektivitas, keterbukaan, dan akuntabilitas dalam administrasi keuangan, termasuk

dana desa. Sistem informasi keuangan yang baik memudahkan pemangku kepentingan dalam mengawasi penggunaan dana dan memastikan penggunaannya sesuai dengan perencanaan. Akuntabilitas sendiri menyoroti tanggung jawab pihak tertentu kepada stakeholder terkait. Dalam manajemen dana desa, akuntabilitas menegaskan bahwa dana tersebut dikelola dengan tepat, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh anggota masyarakat.

Kerangka pemikiran ini juga menegaskan betapa pentingnya sinergi antara kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi informasi dalam mencapai akuntabilitas yang maksimal. Sumber daya manusia yang kompeten tanpa dukungan teknologi informasi yang memadai akan menghadapi hambatan dalam pelaksanaan tugas dan transparansi. Sebaliknya, teknologi informasi yang canggih tanpa SDM yang memahami dan mampu menggunakannya juga tidak akan efektif. Oleh karena itu, keduanya harus berjalan seiringan dan saling melengkapi. Mereka bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di mana dana desa dikelola dengan integritas, efisiensi, dan transparansi, memastikan setiap rupiah dana tersebut memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat desa.

2.2.1 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa

Dalam era digital saat ini, pemanfaatan teknologi informasi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pengelolaan dana desa, menjadi semakin esensial. Teknologi informasi, terutama sistem-sistem keuangan berbasis digital, dapat memberikan transparansi yang lebih baik dalam proses pengelolaan dana dan memudahkan pemantauan penggunaan dana tersebut oleh pemangku kepentingan

(Harsono, 2022). Menurut Laudon dan Laudon (2018) teknologi informasi telah mengubah cara organisasi bekerja dan memastikan akuntabilitas. Teknologi memungkinkan kejelasan dalam proses bisnis dan transaksi keuangan, memfasilitasi audit dan pemantauan yang lebih cepat dan efisien. Dalam konteks yang sama, Turban et al. (2019) menekankan bahwa teknologi informasi tidak hanya mendukung operasi sehari-hari dari sebuah organisasi tetapi juga memainkan peran kunci dalam inovasi strategis dan perubahan yang mempengaruhi struktur dan fungsi organisasi. Dengan demikian, pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan dana desa dapat mendukung transparansi dan akuntabilitas, memastikan bahwa dana tersebut digunakan untuk tujuan yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

Premis tersebut didukung oleh hasil-hasil penelitian yang relevan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Adiwijaya (2021) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan dana desa memiliki korelasi positif dengan akuntabilitas pengelolaan dana tersebut. Dengan adanya sistem informasi keuangan desa yang terintegrasi, pengawasan terhadap penggunaan dana desa menjadi lebih mudah dilakukan, sehingga potensi penyalahgunaan dana dapat diminimalisir. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa masyarakat memiliki akses lebih baik terhadap informasi penggunaan dana desa, yang pada akhirnya meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengawasan dana desa dan mendukung akuntabilitas yang lebih baik.

Selain itu, Suryanto (2020) juga menemukan bukti empiris yang menguatkan argumen tersebut. Dalam penelitiannya, dia menemukan bahwa desa

yang mengimplementasikan teknologi informasi dalam pengelolaan dana desanya cenderung memiliki tingkat akuntabilitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan desa yang belum mengadopsi teknologi tersebut. Hal ini menunjukkan pentingnya adopsi teknologi informasi untuk memastikan akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Adiwijaya (2021) menunjukkan adanya hubungan positif antara penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan dana desa dengan peningkatan akuntabilitas. Melalui sistem yang terintegrasi, penggunaan dana dapat dengan mudah dipantau, mengurangi risiko penyalahgunaan. Sementara itu, Suryanto (2020) menemukan bahwa desa yang aktif memanfaatkan teknologi informasi cenderung memiliki tingkat akuntabilitas yang lebih baik dibandingkan desa yang belum mengintegrasikan teknologi informasi dalam sistem. Tak hanya itu, penelitian lain oleh Wijaya dan Hasibuan (2019) juga mengkonfirmasi temuan serupa. Mereka menekankan bagaimana teknologi informasi memudahkan pelaporan dan verifikasi dana desa, serta menggambarkan bagaimana penerapan teknologi informasi dapat mendukung keterlibatan masyarakat dalam proses pengawasan, memastikan bahwa dana desa digunakan dengan benar.

Karya Anggraini (2018) juga menambahkan perspektif penting lainnya dengan menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan transparansi, tetapi juga sebagai sarana untuk mendidik dan memberdayakan masyarakat agar lebih terlibat aktif dalam pengelolaan dan pengawasan dana desa.

Berdasarkan pernyataan teori dan hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis penelitian pertama (H1) yaitu Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Sumber daya manusia terhadap Akuntabilitas Pengolaan Dana Desa

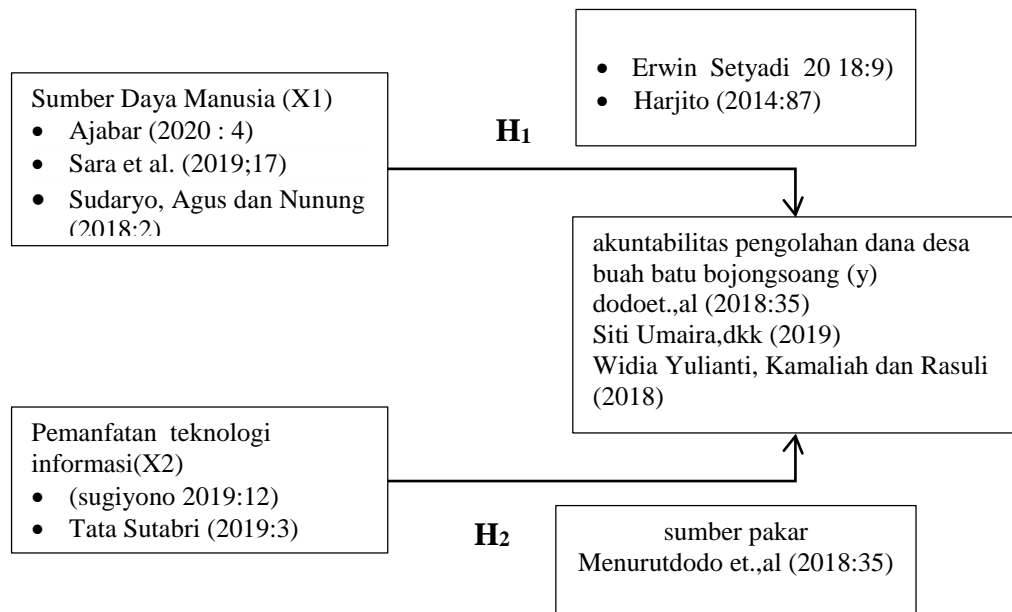
Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk menjalankan tugas dengan baik. Pada konteks pengelolaan dana desa, kompetensi SDM menjadi elemen krusial dalam memastikan penggunaan dana yang efektif, efisien, dan akuntabel. Menurut Robbins et al. (2018), SDM yang kompeten dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam mengambil keputusan yang tepat. Selanjutnya, Armstrong (2017) menegaskan bahwa kompetensi individu mempengaruhi kesuksesan pengelolaan sumber daya dan dapat mendukung keterbukaan dan transparansi. Noe et al. (2020) berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan keterampilan memperkuat kompetensi SDM yang pada akhirnya dapat mempengaruhi akuntabilitas. Ulrich dan Dulebohn (2019) menyatakan bahwa investasi pada kompetensi SDM menjadi faktor determinan penting dalam mewujudkan tata kelola yang baik dan akuntabilitas.

Berbagai penelitian empiris juga telah mengkonfirmasi pengaruh positif dari kompetensi SDM terhadap akuntabilitas. Studi yang dilakukan oleh Andriani dan Hartono (2021) menunjukkan bahwa kompetensi SDM berkorelasi positif dengan tingkat akuntabilitas pengelolaan dana desa. Penelitian oleh Rahmawati dan

Sutrisno (2020) mendapati bahwa pelatihan dan pengembangan keterampilan meningkatkan kompetensi SDM, yang pada gilirannya mempengaruhi akuntabilitas positif dalam pengelolaan dana desa. Astuti dan Nugroho (2022) menemukan bahwa kompetensi SDM memiliki dampak signifikan terhadap transparansi dan akuntabilitas. Penelitian oleh Siregar et al. (2021) juga mengkonfirmasi bahwa keberhasilan akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa sangat bergantung pada kualitas kompetensi dari SDM yang mengelolanya.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompetensi SDM memiliki peran yang signifikan dalam memastikan akuntabilitas pengelolaan dana desa. Investasi dalam peningkatan kompetensi, melalui pelatihan dan pengembangan, menjadi hal esensial untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa. Berdasarkan hal tersebut rumusan hipotesis penelitian kedua (H2) adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka paradigma penelitian ini dapat digambarkan di bawah ini.



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

Sumber: Hasil Pengolahan DATA 2022

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:64) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan .

Bedasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat di susun hipotesis sebagai berikut:

H1: Pemanfaatan teknologi informasi berpegaruh terhadap akuntabilitas pengolahan dana Desa Cipagalo Bojosoang

H2: Sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas pengolahan dana Desa Cipagalo Bojosoang

