

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Unsur Lingkungan Pengendalian**

Di dalam PP Nomor 60 Tahun 2008 pasal 4 terdapat lingkungan pengendalian yang merupakan struktur yang ada di dalam pemerintahan yang digunakan sebagai dasar dalam pelaksanaan pengendalian internal dalam instansi ataupun organisasi. Pada unsur ini pimpinan instansi berkewajiban membangun dan memelihara lingkungan pengendalian untuk menciptakan perilaku positif dan kondusif bagi penerapan sistem pengendalian internal pemerintah di lingkungan kerja melalui peraturan pemerintah Nomor 60 Tahun 2008.

#### **2.1.1 Sub Unsur Lingkungan Pengendalian**

##### **1. Penegakan Nilai Integritas**

###### **a. Pengertian Penegakan Nilai Integritas**

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2000 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, pada pasal 4 diatur tentang lingkungan pengendalian. Disebutkan pada pasal 4 tersebut bahwa pimpinan instansi pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam lingkungan kerjanya, diantaranya dilaksanakan melalui penegakan integritas dan nilai etika.

Penegakan integritas dan nilai etika adalah salah satu sub unsur yang akan membangun lingkungan pengendalian karena memengaruhi rancangan, administrasi, dan pemantauan atas unsur pengendalian lainnya. Selanjutnya, pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 mengatur penegakan integritas dan nilai etika sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf a, sekurang-kurangnya dilakukan dengan:

1. Menyusun dan menerapkan aturan perilaku;
2. Memberikan keteladanan pelaksanaan kegiatan
3. Menegakkan tindakan disiplin yang tepat atas penyimpangan terhadap kebijakan dan prosedur, atau pelanggaran terhadap aturan perilaku.
4. Menjelaskan dan mempertanggungjawabkan adanya intervensi atau pengabaian pengendalian internal.
5. Menghapus kebijakan atau penugasan yang dapat mendorong perilaku tidak etis.

Terlihat jelas bahwa penegakan nilai integritas dan nilai etika suatu organisasi dicapai dengan menerjemahkan kedalam suatu standar perilaku yang disebut kode etik atau aturan perilaku ini menjadi standar perilaku organisasi dan individu, sebagai upaya dan cara mencapai tujuan organisasi. Melalui penerapan kode etik atau aturan perilaku, tujuan organisasi harus mencapai lebih dari sekedar ketaatan

terhadap hukum dan peraturan, tetapi juga mempertimbangkan nilai-nilai yang menjadi prioritas organisasi. Hal ini akan bisa tercapai melalui penegakan disiplin dan keteladanan kepemimpinan.

Tegaknya integritas dan nilai etika orang-orang yang melaksanakan SPIP merupakan kunci efektivitas pengendalian instansi pemerintah. Oleh karena itu, tanpa penegakan integritas dan nilai etika, efektivitas SPIP akan sulit ditingkatkan. Pada kenyataannya, pelaksanaan integritas dan nilai etika bukan hal yang sederhana dan mudah dilaksanakan, sehingga diperlukan suatu pedoman teknis penyelenggaraan sub unsur penegakan integritas dan nilai etika yang diharapkan akan dapat menjadi panduan bagi instansi pemerintah dalam menerapkannya.

Pedoman Teknis Sub Unsur Penegakan Integritas dan Nilai Etika ini merupakan penjabaran lebih lanjut dari Pedoman Teknis Umum Penyelenggaraan SPIP, yang menjelaskan bagaimana sub unsur penegakan integritas diimplementasikan oleh instansi pemerintah. Pedoman sub unsur ini menjadi langkah awal instansi pemerintah dalam membangun integritas dan nilai etika, sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing instansi pemerintah. Pedoman ini tidak terlepas dari butir-butir yang ada dalam daftar uji SPIP.

Tujuan pedoman teknis menjelaskan tahapan penerapan penegakan integritas dan nilai etika sebagai salah satu sub unsur lingkungan pengendalian. Pedoman ini akan menjadi acuan bagi instansi pemerintah pusat dan daerah dalam membangun dan mengembangkan penegakan integritas dalam rangka penerapan SPIP.

**b. Tujuan dan Manfaat Penegkan Nilai Integritas**

Tujuan akhir dari penegakan integritas dan nilai etika adalah terimplementasikannya integritas dan nilai etika dalam perilaku seluruh pejabat dan pegawai instansi pemerintah yang dilaksanakan dengan keteladanan pimpinan, penegakan disiplin yang konsisten, transparansi, serta terciptanya suasana kerja yang sehat, yang pada akhirnya akan menimbulkan suatu etos kerja dengan perilaku positif dan kondusif.

Manfaat penegakan integritas dan nilai etika adalah:

1. Menekan tingkat korupsi karena sebagian besar faktor penyebab korupsi terkait dengan masalah moral dan etika. Dengan terwujudnya moral dan etika yang baik dan benar akan menekan tingkat korupsi di pemerintahan.
2. Meningkatkan kebersamaan yang dapat menyuburkan semangat kerja sama dan saling menolong dalam kebaikan di antara para anggota organisasi pada saat menjalankan tugas-tugasnya.

3. Membantu pimpinan instansi pemerintah dalam upaya membangkitkan komitmen kepada kejujuran dan kewajaran, pengakuan dan kepatuhan pada hukum dan kebijakan-kebijakan, rasa hormat kepada organisasi, kepemimpinan dengan memberi contoh; komitmen untuk berbuat yang terbaik, menghargai kewenangan, menghargai hak-hak pegawai, dan kesesuaian dengan standar-standar profesi.
4. Membantu pimpinan instansi pemerintah dalam memutuskan bagaimana merespon tuntutan berbagai *stakeholders* organisasi yang berbeda.
5. Membantu dan menuntun pimpinan instansi pemerintah dalam memutuskan apa yang harus dilakukan pada berbagai situasi yang berbeda, serta membantu anggota organisasi dalam menentukan respon moral terhadap suatu situasi atau arah tindakan yang diperdebatkan.
6. Menjadi landasan yang baik bagi para anggota organisasi dalam membuat dan menetapkan kebijakan-kebijakan publik. Aturan etika menjadi alat untuk memelihara integritas para anggota organisasi dan politisi.
7. Meningkatkan kepercayaan masyarakat bahwa pemerintah dijalankan oleh orang-orang yang berperilaku baik dan pantas untuk melayani public sebagaimana yang dibutuhkan, diinginkan, dan diharapkan masyarakat.

8. Memelihara stabilitas, integritas, dan menciptakan suatu identitas bersama (karakter) bagi para anggota instansi pemerintah, yang pada gilirannya akan ikut membangun komitmen bersama pada instansi pemerintah untuk penerapan SPIP.
9. Menjadi pembentuk perilaku organisasi yang membantu para anggota untuk mengenali mana yang baik dan mana yang buruk, yang pada gilirannya dapat mengoordinasikan berbagai kegiatan menjadi suatu keseluruhan tindakan yang lebih efektif dan efisien.
10. Membina karakter/watak, memelihara rasa persatuan dan kesatuan secara kekeluargaan guna mewujudkan kerja sama dan semangat pengabdian kepada masyarakat, serta kemampuan, dan keteladanan Pegawai Negeri Sipil (PNS).
11. Mendorong etos kerja PNS untuk mewujudkan PNS yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat.
12. Menumbuhkan dan meningkatkan semangat, kesadaran, dan wawasan kebangsaan PNS sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa NKRI.

## **2. Komitmen Terhadap Kompetensi**

### **a. Pengertian Komitmen terhadap kompetensi**

Komitmen terhadap kompetensi merupakan cara mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih baik, karena fungsi-fungsi yang ada diisi oleh sumber daya manusia yang mempunyai keahlian, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk penyelesaian suatu kegiatan secara optimal.

Komitmen terhadap kompetensi dapat terwujud apabila pimpinan instansi pemerintah memiliki kemampuan manajerial dan pengalaman teknis yang luas dalam pengelolaan instansi pemerintah. Hal ini memungkinkan organisasi untuk menyusun dan menerapkan kebijakan yang mendorong adanya standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi pada masing-masing posisi dalam instansi pemerintah. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi, organisasi menyelenggarakan pelatihan dan pembimbingan secara berkelanjutan.

Komitmen terhadap kompetensi berarti adanya kemauan/kesadaran (janji) bagi pimpinan dan pegawai suatu instansi pemerintah untuk bersama-sama dan bertanggung jawab akan bertindak (perilaku) guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan instansinya, dengan melakukan tugas/jabatan sesuai dengan peran dan fungsinya yang sebanding dengan pengetahuan, serta keahliannya .

Penerapan komitmen terhadap kompetensi dalam suatu instansi akan membentuk kepedulian setiap orang untuk menghargai peran dan fungsinya, serta dapat tetap berinteraksi secara berkelanjutan dalam upaya peningkatan kinerja. Beberapa perilaku yang harus dimiliki setiap orang dalam instansi pemerintahan untuk menerapkan komitmen terhadap kompetensi antara lain:

1. Adanya pemahaman yang sama mengenai kompetensi, yaitu pengetahuan, keahlian, dan perilaku.
2. Adanya komunikasi yang efektif antara pegawai dan pimpinan
3. Adanya saling pengertian dan penghargaan tentang posisi dan peran masing-masing.
4. Keinginan/kemauan/kesadaran untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan kompetensi masing-masing.
5. Kemauan untuk dibimbing dan membimbing setiap pelaksanaan tugas.
6. Kemauan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Dukungan atas perkembangan pegawai.
8. Berikan keteladanan, dengan menunjukkan kualitas terbaik.

Variabel yang harus diperhatikan dalam pemenuhan komitmen pada kompetensi adalah sebagai berikut:



1. Pimpinan instansi pemerintah telah mengidentifikasika dan mendefinisikan tugas-tugas yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan tertentu dan mengisi berbagai posisi.
2. Analisis pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dibutuhkan dari seorang pegawai untuk melaksanakan tugas yang diembannya.
3. Pelatihan dan bimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensi dalam pekerjaannya.

Tanggung jawab pimpinan instansi pemerintah dalam meyakinkan komitmennya terhadap kompetensi harus dimula dengan menetapkan kebijakan-kebijakan dalam sumber daya manusia dan praktiknya, yaitu :

- Menetapkan persyaratan tingkat pengetahuan dan keahlian dari tiap kedudukan di organisasi.
- Melakukan verifikasi atas kualifikasi tiap calon yang akan menduduki suatu jabatan.
- Hanya mengangkat dan mempromosikan orang-orang yang memiliki pengetahuan dan keahlian yang dipersyaratkan.
- Membangun program-program pelatihan yang membantu para pegawai meningkatkan pengetahuan dan keahlian mereka.

## **b. Tujuan dan Manfaat Komitmen Terhadap Kompetensi**

Tujuan akhir dari penerapan sub unsur komitmen terhadap kompetensi sebagai salah satu sub unsur dari unsur lingkungan pengendalian dalam SPIP adalah terimplementasikannya prinsip penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat, yaitu *the right man on the right place*, melalui identifikasi kegiatan, penetapan standar kompetensi setiap jabatan, prosedur pelaksanaan pekerjaan, peningkatan kompetensi pegawai, serta pengangkatan pemimpin organisasi yang kompeten.

Tujuan tersebut dapat dicapai apabila pimpinan instansi pemerintah telah memiliki kemampuan manajerial dan pengalaman teknis yang luas dalam pengelolaan instansi pemerintah, sehingga dapat mengarahkan instansi untuk mencapai sasaran sebagai berikut :

1. Teridentifikasikannya seluruh kegiatan yang dibutuhkan melalui proses analisis tugas pelaksanaan pengawasan; penetapan dan pemutakhiran uraian jabatan untuk mengidentifikasi dan mendefinisikan tugas-tugas khusus.
2. Tersusunnya standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi berdasarkan atas pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang diperlukan, telah diinformasikan kepada pegawai, serta telah diterapkan *fit and proper test*.

3. Terselenggaranya pelatihan dan pembimbingan yang berkesinambungan untuk seluruh pegawai guna mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang didasarkan program pelatihan yang memadai.
4. Terlaksananya proses pembimbingan oleh pimpinan kepada pegawai untuk mencapai peningkatan kinerja.
5. Terlaksananya penilaian kinerja yang didasarkan pada faktor penting pekerjaan untuk masing-masing pegawai.

### **3. Kepemimpinan yang Kondusif**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan yang Kondusif**

Salah satu sub unsur yang sangat penting pada lingkungan pengendalian dalam SPIP adalah kepemimpinan yang kondusif. Meskipun sistem pengendalian intern suatu organisasi telah dirancang secara baik, namun tidak akan bekerja dengan baik apabila manajemen melakukan intervensi terhadap sistem pengendalian intern, dengan tujuan untuk mengambil keuntungan pribadi. Tindakan ini dikenal dengan nama *management override*, seperti niat manajemen untuk merevisi laporan untuk seolah-olah meningkatkan kinerja organisasi, atau menutupi kecurangan yang telah dilakukannya.

Kepemimpinan yang kondusif diperlukan sebagai upaya untuk memengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam

konteks membangun, mengembangkan, dan mengimplementasikan sistem pengendalian internal pemerintah, maka kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas-aktivitas individu dan atau kelompok untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan menerapkan unsur-unsur sistem pengendalian intern, yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

Kepemimpinan yang kondusif juga diperlukan untuk mencegah terjadinya risiko internal, seperti sumber daya manusia yang tidak kompeten, peralatan yang tidak memadai, kebijakan dan prosedur yang tidak jelas, suasana kerja yang tidak kondusif, serta adanya kolusi yang membuat sistem pengendalian intern tidak bekerja dengan baik.

Kepemimpinan yang kondusif didasarkan pada konsep *tone at the top*, yaitu pemimpin memberikan keteladanan (*leadby example*) kepada bawahannya, melalui berbagai kebijakan yang mendukung terlaksananya SPIP secara efektif. Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 mengatur bahwa kepemimpinan yang kondusif sekurang-kurangnya ditunjukkan dengan mempertimbangkan risiko dalam pengambilan keputusan, menerapkan manajemen berbasis kinerja, mendukung fungsi tertentu dalam penerapan SPIP, melindungi atas aset dan informasi dari akses dan penggunaan yang tidak sah, melakukan

interaksi secara intensif dengan pejabat pada tingkatan yang lebih rendah, serta merespon secara positif terhadap pelaporan yang berkaitan dengan keuangan, penganggaran, program dan kegiatan.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan yang Kondusif**

Tujuan akhir (*ultimate goal*) dari penerapan sub unsur kepemimpinan yang kondusif sebagai salah satu sub unsur dari unsur lingkungan pengendalian dalam SPIP adalah terimplementasinya pola kepemimpinan yang lebih kondusif, melalui sikap pimpinan yang kondusif, melalui sikap pemimpin yang mempertimbangkan risiko, menerapkan manajemen berbasis kinerja, mendukung seluruh fungsi, melindungi sumber daya, berinteraksi intensif, serta bersikap positif dan responsive

Tujuan tersebut dapat dicapai melalui sasaran sebagai berikut :

1. Pimpinan mengambil keputusan setelah menganalisis risiko dan menentukan pengelolaan risiko tersebut.
2. Diterapkannya manajemen berbasis kinerja sehingga kinerja setiap individu terkait dengan visi, misi organisasi, dan dapat diukur/diperbandingkan dengan targetnya.
3. Pimpinan memiliki komitmen kuat terhadap fungsi pencatatan dan pelaporan keuangan, manajemen informasi, pengelolaan pegawai, dan pengawasan.

4. Pimpinan melindungi aset dan informasi dari akses dan penggunaan yang tidak sah, melalui penerapan manajemen aset, dan informasi yang memadai.
5. Melakukan interaksi secara intensif dengan pejabat pada tingkatan yang lebih rendah, serta tidak adanya mutasi pegawai berlebihan di fungsi kunci, yang tidak sesuai dengan pola mutasi.
6. Merespon secara positif terhadap pelaporan yang berkaitan dengan keuangan, penganggaran, program, dan kegiatan.

Penerapan sub unsur kepemimpinan yang kondusif dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Kepemimpinan dapat memberikan keteladanan (*tone at the top*) dalam berbagai hal, termasuk penerapan aturan etika, ketaatan terhadap perundang-undangan, dan kegiatan operasional sehari-hari.
2. Gaya kepemimpinan dapat membentuk pola, corak, jiwa, ataupun style organisasi secara keseluruhan.
3. Kepemimpinan dapat menumbuhkan motivasi dan penegakan disiplin bagi seluruh jajaran manajemen dan anggota organisasi.
4. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menjadi penggerak (generator) kinerja organisasi secara keseluruhan, yang dibangun dari kinerja individu secara akumulatif.

5. Menjalin dan menumbuhkan suasana harmonis dan komunikatif dalam kehidupan berorganisasi.

#### **4. Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan.**

##### **a. Pengertian Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan.**

Menurut Stephen P. Robbins (2002), struktur organisasi merupakan gambaran yang menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi dapat pula diartikan sebagai cara bagi organisasi untuk mengatur orang-orang yang berada (bekerja) di dalamnya, termasuk jenis pekerjaannya, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Lebih lanjut, agar susunan organisasi tampak jelas, mudah dilihat dan dibaca oleh siapapun, maka struktur organisasi perlu digambarkan dalam bentuk grafis yang dinamakan bagan organisasi.

Struktur organisasi lebih lanjut tidak sekedar kotak didalam bagan, tetapi juga menunjukkan pola interaksi dan koordinasi yang menghubungkan komponen teknologi, tugas dan manusia dari organisasi untuk meyakinkan bahwa organisasi tersebut mencapai tujuan.

**b. Tujuan dan Manfaat Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan.**

Tujuan akhir (*ultimate goal*) dari penyelenggaraan sub unsur pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, yang merupakan salah satu sub unsur dari unsur lingkungan pengendalian dalam SPIP adalah terciptanya suatu struktur dan sistem pengorganisasian sesuai dengan peraturan perundang-undangan; efektif dan efisien; terdapat kejelasan kewenangan, tanggung jawab, hubungan dan jenjang pelaporan; fleksibel dan dinamis, serta personil organisasi yang sesuai. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui sasaran sebagai berikut :

1. Struktur organisasi sesuai dengan ukuran dan sifat kegiatan;mampu memfasilitasi arus informasi; serta faktor pertimbangan dalam menentukan tingkat sentralisasi/desentralisasi telah ditetapkan.
2. Struktur organisasi memberikan kejelasan wewenang dan tanggung jawab. Pimpinan dan bawahan memahami pengendalian intern/tanggung jawabnya.
3. Organisasi dapat memberikan kejelasan hubungan dan jenjang pelaporan intern, dipahami pegawai, serta saluran komunikasi dapat berjalan lancar.
4. Terlaksananya evaluasi dan penyesuaian secara periodic terhadap struktur organisasi sehubungan dengan perubahan lingkungan strategis.



5. Jumlah pegawai terutama untuk posisi pimpinan sesuai dengan kebutuhan, pimpinan memiliki waktu yang cukup untuk organisasi, pegawai tidak bekerja lembur secara berlebihan, serta pimpinan tidak merangkap tugas dan tanggung jawab bawahannya lebih dari satu orang.

Manfaat penyelenggaraan sub unsur pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan adalah :

1. Lancarnya arus informasi sehingga dapat mendukung proses pengambilan keputusan oleh manajemen, serta meningkatkan efisiensi operasi organisasi.
2. Efektivitas dan efisiensi operasi sebagai hasil dari ketepatan tingkat sentralisasi/desentralisasi yang ditetapkan.
3. Dapat menghindarkan terjadinya konflik antar anggota organisasi, sebagai hasil dari kejelasan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab diantara anggota organisasi.
4. Tumbuhnya mekanisme saling uji (*check and recheck*) yang efektif antarbagian dan antaranggota organisasi.
5. Tumbuhnya mekanisme *learning and growth* dalam kehidupan organisasi sehari-hari.

## **5. Pendelegasian wewenang dan tanggungjawab.**

### **a. Pengertian Pendelegasian wewenang dan tanggungjawab.**

Penyelenggaraan SPIP harus dilandasi oleh lingkungan pengendalian yang baik dalam rangka peningkatan suasana

lingkungan yang nyaman sehingga menimbulkan kepedulian dan keikutsertaan seluruh pegawai. Selain integritas, kompetensi, dan komitmen, hal lainnya yang harus menjadi landasan penting bagi upaya penciptaan lingkungan pengendalian yang baik, adalah pembentukan struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan dan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat.

Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat oleh setiap unsur manajemen dan pegawai dalam organisasi, akan membuat pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi menjadi lebih lancar dan cepat. Kejelasan delegasi wewenang dan tanggung jawab akan mendorong tercapainya keputusan yang lebih baik dan menghindarkan terjadinya konflik dalam organisasi. Pada akhirnya, hal ini diharapkan akan menimbulkan suasana yang kondusif bagi berjalannya SPIP sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Oleh karena itu, pendelegasian wewenang dan tanggungjawab hendaknya ditata secara berjenjang dengan mempertimbangkan tingkatan risiko dari masing-masing pendelegasian dan kapasitas staf yang menerima pendelegasian tersebut. Kewenangan dapat didelegasikan kepada staf di tingkat yang lebih rendah, namun akuntabilitasnya harus terdefinisikan dengan jelas karena tanggung jawab akhir tetap ada pada tangan pimpinan organisasi.

**b. Tujuan dan manfaat pendelegasian wewenang dan tanggungjawab.**

Tujuan akhir dari penerapan sub unsur pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat dalam SPIP adalah diterapkannya sistem pendelegasian wewenang dan tanggungjawab kepada tiap tingkatan manajemen dan pegawai. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui sasaran-sasaran sebagai berikut:

1. Wewenang telah diberikan secara tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya (dari pimpinan hingga pegawai), telah dikomunikasikan, serta diterapkannya prosedur yang efektif untuk memantau hasil kewenangan yang didelegasikan dan tanggung jawabnya.
2. Pegawai yang diberi wewenang memahami bahwa wewenang dan tanggung jawab yang diberikan terkait dengan pihak lain, yang terindikasikan dengan uraian tugas secara jelas, menunjukkan tingkat wewenang yang didelegasikan dan tanggung jawabnya, serta uraian tugas dan evaluasi kinerja merujuk pada pengendalian intern terkait tugas, tanggungjawab, dan akuntabilitas.
3. Pegawai telah memahami bahwa pelaksanaan wewenang dan tanggung jawabnya terkait dengan penerapan SPIP, yang terindikasikan dengan pegawai telah diberdayakan untuk mengatasi masalah atau melakukan perbaikan, serta terdapat

keseimbangan antara pendelegasian kewenangan yang diterima dengan keterlibatan pimpinan yang lebih tinggi.

Manfaat yang dapat diperoleh organisasi dengan menerapkan sub unsur pendelegasian wewenang dan tanggungjawab yang tepat adalah:

1. agar pekerjaan keorganisasian dapat berjalan dengan baik;
2. memastikan tanggung jawab tugas setiap individu dalam suatu organisasi berfungsi secara normal;
3. penyelesaian pekerjaan akan dapat dilakukan lebih cepat, jika pelimpahan wewenang berjalan efektif;
4. mendorong tercapainya keputusan yang lebih baik dalam berbagai hal.
5. menghindari terjadinya konflik dalam organisasi;
6. terjadinya keseimbangan wewenang antar manajemen yang setingkat dan distribusi wewenang antarmanajemen vertikal.

## **6. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia.**

### **a. Pengertian penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia.**

Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu rangkaian konsep beserta pelaksanaannya secara nyata tentang bagaimana mengatur potensi yang dimiliki individu dalam

organisasi, untuk dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan memperhatikan sekurang-kurangnya hal-hal sebagai berikut:

1. Penetapan kebijakan dan prosedur sejak rekrutmen sampai dengan pemberhentian pegawai , antara lain dengan penetapan formasi, pola rekrutmen, program orientasi atau pelatihan penjabatan, pendidikan dan pelatihan, evaluasi, konseling, promosi, kompensasi/pendapatan, tindakan koreksi terhadap pegawai/penegakan disiplin, dan pemberhentian pegawai.
2. Penelusuran latar belakang calon pegawai dalam proses rekrutmen.
3. Supervisi periodik yang memadai terhadap pegawai, untuk memastikan bahwa pegawai instansi pemerintah menjalankan tugas kewajibannya sesuai dengan standar mutu dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Salah satu sub unsur dalam lingkungan pengendalian yang penting untuk dilaksanakan adalah Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia. Sub unsur ini sangat penting bagi instansi pemerintah untuk terwujudnya penerapan kebijakan manajemen dan praktik pembinaan SDM yang sehat, serta sistem supervise kepegawaian

yang memadai, sehingga memungkinkan untuk memperoleh pegawai sesuai dengan yang dipersyaratkan organisasi.

Agar sistem pengendalian intern dapat terselenggara dengan baik, diperlukan Pedoman Teknis Penyelenggaraan SPIP. Sesuai dengan amanah Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan telah menyusun pedoman teknis dimaksud. Pedoman tersebut merupakan pedoman tentang hal-hal apa saja yang harus dibangun dan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan SPIP. Selanjutnya, pedoman tersebut dijabarkan ke dalam pedoman teknis penyelenggaraan masing-masing sub unsur pengendalian.

**b. Tujuan dan manfaat Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia**

Penyelenggaraan sub unsur Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia ditujukan bagi terwujudnya penerapan kebijakan manajemen dan praktik pembinaan SDM yang sehat, sejak tahap rekrutmen sampai dengan pemberhentian pegawai, serta terwujudnya penerapan sistem supervisi kepegawaian yang memadai, yang memungkinkan memperoleh pegawai dengan pengetahuan dan kompetensi, serta memiliki integritas dan etika yang dipersyaratkan untuk dapat melaksanakan tanggungjawabnya

dalam rangka mencapai tujuan organisasi, pada saat ini maupun pada masa yang akan datang.

## **7. Perwujudan perat aparat pengawasan intern yang efektif.**

### **a. Pengertian Perwujudan perat aparat pengawasan intern yang efektif.**

Pengawasan intern merupakan salah satu bagian dari kegiatan pengendalian intern, yang berfungsi melakukan penilaian independen atas pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Lingkup pengaturan pengawasan intern, mencakup kelembagaan, lingkup tugas, kompetensi SDM, kode etik, standar audit, pelaporan, dan telaahan sejawat (*peer review*).

Pengawasan intern dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP), melalui kegiatan yang berkaitan langsung dengan penjaminan (*assurance*) dan konsultasi (*consulting*) untuk pemberian solusi. Kegiatan penjaminan dapat berupa audit, reuiu, evaluasi, dan pemantauan, sedangkan konsultasi untuk pemberian solusi atas berbagai permasalahan dalam pencapaian tujuan organisasi, dilaksanakan melalui kegiatan antara lain berupa sosialisasi mengenai pengawasan, pendidikan dan pelatihan pengawasan, pembimbingan dan konsultasi, pengelolaan hasil pengawasan, serta pemaparan hasil pengawasan.

Keseluruhan kegiatan penjaminan dan konsultasi tersebut dilaksanakan oleh APIP secara independen dan obyektif,

dirancang untuk memberikan nilai tambah, dan meningkatkan operasi organisasi satuan kerja pemerintah. Pengawasan intern, juga bertujuan membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, dengan suatu pendekatan keilmuan yang sistematis, melalui evaluasi dan peningkatan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola.

Pengawasan intern, dilaksanakan oleh APIP, yang terdiri atas BPKP, Inspektorat Jenderal, atau nama lain yang secara fungsional melaksanakan pengawasan intern, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kabupaten/Kota. Mengingat tugas dan fungsi APIP yang demikian strategis, maka perwujudan peran APIP yang efektif, sangat diperlukan untuk memperkuat dan menunjang efektivitas Sistem Pengendalian Intern, sehingga APIP diharapkan dapat:

1. Memberikan jaminan kualitas (*quality assurance*) atas akuntabilitas pengelolaan keuangan negara kepada pimpinan pemerintahan pusat dan daerah. Untuk itu, peran APIP diharapkan lebih dari sekedar *watchdog* menjadi jasa pemberian keyakinan (*assurance*) dan konsultasi (*consulting*) di bidang manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola instansi pemerintah.
2. Berfungsi sebagai pendorong (*trigger*) bagi instansi pemerintah, dalam membangun, dan mengimplementasikan SPIP secara efektif dan efisien.



3. Memberikan klarifikasi penyeimbang (*check and balance*), terhadap hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), selaku pemeriksa ekstern pemerintah. APIP diharapkan dapat berperan sebagai pendamping (*counterpart*), sekaligus koordinator di lingkungan instansi pemerintah terkait, dalam menindaklanjuti hasil pemeriksaan BPK.

Pada dasarnya perwujudan peran APIP yang efektif merupakan kewajiban dari pimpinan instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun daerah, sebagai bagian dari upaya menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif, untuk penerapan sistem pengendalian intern dalam lingkungan masing-masing.

Sehubungan dengan upaya mewujudkan peran pengawas intern pemerintah yang efektif tersebut, diperlukan pedoman Perwujudan Peran APIP yang efektif, yang diharapkan dapat diimplementasikan secara nyata oleh instansi pemerintah.

**b. Tujuan dan manfaat Perwujudan peran aparat pengawasan intern yang efektif.**

Tujuan audit internal tersebut telah sesuai dengan maksud pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, yang menyatakan bahwa perwujudan peran APIP yang efektif, sekurang-kurangnya:

1. Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, serta efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah;
2. Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah;
3. Memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah.

Manfaat yang dapat diperoleh organisasi dengan menerapkan sub unsur perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif adalah :

1. Dapat memberikan jaminan kualitas (*quality assurance*) atas akuntabilitas pengelolaan keuangan negara kepada pimpinan pemerintahan pusat dan daerah. Untuk itu, peran APIP diharapkan lebih dari sekedar *watchdog* menjadi jasa pemberian keyakinan (*assurance*) dan konsultasi (*consulting*) di bidang manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola atas tugas dan fungsi instansi pemerintah.
2. Berfungsi sebagai pendorong (*trigger*) bagi instansi pemerintah dalam membangun dan mengimplementasikan SPIP secara efektif dan efisien.
3. Memberikan klarifikasi penyeimbang (*check and balance*) terhadap hasil pemeriksaan BPK, selaku pemeriksa ekstern pemerintah. APIP

diharapkan dapat berperan sebagai pendamping (*counterpart*) sekaligus koordinator di lingkungan instansi pemerintah terkait, dalam menindaklanjuti hasil pemeriksaan BPK.

## **2.2 Pengertian Desa**

Menurut Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 pasal 1 ayat (1) mendefinisikan desa adalah kesatuan masyarakat yang memiliki batas wilayah yang berwenang dan mengurus urusan pemerintah, berdasarkan hak asal-usul, dan hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 pasal 1 ayat (5) menjelaskan bahwa desa sebagai kesatuan masyarakat yang memiliki batas-batas wilayah untuk mengatur dan mengurus kepentingan setempat. Menurut pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang desa, unsur-unsur yang harus dimiliki oleh desa adalah sebagai berikut:

### **1. Wilayah**

Wilayah merupakan suatu letak geografis suatu desa yang mempunyai kekuasaan penuh atas daerah dalam garis batas tersebut. Jadi wilayah adalah segala kegiatan pemerintah desa.

### **2. Penduduk**

Penduduk merupakan orang yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu dan mempunyai hubungan yang secara sah menurut aturan yang ada.

### 3. Pemerintah

Pemerintah berfungsi untuk mengatur dan menyelenggarakan pemerintah desa, baik segala bentuk kegiatan yang dilakukan di desa tersebut dalam hal ini di koordinir oleh kepala desa.

## **2.3 Program Penyediaan dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (PAMSIMAS)**

### **2.3.1 Pengertian Pamsimas**

Program pamsimas diatur dalam pasal 20 Undang-undang nomor 7 tahun 2004 tentang sumber daya air. Pamsimas merupakan salah satu program yang dibuat oleh pemerintah yang mendukung program nasional dalam mencapai target 100% akses air minum dan sanitasi. Program pamsimas juga mempromosikan serta memfasilitasi sanitasi yang layak, perilaku hidup sehat dan bersih. Program pamsimas dilaksanakan oleh pemerintah pusat secara langsung ke pemerintah desa. Dalam Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah bahwa memenuhi kebutuhan air minum dan sanitasi telah menjadi urusan dari pemerintah setempat. Program pamsimas menggunakan pendekatan berbasis masyarakat, yaitu dengan melibatkan seluruh masyarakat dan merespon kebutuhan masyarakat. Masyarakat desa juga berkesempatan untuk berpartisipasi langsung dalam pengelolaan dan perencanaan serta pemeliharaan sarana dan telah menjadi tanggung jawab masyarakat.

Berdasarkan juknis penguatan keberlanjutan program pamsimas (Direktur Pengembangan Air Minum, 2013), penguatan keberlanjutan dari

pengelolaan program pamsimas diwajibkan mampu menunjukkan keberhasilan berdasarkan beberapa indikator.

Beberapa variabel yang dapat digunakan untuk menilai keberhasilan berdasarkan petunjuk teknis penguatan keberlanjutan program pamsimas antara lain:

- a. Tingkat keberfungsian SPAM yang terbangun.
- b. Tingkat penerapan tarif penggunaan air minum, diharapkan seluruh KPSPAMS telah menerapkan tarif yang memenuhi biaya operasional dan pemeliharaan bahkan memenuhi biaya pemulihan.
- c. Luasnya jangkauan pelayanan air minum dengan pendekatan berbasis masyarakat.
- d. Jumlah penduduk yang menggunakan jamban sehat bertambah.
- e. Penambahan dusun, desa/kelurahan, dan kabupaten/kota yang mencapai status 100% Stop-BABS.
- f. Tingginya kinerja KPSPAMS di desa

### **2.3.2 Tujuan Program Pamsimas**

Dilansir dari ([pamsimas go.id](http://pamsimas.go.id)) tujuan program pamsimas adalah untuk meningkatkan akses layanan air minum dan sanitasi bagi masyarakat miskin pedesaan khususnya masyarakat didesa tertinggal. Secara lebih rinci program pamsimas bertujuan untuk:

- a) Meningkatkan praktik hidup bersih dan sehat di masyarakat.
- b) Meningkatkan jumlah masyarakat yang memiliki akses air minum dan sanitasi yang berkelanjutan.

- c) Meningkatkan kapasitas masyarakat dan kelembagaan lokal (pemerintah daerah maupun masyarakat) dalam penyelenggaraan air minum dan sanitasi berbasis masyarakat.
- d) Meningkatkan efektivitas dan kesinambungan jangka panjang pembangunan sarana dan prasarana air minum berbasis masyarakat.

### **2.3.3 Dana Pamsimas**

Dana pamsimas merupakan dana yang berasal dari berbagai sumber pendapatan yaitu dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang di transfer ke rekening desa, APBDes yang merupakan dana dari dana desa yang dialokasikan ke program pamsimas, sedangkan *Inkid* (sumbangan bahan material) dan *incash* (transfer tunai) dari masyarakat. Dari berbagai sumber dana tersebut maka dapat membantu masyarakat untuk membiayai pelaksanaan program pamsimas tersebut.

#### **1. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN)**

Dana yang berasal dari pemerintahan yang digunakan sebagai kegiatan yang berkaitan dengan:

- 1) APBN untuk desa baru minimal sebesar 70% dari rencana kerja masyarakat desa APBN dengan kontribusi APBDes sebesar 10% dan masyarakat sebesar 20%.
- 2) APBN untuk desa lama dengan opsi perbaikan kinerja dan pengembangan sebesar 80% dari tital rencana kerja masyarakat dengan kontribusi masyarakat minimal 20%.

- 3) Alokasi dan hibah air minum berbasis kinerja untuk percepatan pencapaian target 100% akses layanan air minum di kabupaten sasaran sejumlah nilai dana APBD yang digunakan untuk bantuan langsung masyarakat yang outputnya sudah terverifikasi.
- 4) Alokasi dana hibah insentif untuk desa pamsimas berkinerja baik dengan opsi pengembangan.
- 5) Manajemen program termasuk biaya perjalanan.
- 6) Pelatihan/*workshop* atau rapat koordinasi tingkat nasional dan regional.
- 7) Honorarium pengelola kegiatan ditingkat pusat.
- 8) Pencetakan buku pedoman dan publikasi program.
- 9) Operasional kantor CPMU dan satker baik dipusat maupun provinsi.
- 10) Pengadaan barang/jasa dan jasa konsultan.

Selain unsur kegiatan-kegiatan tersebut penggunaan sumber dana APBN juga dialokasikan untuk dukungan pendanaan lainnya, berupa Dana Alokasi Khusus (DAK), yaitu dana yang dialokasikan kepada daerah tertentu dengan tujuan untuk membantu mendanai kegiatan khusus yang merupakan urusan daerah dan sesuai dengan prioritas pembangunan nasional. Arah kegiatan DAK yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung pengembangan program pamsimas yaitu:

- a. DAK bidang infrastruktur air minum, dialokasikan untuk meningkatkan cakupan pelayanan air minum dalam rangka percepatan pencapaian target air minum dikawasan perkotaan dan pedesaan termasuk daerah tertinggal.

b. DAK bidang infrastruktur sanitasi, dialokasikan untuk meningkatkan cakupan dan keandalan pelayanan sanitasi untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat.

## 2. APBDes

Dana pemerintah desa bersumber dari APBDes dianggarkan setiap tahunnya adalah untuk kegiatan fisik dan/atau non-fisik. Penggunaan dana APBDes adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi (minimal 10% dari nilai RKM) untuk pembangunan penyediaan air minum di desa baru yang menerima APBN.
2. Kegiatan fisik yang sifatnya pengembangan dan peningkatan.
3. Pembiayaan tenaga fasilitator pendamping/kader desa (pendampingan penyusunan dan pelaksanaan RKM).

Alokasi untuk APBDes untuk pamsimas merupakan bentuk komitmen dari pemerintah desa dalam melayani warganya di bidang air minum dan sanitasi.

## 3. *Inkid*/partisipasi masyarakat

*Inkid*/partisipasi masyarakat merupakan keterlibatan aktif dari masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, pelaksanaan kebijakan, dan kegiatan pembangunan. Kegiatan ini dapat melibatkan pengorganisasian dan partisipasi masyarakat dalam menentukan tujuan, perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan kegiatan, yang terkait dengan kepentingan masyarakat. Partisipasi masyarakat merupakan suatu pendekatan yang melibatkan masyarakat sebagai subjek aktif



bukan hanya sebagai objek pasif dalam proses pembangunan. Hal ini mencakup partisipasi individu, kelompok, dan komunitas dalam pengambilan keputusan, implementasi kebijakan serta pengawasan terhadap kegiatan pembangunan yang berdampak pada kehidupan masyarakat. Partisipasi dari masyarakat dapat terwujud dalam berbagai bentuk kegiatan seperti:

a. Partisipasi dalam pengambilan keputusan

Dalam partisipasi ini masyarakat dapat memiliki kesempatan untuk dapat memberikan masukan, pendapat, dan pemikiran mereka dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepentingan bagi semua masyarakat. Hal ini bisa dilakukan melalui mekanisme seperti konsultasi publik, forum diskusi, musyawarah desa, atau melalui perwakilan masyarakat dalam lembaga atau organisasi.

b. Partisipasi dalam perencanaan

Dalam partisipasi ini masyarakat dapat dilibatkan dalam merencanakan kegiatan pembangunan yang relevan dengan kebutuhan dari masyarakat. Masyarakat dapat berkontribusi dalam menyusun rencana pembangunan lokal, mengidentifikasi prioritas, dan menentukan langkah-langkah yang perlu diambil.

c. Partisipasi dalam implementasi

Masyarakat dapat terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan, baik secara langsung maupun melalui

kerjasama dengan pemerintah, organisasi, non pemerintah, atau sektor swasta. Hal ini dapat melibatkan masyarakat untuk terlibat langsung dalam pembangunan infrastruktur, proyek kesehatan, pendidikan, atau program ekonomi yang dapat memberikan manfaat langsung bagi masyarakat.

d. Partisipasi masyarakat dalam pemantauan dan evaluasi

Masyarakat dapat memiliki peran penting dalam pemantauan dan evaluasi kegiatan pembangunan. Masyarakat dapat mengawasi pelaksanaan kegiatan, dapat memantau penggunaan anggaran, serta dapat memberikan umpan balik terhadap da pak bagi masyarakat desa. Partisipasi masyarakat sangat penting dalam pencapaian pembangunan berkelanjutan dan inklusif. Dengan melibatkan masyarakat secara aktif dan langsung maka kebijakan dan program pembangunan dapat lebih responsif terhadap kebutuhan, aspirasi, dan kondisi nyata masyarakat. hal ini dapat memperkuat kapasitas masyarakat, meningkatkan rasa memiliki dan memberikan keadilan bagi masyarakat.

1. *Incash*/partisipasi masyarakat.

Sumber dana dari *Incash* yang dapat digunakan dalam partisipasi masyarakat yaitu:

a. Sumbangan dan donasi

Masyarakat dapat memberikan sumbangan atau donasi baik dalam bentuk uang tunai maupun barang untuk mendukung kegiatan

pembangunan maupun proyek sosial. Sumbangan ini bisa bersifat sukarela dari individu maupun kelompok masyarakat.

b. Kontribusi tenaga kerja

Masyarakat dapat memberikan kontribusi dalam bentuk tenaga kerja sukarela untuk mendukung pelaksanaan proyek atau kegiatan pembangunan. Misalnya masyarakat dapat membantu dalam pekerjaan fisik seperti pembangunan infrastruktur atau kegiatan perawatan lingkungan.

c. Sumber daya lokal

Partisipasi masyarakat juga dapat melibatkan pemanfaatan sumber daya lokal yang tersedia berupa bahan baku lokal, seperti kayu atau batu yang bisa dapat digunakan dalam pembangunan. Selain itu juga sumber daya manusia, seperti keterampilan tradisional atau pengetahuan lokal juga dapat dimanfaatkan untuk mendukung kegiatan pembangunan.

d. Pendapatan dari usaha bersama

Masyarakat dapat membentuk usaha bersama atau koperasi untuk menghasilkan pendapatan yang dapat digunakan untuk mendukung kegiatan pembangunan atau proyek sosial. Usaha ini dapat berkisar dari usaha pertanian, kerajinan tangan, pariwisata, hingga usaha sosial yang berfokus pada kesejahteraan masyarakat. e. Pendanaan eksternal Selain sumbangan dan kontribusi dari masyarakat, partisipasi masyarakat juga

melibatkan sumber dana eksternal seperti dana pemerintah, bantuan dari lembaga, ataupun pinjaman dari lembaga keuangan.

#### **2.3.4 Pengelolaan Dana Pamsimas**

Menurut Permendagri Nomor 20 Tahun 2018 pengelolaan keuangan desa adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pentusahaan pelaporan, dan pertanggungjawaban keuangan desa.

Dalam peraturan permendagri terdapat 4 tahapan dalam pengelolaan keuangan desa yakni:

##### **1. Perencanaan**

Mekanisme perencanaan menurut Permendagri Nomor 20 Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

- b. Sekertaris desa menyusun rencana peraturan desa tentang APBDes yang akan dibahas dan disepakati antara kepala desa dan BPD.
- c. APBDes disampaikan kepada Bupati/walikota melalui Camat paling lambat bulan Oktober tahun berjalan.
- d. APBDes dievaluasi oleh Bupati/Walikota selama maksimal 20 hari kerja, dan Kepala Desa harus melakukan penyempurnaan selama 7 hari jika APBDes dinyatakan rapat peraturan desa tidak sesuai.
- e. Prioritas penggunaan Keuangan desa ditetapkan dalam musyawarah desa antara BPD, Pemdес, dan unsur masyarakat.

## 2. Pelaksanaan

- a. Pengeluaran dan penerimaan dilaksanakan melalui rekening kas desa atau sesuai dengan ketetapan pemerintah kabupaten/kota dengan dukungan bukti yang lengkap dan sah.
- b. Pemerintah desa dilarang melakukan pungutan selain yang ditetapkan dalam peraturan desa.
- c. Bendahara dapat menyimpan uang dalam kas desa dan besarnya ditetapkan dengan peraturan bupati/walikota.
- d. Pengadaan barang/jasa di desa diatur dengan peraturan bupati/walikota.
- e. Penggunaan biaya tak terduga harus dibuat rincian RAB dan disahkan oleh kepala desa.

## 3. Penatausahaan

- a. Wajib dilaksanakan oleh bendahara desa.
- b. Pencatatan setiap penerimaan dan pengeluaran.
- c. Melakukan tutup buku setiap akhir bulan.
- d. Mempertanggungjawabkan uang melalui laporan.
- e. Laporan disampaikan setiap akhir bulan kepada kepala paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya. Menggunakan Buku Kas Umum, Buku Kas Pembantu Pajak, dan Buku Bank.

## 3 Pelaporan dan pertanggungjawaban

- a. Kepala desa menyampaikan laporan Bupati/Walikota melalui Camat yang terdiri dari laporan realisasi pelaksanaan APBDes

semester pertama dan semester akhir tahun.

- b. Laporan pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan APBDesa, disampaikan setiap akhir tahun anggaran yang terdiri dari pendapatan, belanja, dan pembiayaan, dimana ditetapkan dengan Perdes.
- c. Lampiran format laporan
  - 1. Pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan tahun anggaran berkenan.
  - 2. Kekayaan milik desa tahun anggaran berkenan
  - 3. Program pemerintah dan pemda yng masuk ke desa.

Dari defenisi dan pengertian tentang pengelolaan maka pengelolaan keuaangan dalam program pamsimas dimaksudkan sebagai panduan bagi pengguna program pamsimas dalam menghimpun berbagai sumber pendanaan dan pengelolaan keuangan agar dapat terlaksana secara profesional, terbuka, akuntabel, efisien terpadu dan bertanggungjawab sesuai dengan ketentuan peraturan undang-undang yang berlaku untuk mewujudkan pemerintahan yang baik di tingkat pemerintah pusat, pemerintah daerah, pemerintah desa, dn masyarakat sehingga tujuan program pamsimas dapat dicapai dengan baik.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul	Metode	Hasil
	Ahmad/2020	Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) dalam Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran pada Sekertariat Daerah Kabupaten Lawas	Metode yang digunakan yaitu dengan pendekatan kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kelima unsur sistem pengendalian berdasarkn peraturan pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 sudah diterapkan dengan baik dan berkomitmen tinggi dalam menerapkan sistem pengendalian internal.
	Sari/2015	Peran Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan dalam Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah pada Pemerintah Daerah Sumatera Utara	Metode yang digunakan yaitu deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa SPIP pada BPKP Provinsi Sumatera Utara secara umum telah berperan dan melakukan penyusunan pedoman untuk pelaksanaan desiminasi, bimbingan dan konsultasi, pendidikan dan pelatihan, peningkatan kompotensi. Namun dalam pelaksanaannya masih belum efektif karena ada pembinaan yang belum mencapai target yang

No	Nama/Tahun	Judul	Metode	Hasil
				ditetapkan.
	Annalpida/2022	Pengaruh Pelaksanaan Anggaran, Kualitas Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap tingkat Penyerapan Anggaran pada OPD Kota Pontianak	Metode yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif	Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan anggaran berpengaruh terhadap tingkat penyerapan anggaran sedangkan kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal pemerintah tidak berpengaruh terhadap tingkat penyerapan anggaran.
	Ni Putu Agustina Widayati/2019	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia <i>Whistleblowing System</i> , dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Bumdes (Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Buleleng)	Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kusioner dan diukur dengan skala likert.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud, <i>Whistleblowing System</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud.
	VitrianaJesika Handiyono/2020	Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pengelolaan Dana Desa Tahun 2018	Metode yang digunakan yaitu pendekatan Post-Positivist	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua komponen sistem vcontrol internal oleh COSO telah



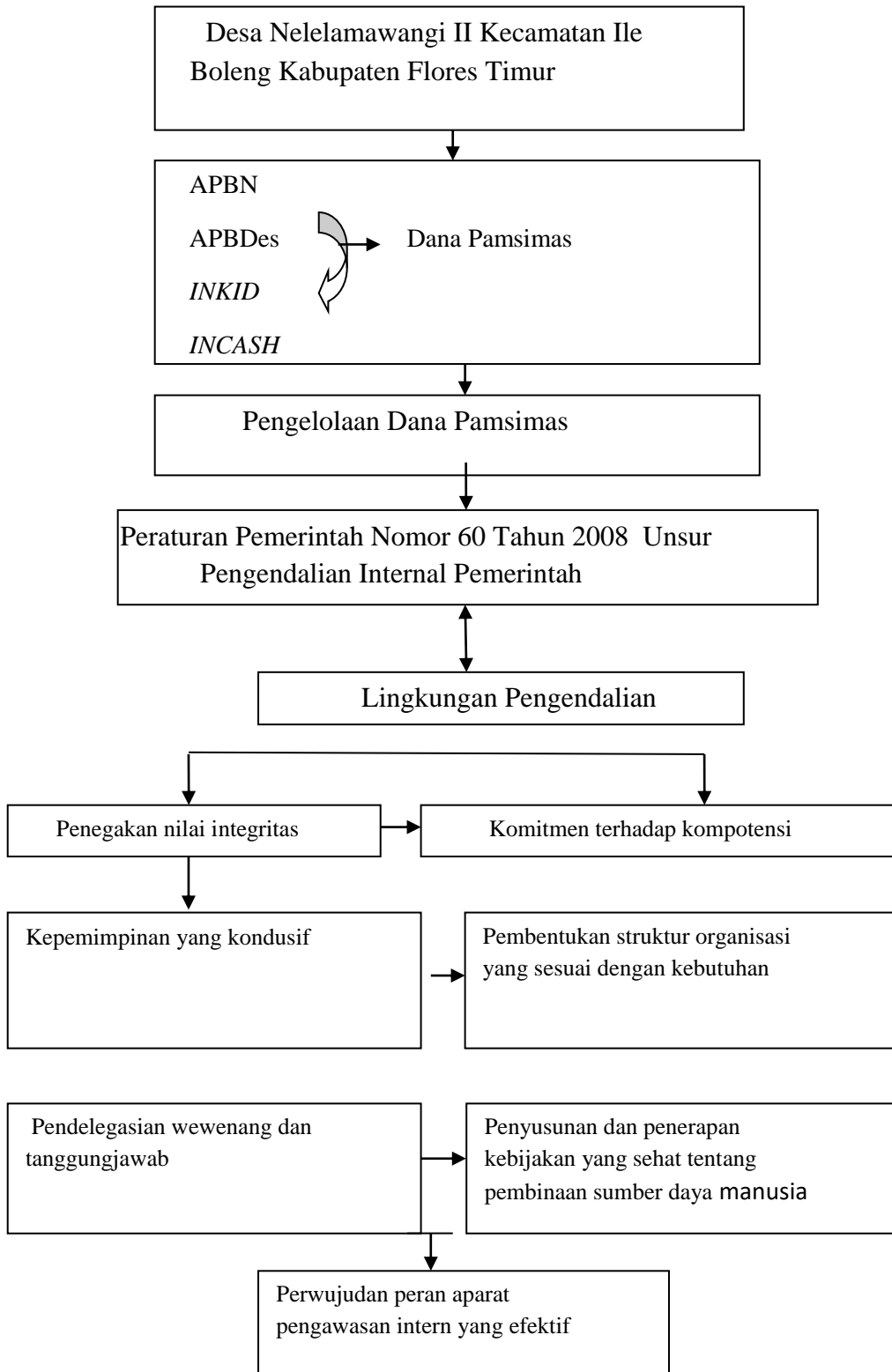
No	Nama/Tahun	Judul	Metode	Hasil
		(Desa Tambun dan Desa Segarjaya)		dilakukan oleh Desa Tambun dan Desa Segarjaya, penyebabnya adalah lemahnya pemahaman pemerintah desa mengenai pengendalian internal dalam pengelolaan dana desa, karena sosialisasi

*Sumber: Data diolah 2023*

## 2.5 Kerangka Berpikir

Dengan adanya kerangka berpikir ini maka akan memberikan kemudahan bagi peneliti dalam memecahkan masalah penelitian dan menjawab pertanyaan-pertanyaan terhadap objek masalah penelitian. Desa Nelelamawangi II adalah salah satu desa di Kecamatan Ile Boleng Kabupaten Flores Timur yang terdiri dari 3 dusun. Peraturan pemerintah pada pasal 19 PP No.60 Tahun 2014 tentang keuangan desa yang ditujukan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintah, pembangunan program air minum dan sanitasi serta pemerdayaan bagi masyarakat dan kemasyarakatan. Oleh sebab itu pemanfaatan dari dana pamsimas harus dapat meningkatkan sarana kebutuhan air bersih dan sanitasi yang layak bagi masyarakat. Pada kerangka berpikir ini peneliti memberikan gambaran tentang Analisis Unsur Lingkungan Dalam Pengelolaan Dana Pamsimas. Dengan demikian kerangka yang dapat dibangun untuk tujuan penelitian ini dapat dilihat pada skema berikut:

**Gambar 2.1**  
**Skema Kerangka Pemikiran**



Sumber: Data diolah 2023