

Apakah Gaya Kepemimpinan Mendukung Potensi Pengungkapan Kecurangan Pengelolaan Dana Desa?

Valensya Soukotta^{1,*}, Intiyas Utami²

¹ Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga; Jl. Diponegoro 52-60 Salatiga 50711, Jawa Tengah, Indonesia, 0298 321212, 232015024, @student.uksw.edu

² Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga; Jl. Diponegoro 52-60 Salatiga 50711, Jawa Tengah, Indonesia, 0298 321212, intiyas.utami@uksw.edu

* Korespondensi: intiyas.utami@uksw.edu

Diterima: 07 Oktober 2019; Review: 09 November 2019; Disetujui: 17 November 2019

Cara sitasi: Soukotta, V. Utami, I. 2019. Apakah Gaya Kepemimpinan Mendukung Potensi Pengungkapan Kecurangan Pengelolaan Dana Desa?. Jurnal Online Insan Akuntan. 4 (2): 223-238.

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk menginvestigasi potensi pengungkapan kecurangan pengelolaan dana desa dari aspek gaya kepemimpinan kepala desa serta niat melakukan *whistleblowing* pada kantor desa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dengan teknik wawancara langsung kepada aparat desa dan rukun tetangga yang berhubungan langsung dengan pengelolaan keuangan dana desa serta observasi langsung di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa Jatirunggo, Kepala Desa Rowoboni, dan Kepala Desa Popongan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan *Laissez-faire*, ketiga desa meskipun pernah terjadi kasus penyelewengan pengelolaan keuangan desa namun tidak mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap ketiga kepala desa yang menjabat saat ini dan niat pelaporan tindakan kecurangan juga akan diungkapkan pada internal kantor desa untuk ditindaklanjuti.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Potensi, Pengungkapan Kecurangan

Abstract: *The purpose of this study is to investigate the potential disclosure of fraud in village fund management in the aspect of village head leadership style and the intention to conduct whistleblowing at the village office. This research uses the descriptive qualitative method, the data used are primary data obtained by direct interview techniques to village officials and neighborhood associations that are directly related to the financial management of village funds and direct observation in the field. Based on the results of the study it can be concluded that the Jatirunggo Village Head, Rowoboni Village Head, and Popongan Village Head apply the transformational leadership style and Laissez-faire, the three villages, although there have been cases of misappropriation of village financial management but do not affect public confidence in the three village heads currently serving and intention to report fraud actions, will also be disclosed to the internal village office to be followed up.*

Keywords: *Type of Leadership, Potention, Whistleblowing*

1. Pendahuluan

Maraknya kasus penggelapan keuangan, manipulasi aset, hingga tindakan korupsi membuktikan bahwa pengawasan yang dilakukan belum maksimal. Hal ini mendorong pemerintah untuk membuat layanan aspirasi masyarakat bernama lapor.go.id dan kpk.go.id dengan tujuan dapat melaporkan indikasi penyimpangan yang

terjadi dan sebagai bentuk tindakan pengurangan dan pencegahan korupsi. Tindakan pelaporan selain dapat dilaporkan langsung kepada pihak berwenang, dapat dilakukan oleh internal perusahaan jika menerapkan *whistleblowing*. Penerapan *whistleblowing* dinilai cukup efektif, sehingga banyak perusahaan maupun organisasi mengembangkan *whistleblowing* dan menerapkannya pada perusahaan yang dikelola (Panjaitan 2018). Kecurangan dapat terjadi pada setiap organisasi termasuk pemerintahan desa. Cable News Network (2017) mencatat sejak tahun 2012 hingga tahun 2017 telah terjadi penyelewengan, pemotongan anggaran dan manipulasi laporan keuangan sebanyak dua ratus empat belas kasus dalam pengelolaan dana desa. Kecurangan yang dilakukan seringkali melibatkan pemerintahan provinsi, pemerintahan kota, maupun pemerintahan desa.

Bhal dan Dadhich (2011) dalam penelitiannya menggunakan metode eksperimen untuk membuktikan dampak *leadership*, *leader member exchange*, dan *moral intensity* terhadap *whistleblowing*. Hasil penelitiannya menemukan bahwa *leadership* dan *leader member exchange* dapat mengetahui dugaan *whistleblowing*, namun hubungan ini di modernisasi oleh *moral intensity*. Seifert *et al.*, (2014) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepercayaan karyawan dalam melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitiannya menunjukkan, karyawan dengan tingkat kepercayaan tinggi terhadap atasan, cenderung berani melakukan *whistleblowing*. Dewi *et al.*, (2017) dalam penelitiannya tidak menemukan pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kecenderungan melakukan kecurangan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Permatasari *et al.*, 2017) yang menyatakan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap kecenderungan melakukan kecurangan pegawai pemerintahan kabupaten Banyuwangi.

Objek penelitian berfokus pada desa yang sebelumnya telah terjadi penyalahgunaan dana desa yang dilakukan oleh kepala desa di Kabupaten Semarang. Desa Popongan, Kecamatan Bringin telah terjadi kasus penyelewengan beras miskin (Tribun Jateng 2013). Desa Rowoboni korupsi kas sewa lahan desa (Jawa Pos 2014), dan Desa Jatirunggo atas kasus penyelewengan dana pembebasan lahan tol (Tempo 2011). Kasus kecurangan pada ketiga desa tersebut berbeda sehingga tujuan dilakukan penelitian ini untuk menginvestigasi potensi pengungkapan kecurangan pengelolaan dana desa dari aspek gaya kepemimpinan kepala desa serta niat melakukan

whistleblowing pada kantor desa. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintahan desa untuk memperbaiki internal kantor desa dan menindaklanjuti pelaporan kecurangan.

Dana Desa

Desa memiliki kehendak bebas untuk mengatur dan mengelolah kepentingan desa dengan berpedoman pada tiga belas asas yaitu “rekognisi, subsidiaritas, keberagaman, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, musyawarah, demokrasi, kemandirian, partisipasi, kesetaraan, pemberdayaan dan keberlanjutan” yang tercantum dalam Undang-Undang No 6 tahun 2014. Kebebasan ini termasuk mengatur dan mengelola dana desa untuk pembangunan dan pengembangan desa. Dana desa merupakan dana yang digunakan untuk pembangunan, pembinaan, serta pemberdayaan masyarakat desa yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (Chasanah *et al.*, 2017). Selain itu dalam pelaksanaannya pengelolaan dana desa meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, hingga pelaporan dan pertanggungjawaban. Sari dan Abdullah (2017) mengatakan bahwa penggunaan dana desa dan ADD yang efektif dapat mengurangi kemiskinan dan kesenjangan antar desa, selain itu penggunaan dana desa yang tidak efektif disebabkan oleh dana yang digunakan untuk pembangunan dan prasarana fisik desa cukup besar, sedangkan pemberdayaan masyarakat desa sangat kecil.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai ciri khas yang meliputi cara-cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk membimbing bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi. Kepala Desa memiliki peran penting untuk memajukan desa, namun program kerja untuk pengembangan desa dengan menggunakan dana desa tidak dapat terealisasi dengan maksimal apabila kepala desa tidak dapat membimbing seluruh staf desa maupun warga. Fathoni dan Rengu (2015) menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa didukung oleh pengarahan kepada seluruh staf dan warga desa, koordinasi dan komunikasi yang baik, pengambilan keputusan yang melibatkan staf dan warga serta pengawasan pembangunan desa yang dilakukan secara berkala dapat mendukung pembangunan desa sehingga, program-program yang di rancangan dapat terlaksana.

Gaya kepemimpinan pernah diteliti oleh Najwa dan Ahmad (2017) serta Nanjundeswaraswamy dan Swamy (2015) mereka menguji pengaruh *leadership style* (*transformational leadership*, *transactional leadership* dan *laissez-faire*) terhadap organisasi. *Transformational leadership* dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang menginspirasi dan mempengaruhi karyawannya. Karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang menerapkan *transformational leadership* yaitu: 1) Memiliki pengaruh yang ideal dengan mengkomunikasikan visi dan misi yang dirancangkan. 2) Memberikan motivasi yang menginspirasi para karyawan. 3) Stimulasi Intelektual. 4) *Individualized consideration*. (Robbins dan Judge 2008; Yukl 2010)

Transactional leadership merupakan gaya kepemimpinan yang memungkinkan adanya hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan. Pradana *et al.*, (dalam Yukl 1998:125) menjelaskan bahwa hubungan atasan dan bawahan dalam *transactional leadership* dapat diketahui dari tiga hal: 1) Apa yang diinginkan oleh karyawan diketahui oleh pemimpin. 2) Usaha karyawan ditukarkan dengan imbalan (*reward*), 3) Pemimpin tanggap dengan kepentingan karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa *transactional leadership* merupakan kepemimpinan yang memotivasi karyawannya dengan adanya pemberian *reward* bersyarat sesuai dengan kesepakatan bersama. Kepemimpinan *laissez-faire* merupakan kepemimpinan dengan peran seorang atasan sangat minim, pengambilan keputusan ataupun hal terkait diberikan kebebasan kepada karyawan atau bawahan untuk menyelesaikannya sendiri namun tentunya keputusan atau hasil pekerjaan yang dibuat oleh karyawan harus dapat mereka pertanggungjawabkan kepada pemimpin (Susanto 2017:30).

Pemerintahan desa yang dipimpin oleh kepala desa diwajibkan untuk mengelolah dana desa dengan berasaskan transparansi, akuntabel, partisipatif, hingga tertib dan disiplin anggaran. Pengambilan keputusan yang akan diambil oleh kepala desa menentukan pertumbuhan dan perkembangan desa, untuk itu kepala desa diharapkan memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sehingga program-program yang telah dibuat dapat diimplementasikan, dan dana yang telah dianggarkan dapat dipergunakan secara maksimal.

Kepercayaan terhadap Kepala Desa

Kepercayaan merupakan kemauan untuk meyakini orang lain, dan secara tidak langsung berani menanggung risiko yang mungkin terjadi. Kepercayaan terhadap kepala

desa didukung oleh gaya kepemimpinan yang dipilih oleh kepala desa. Yasir *et al.*, (2016) menjelaskan bahwa *transformational leadership* dan *transactional leadership* terjadi interaksi antara pimpinan dan bawahan, yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepercayaan terhadap atasan. Kepercayaan terhadap kepala desa maupun atasan memungkinkan karyawan tidak ragu menyampaikan hal-hal yang tidak sesuai dengan aturan yang ada. Widodo (2009) mengatakan bahwa kepercayaan terhadap atasan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setianto *et al.*, (2016) yang mengatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap atasannya berani menanggung risiko untuk mengungkapkan penyimpangan yang terjadi karena meyakini bahwa atasannya mampu memperbaiki kesalahan dan melakukan tindakan perubahan.

Niat Whistleblowing

Potensi pengungkapan kecurangan dapat dilihat dari niat melakukan *whistleblowing*. Pengungkapan kecurangan dapat diartikan sebagai tindakan untuk menyingkap perilaku yang melenceng dan secara tidak langsung berani menanggung risiko yang terjadi. Pelaporan *whistleblowing* tidak hanya dapat dilakukan oleh perangkat desa, tetapi juga warga desa. Utami *et al.*, (2016) menemukan bahwa niat warga desa dalam melakukan *whistleblowing* didasarkan pada kesadaran warga desa untuk mensejahterakan desa dan dorongan moral dari perangkat desa dalam mengungkapkan pelanggaran yang terjadi. Pemerintah membuat perlindungan terhadap pelapor tindak pidana korupsi serta para saksi yang tercantum dalam Undang-Undang No 31 tahun 2014 dengan harapan para pelapor tidak lagi khawatir akan risiko pembalasan dan berani mengungkapkan kasus korupsi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif sehingga dapat menggambarkan dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang dipilih kepala desa dalam meningkatkan kepercayaan kepada kepala desa, serta niat melakukan *whistleblowing* pada kantor desa. Data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dengan teknik wawancara kepada sekretaris atau bendahara desa, kepala dusun dan ketua rukun tetangga yang berhubungan langsung dengan pengelolaan dana desa di Kabupaten Semarang khususnya Desa Popongan, Desa Rowoboni, dan Desa Jatirunggo

serta observasi langsung di lapangan. Pertanyaan yang akan ditanyakan berkaitan dengan pengelolaan dana desa yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, dan pelaporan, selain itu terkait dengan bagaimana kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kepercayaan aparat desa dan masyarakat desa serta niat aparat desa dan masyarakat desa dalam melakukan *whistleblowing*.

Setelah melakukan tahapan wawancara, dilanjutkan melakukan analisis data yang dilakukan dengan tahapan sebagai berikut, 1) mendeskripsikan profil Desa Popongan, Desa Jatirunggo, dan Desa Rowoboni: 2) mendeskripsikan pengelolaan dana desa di Desa Popongan, Desa Jatirunggo, dan Desa Rowoboni: 3) mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala desa Popongan, Jatirunggo, dan Popongan 4) mendeskripsikan kepercayaan aparat desa dan RT setempat terhadap kepala desa 5) menganalisis potensi niat *whistleblowing* dalam pengelolaan dana desa berdasarkan gaya kepemimpinan kepala desa Popongan, Jatirunggo, dan Rowoboni.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Gambaran Umum Desa Popongan

Desa Popongan merupakan sebuah desa yang terletak di Kecamatan Beringin Kabupaten Semarang. Luas desa Popongan yaitu 89 hektar dengan jumlah masyarakat sebesar 2.300 jiwa dan 779 kepala keluarga. Desa Popongan memiliki tiga dusun yaitu dusun popongan, dusun bantar, dan dusun petet dengan tiga rukun warga serta empat belas rukun tetangga yang dikelilingi oleh hamparan sawah, sehingga masyarakat disana sebagian besar bekerja menjadi seorang petani padi sebagai mata pencarian utama. Masyarakat desa juga beternak ayam, kambing, serta bebek sebagai pekerjaan sampingan.

3.2. Gambaran Umum Desa Jatirunggo

Kecamatan Pringapus terdiri dari sembilan desa salah satunya yaitu desa Jatirunggo. Desa Jatirunggo memiliki luas sebesar 252,62 hektar dengan jumlah penduduk sebesar 8.586 jiwa yang terdiri dari jumlah laki-laki sebesar 4.297 jiwa dan jumlah perempuan sebesar 4.289 jiwa. Desa Jatirunggo memiliki sembilan dusun yaitu dusun Krajan, dusun Seneng, dusun Kebonagung, dusun Legaran, dusun Getas kombang, dusun Jatisari, dusun Kunci putih, dusun Kedunggondang, dan dusun Jatirunggo, serta memiliki sebelas rukun warga, dan empat puluh enam rukun tetangga.

Letak desa yang dikelilingi oleh sawah, pohon jati dan pohon karet mengakibatkan sebagian besar masyarakat desa bekerja sebagai petani sebanyak 1.050 orang, buruh sebanyak 761 orang, dan wiraswasta sebanyak 3.230 orang. Sawah yang ada di desa sebagian besar merupakan milik warga dan sebagian besar merupakan “*bengkok*” yang dimiliki oleh aparat desa yang dapat dikategorikan sebagai tunjangan kerja.

3.3. Gambaran Umum Desa Rowoboni

Desa Rowoboni terletak di ujung timur Kecamatan Banyubiru, dan berbatasan langsung dengan danau rawa pening. Desa Rowoboni memiliki luas daerah sebesar 512,80 hektar dengan jumlah laki-laki sebanyak 1.387 jiwa, perempuan 1.277 jiwa, dan 801 kepala keluarga. Desa ini memiliki enam dusun yaitu dusun Muncul, dusun Rowonganjar, dusun Rowokasam, dusun Candisari, dusun Gondangsari, dan dusun Sentul, dengan enam rukun warga, serta lima belas rukun tetangga. Mayoritas masyarakat bekerja sebagai petani, nelayan, dan buruh pabrik, hal ini dikarenakan masih terdapat lahan sawah milik warga serta adanya keramba di sekitar rawa pening. Potensi wilayah desa cukup beragam dan dapat membantu perekonomian masyarakat desa.

3.4. Proses Perencanaan

Perencanaan pembangunan desa diatur dalam Undang-Undang No 6 tahun 2014 Pasal 80. Proses perencanaan pembangunan desa dimulai dari penggalan gagasan dari masyarakat desa melalui rukun tetangga (RT). Hasil musyawarah pada tingkat RT di musyawarahkan pada tingkat dusun (MUSDUS) sekaligus menentukan prioritas masing-masing RT yang akan menjadi prioritas dusun, selanjutnya diadakan PRAMUSDES. PRAMUSDES diadakan pada tingkat desa dengan tujuan mengkaji ulang prioritas antar dusun, setelah tersusun rencana pembangunan dan pemberdayaan dilaksanakan musyawarah desa (MUSDES). Hasil dari MUSDES akan disusun menjadi APBDES sesuai dengan masing-masing PANLAK, disetujui BPD (badan pengawas desa) kemudian di susun RABnya.

3.5. Proses Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan mengatur mengenai mekanisme pencairan dana desa yang dibuat oleh pelaksana kegiatan kepada kepala desa. Proses pelaksanaan pengelolaan keuangan desa berawal dari pembuatan RPD yang dikerjakan oleh kasir dan diverifikasi oleh sekretaris desa sebelum di setujui kepala desa. Hasil RPD yang telah dibuat diserahkan ke kecamatan sekaligus mengajukan SPP (surat permohonan pencairan).

Masyarakat desa berhak mengetahui informasi tentang rencana dan pelaksanaan pembangunan desa untuk itu setelah penyusunan APBDES pemerintah desa diwajibkan membuat *printer metromedia technologies (MMT)* sosialisasi dana desa rencana pembangunan tahunan didesa sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang No 6 tahun 2014 pasal 82 .

3.6. Proses Penatausahaan

Tahap Penatausahaan berkaitan dengan pencatatan, pembukuan, inventaris, dan pelaporan barang milik desa yang dilakukan oleh Bendahara desa. Pencatatan dilakukan setiap terjadi penerimaan maupun pengeluaran, selain itu pengeluaran yang dilakukan harus disertai oleh bukti transaksi yang kemudian disimpan oleh bendahara desa sebagai arsip dan bentuk pertanggungjawaban pengeluaran sesuai dengan Permendagri No 113 tahun 2014 Pasal 35. Namun dalam proses penatausahaan kini telah menggunakan sistem keuangan desa (siskeudes). Penggunaan siskeudes mempermudah perangkat desa ketika adanya pemeriksaan dari BPK, hal ini dikarenakan kemungkinan terjadinya selisih atau kesalahan perhitungan kecil dibandingkan masih menulis secara manual. Penerapan penggunaan siskeudes bertujuan mewujudkan pengelolaan keuangan desa yang transparan, akuntabel dan partisipatif.

3.7. Proses Pelaporan dan Pertanggungjawaban

Proses-proses yang telah dilaksanakan sebelumnya, harus dipertanggungjawabkan dalam bentuk laporan realisasi pelaksanaan APBDesa sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No 113 tahun 2014 pasal 37 dan 38. Dana desa di dibagi menjadi tiga tahapan, dan setiap tahapannya harus di laporkan SPJnya. Laporan yang telah dibuat dikumpulkan ke kecamatan pada waktu yang telah ditentukan yaitu maksimal bulan juli tahun berjalan untuk semester pertama dan maksimal bulan januari tahun berikutnya untuk semester akhir tahun. Laporan yang diserahkan pemerintahan desa kepada kecamatan akan diteruskan kepada pemerintah kabupaten untuk di periksa lebih lanjut..

3.8. Gaya Kepemimpinan

Setiap kepala desa diharapkan dapat mencapai visi dan misi yang direncanakan, visi dan misi dapat tercapai tidak hanya didukung oleh strategi maupun manajemen pengelolaan yang baik, semuanya dapat terealisasikan apabila adanya peningkatan produktivitas dari aparat maupun masyarakat desa. *Transformational leadership*

merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang memotivasi dan diyakini dapat mempengaruhi iklim kerja yang secara tidak langsung berdampak pada meningkatnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan (Sengkey *et al.*, 2019). Bapak H mengatakan bahwa Kepala Desa Jatirunggo merupakan pribadi yang sering memotivasi karyawan dan masyarakatnya :

“ Iya, karena memang dia itu sebenarnya motivator. Seringnya memberikan ceramah-ceramah. Lebih kemotivator, kalau menurut saya.”

Berdasarkan hasil observasi di lapangan motivasi yang diberikan oleh seorang kepala desa secara tidak langsung berdampak pada hubungan atasan dan bawahan yang semakin solid, dan suasana kerja yang bersahabat. Hubungan yang terjalin dengan baik harus dapat diimbangi dengan implementasi dari setiap motivasi yang disampaikan, namun Bapak J menilai bahwa, Bapak Kepala Desa hanya memotivasi masyarakatnya namun tidak dapat mengimplementasikan perkataannya.

“ Memotivasi, memotivasi tetapi ketika kita mau melakukan,.....,kita butuh dari pemerintah desa buat support, kita tidak di support.”

Karakter yang dimiliki oleh seorang pemimpin tidak cukup memotivasi karyawan dan masyarakatnya, tetapi diharapkan mampu mengimplementasikannya sebab pemimpin hanya memotivasi tetapi tidak ada dukungan nyata dari setiap motivasinya, dapat menurunkan kredibilitasnya sebagai seorang pemimpin. Kepemimpinan yang memotivasi tidak hanya diterapkan di desa Jatirunggo, tetapi juga di desa Popongan dan Rowoboni. Selain *Transformational Leadership*, terdapat *Transactional leadership*, namun gaya kepemimpinan ini tidak diterapkan di ketiga desa tersebut, hal ini dikarenakan tidak adanya aturan khusus yang mengatur mengenai pemberian imbalan ketika karyawan berhasil mewujudkan program-program yang dirancangkan. Selain gaya kepemimpinan yang memberikan *reward* terdapat gaya kepemimpinan *Laissez Faire*, Bapak B selaku ketua Dusun Popongan, Desa Popongan menyatakan bahwa:

“ Iya, memberikan kebebasan begini, maksudnya kalau saya kan KADUS beda dengan KAOR dan KASIH. Kalau saya kan kerjanya 30 % dikantor, 70 % di lapangan ya gitu. Yang mengejar PBB terutama itu. KADUS kerjanya harus mengejar PBB. Kalau ada kepentingan dikantor mungkin ya ke kantor dulu, kalau tidak diperlukan ya kita ke masyarakat banyak,

kita ke masyarakatnya. Mungkin ada pembangunan kita harus mengawal kalau KADUS.”

Meskipun kepala dusun diberikan kebebasan namun tetap adanya campur tangan pemerintahan desa meskipun hanya sedikit seperti ketika adanya persoalan yang tidak dapat diselesaikan di tingkat dusun, kepala dusun akan membicarakan masalah tersebut dengan kepala desa untuk mencari solusinya bersama-sama.

3.9. Kepercayaan Terhadap Kepala Desa

Pada tahun 2013 Kepala Desa Popongan terbukti menyelewengkan dana beras raskin, dan menyebabkan negara mengalami kerugian sebesar Rp. 284.462.060. Selain desa Popongan, Kepala Desa Jatirunggo tahun 2011 terlibat dalam korupsi ganti rugi pembebasan lahan tol, hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman kepala desa terhadap peraturan yang berlaku, memang keputusan yang diambil untuk kepentingan masyarakat desa, tetapi penting untuk setiap keputusan yang akan di putuskan menyesuaikan dengan peraturan yang berlaku dan di musyawarakan bersama.

Usia seringkali nilai sebagai patokan kepercayaan sebab seseorang dengan usia matang dianggap memiliki pengalaman. Namun hasil wawancara dengan para narasumber usia kepala desa tidak mempengaruhi kepercayaan masyarakat tetapi kedewasaan seorang pemimpin, sebagaimana yang dijelaskan oleh bapak E :

“ Usia ngak, tapi kedewasaan. Jadi kalau saya tidak terpatuk umur tapi kita lihat kedewasaan beliau. Beliau meskipun kecil tau dia udah dewasa pemikirannya dalam hal ini itu bisa dipercaya.”

Selain kedewasaan *treatment* yang diterapkan dalam menanggapi sebuah masalah seperti yang diungkapkan oleh Bapak H:

“Saya melihat dari trick records beliau,..... pengalaman beliau luar biasa karena sudah tiga periode ini, sehingga lebih banyak apapun persoalan, persoalan yang dihadapi itu sudah biasa.”

Realisasi visi dan misi mempengaruhi kepercayaan terhadap pemimpin sebagaimana yang disampaikan, Bapak E :

“ Komitmen beliau dari awal janji beliau ke masyarakat paling ngak kan apa yang beliau sampaikan di masyarakat waktu visi misi itu kan semuanya terealisasi.”

Kepercayaan masyarakat terhadap kepala desa juga, dapat dilihat dari pengambilan keputusan yang dilakukan dengan cara musyawarah bersama. Namun ketika hasil musyawarah yang telah di rancangan implementasinya berbeda, maka adanya keraguan terhadap kepala desa.

3.10 Niat *Whistleblowing*

Niat melakukan *whistleblowing* dapat dimulai dari internal kantor desa. Masyarakat dan pemerintah ketika mengetahui indikasi kecurangan lebih memilih menyelesaikan dengan baik dengan mengkonfirmasi langsung dalam internal kantor didorong oleh beberapa faktor seperti kondisi organisasi, kondisi individu, dan keseriusan pelanggaran yang dilakukan. Salah satu kondisi organisasi yaitu adanya *ethical climate principle*, (Setyawati *et al.*, 2015) menemukan bahwa *ethical climate principle* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* internal seperti yang diungkapkan oleh Bapak A:

“Setidaknya mengingatkan. Kalau kecurangan yang saya tahu, pastinya saya tidak langsung melaporkan tetapi memberitahu dulu. Aturannya seperti ini Pak, kalau ini tidak bisa. Kalau masih tidak mau ya monggo.”

Hal serupa juga diungkapkan oleh aparat desa Rowoboni dan Jatirunggo, sebab mereka menyadari bahwa *whistleblowing* dalam internal kantor merupakan sebuah kewajiban sebagaimana yang dijelaskan oleh bapak A:

“Saya tidak akan melaporkan sehingga kewajiban saya kan sudah saya beritahu ya sudah.”

Whistleblowing dalam internal kantor desa juga dipengaruhi oleh *personal cost*, hal ini disebabkan karena ketika individu memiliki *personal cost* yang rendah maka tingkat pelaporan akan semakin tinggi (Setyawati *et al.*, 2015), namun Bapak E menjelaskan :

“Apapun kesalahan beliau saya harus ingatkan, apapun risiko saya.”

Hal ini menunjukkan kesadaran aparat desa bahwa kesuksesan kantor desa yang bersih dari penyelewengan merupakan keberhasilan. Niat *whistleblowing* pada internal kantor desa juga dipengaruhi oleh tingkat keseriusan pelanggaran yang dilakukan (Lestari dan Yaya 2017). Semakin serius pelanggaran yang dilakukan, maka niat untuk melaporkan akan semakin tinggi, namun hal ini tidak berlaku di pada kantor desa, sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak B:

“ Walaupun sedikit ataupun besar kita tegaskan soalnya nanti kalau kecil sampe di diam-diamkan lama lama juga banyak ”

Keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* internal dalam kantor desa, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aliyah 2015). Niat melaporkan pada jenjang yang lebih tinggi (kecamatan, dan kabupaten) sangat minim dibandingkan dengan niat melaporkan dalam internal kantor desa. Minimnya niat pengungkapan kecurangan sehingga pemerintah akan memberikan penghargaan atau premi serta memberikan perlindungan kepada pelapor sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah No 43 tahun 2018. Namun meskipun, dengan sejumlah *reward* yang diberikan oleh pemerintah, masyarakat lebih memilih untuk pergi ke kantor desa, mengkonfirmasi kebenarannya seperti yang dijelaskan oleh Bapak Ketua Dusun Desa Popongan

“ Kalau saya itu ndak pengaruh sama imbalan, saya kerja dengan ikhlas, saya berniat mengabdikan kepada masyarakat maksudnya apa ya, suatu pekerjaan itu tidak bisa dinilai dengan uang kalau saya. ”

Hal serupa juga dilakukan oleh masyarakat desa Jatirunggo dan Rowoboni yang tidak melihat imbalan yang dijanjikan dalam melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Ayagre dan Buameh 2014) yang mengatakan bahwa imbalan tidak mempengaruhi *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan kesadaran masyarakat bahwa ketika adanya pelanggaran, dan penyelewengan, mereka adalah pihak yang dirugikan secara tidak langsung, karena pembangunan, atau hal yang diprogramkan yang ditujukan kepada masyarakat tidak dapat mereka nikmati.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa, Desa Popongan, Desa Jatirunggo, dan Desa Rowoboni telah menjalankan proses pengelolaan keuangan desa sebagaimana yang diatur dalam undang-undang. Kepala Desa yang saat ini menjabat menerapkan gaya kepemimpinan *transformational leadership* dan khusus *laissez faire* diterapkan untuk Kepala Dusun. Kepercayaan terhadap kepala desa tidak dipengaruhi oleh usia tetapi dari cara penanganan masalah, dan pengambilan keputusan. Namun ketika pengambilan keputusan, ataupun hasil keputusan rapat dijalankan berbeda, adanya keraguan terhadap

kepala desa yang menjabat. Niat untuk melakukan *whistleblowing* di pemerintahan desa diawali dengan mengkonfirmasi langsung dan mengingatkan berdasarkan aturan yang berlaku, dan tidak dipengaruhi oleh keseriusan pelanggaran, dan *personal cost*.

5.1. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu minimnya penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan terhadap pemimpin, selain itu dalam penelitian ini belum melibatkan Badan Pengawas Desa (BPD) sehingga potensi pengungkapan kecurangan pengelolaan dana desa hanya di lihat dari sisi aparat desa dan rukun tetangga setempat.

5.2. Saran

Ketiga desa sebaiknya ketika telah mengingatkan pelaku kecurangan namun tidak ada niatan memperbaiki sebaiknya segera di bicarakan di tingkat yang lebih tinggi, karena menunggu adanya pemeriksaan dari BPK ataupun kecamatan membutuhkan waktu yang cukup lama, dan kerugian semakin besar. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan niat *whistleblowing* dengan menggali mengenai kondisi organisasi (*Ethical climate- Egoism dan Ethical Climate Benevolence*), Kondisi Individu dapat menambahkan *Locus of Control* Internal dan Komitmen Organisasi.

Referensi

- Aliyah, S. (2015). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 12(2), 173–189.
- Ayagre, P., & Buameh, J. A. (2014). Whistleblower Reward and Systems Implementation Effects on. *European Journal of Accounting Auditing and Finance Research*, 2(1), 80–90.
- Bhal, K. T., & Dadhich, A. (2011). Impact of Ethical Leadership and Leader-Member Exchange on Whistle Blowing: The Moderating Impact of the Moral Intensity of the Issue. *Journal of Business Ethics*, 103(3), 485–496.
- Cable News Network. (2017, October 20). Polri temukan 214 Kasus Penyalahgunaan Dana Desa. *Cable News Network*.
- Caillier, J. G. (2013). Transformational Leadership and Whistle-Blowing Attitudes: Is This Relationship Mediated by Organizational Commitment and Public Service

- Motivation? *American Review of Public Administration*, 20(10), 1–18.
- Chasanah, K., Rosyadi, S., & Kurniasih, D. (2017). Implementasi Kebijakan Dana Desa. *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)*, 3(2), 12–32.
- Dewi, K. A. K., Sujana, E., & Yuniarta, G. A. (2017). Pengaruh Pengendalian Intern Kas, Moralitas Individu, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Terjadinya Kecurangan (Fraud) Kas (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Kabupaten Buleleng). *Jurnal Akuntansi Program SI Universitas Pendidikan Ganesha*, dewi7(1).
- Farooqi, S., Abid, G., & Ahmed, A. (2017). How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners). *Arab Economic and Business Journal*, 12(2), 69–80.
- Fathoni, M., & Rengu, S. P. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Pembangunan Fisik Desa (Studi di Desa Denok Kecamatan Lumajang, Kabupaten Lumajang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(1), 139–146.
- Jateng, T. (2013). Selewengkan Raskin Rp 284 Juta Kades Popongan Jadi Tersangka Penulis: puthut dwi putranto Editor: iswidodo. *Tribun Jateng*.
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara. *Akuntansi*, XXI(03), 336–350.
- Libriani, E. W., & Utami, I. (2015). Studi eksperimental tekanan ketaatan dan personal cost: Dampaknya terhadap whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 15(2), 106–119.
- Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Menteri dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 113 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa*.
- Najwa, W., & Ahmad, A. W. (2017). Impact of leadership styles on whistle - blowing intentions at Malaysian enforcement agency. *Journal for Studies in Management and Planning*, 03(08), 360–367.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. (2015). An Empirical Research on the Relationship between Quality of Work Life and Leadership Styles in SMEs. *Bangladesh E-Journal of Sociology*, 12(1), 41–52.
- Panjaitan, I. A. (2018). Whistleblowing : Meningkatkan Hasil Audit Forensik dalam Pengungkapan Tindakan Korupsi oleh Auditor Pemerintah. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 1(1), 50–60.

- Pemerintah, P. (2018). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 43 tahun 2018 tentang Tata Cara Pelaksanaan serta Masyarakat dan Pemberian Penghargaan dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*.
- Permatasari, D. E., Kurrohman, T., & Kartika. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintah (Studi pada Pegawai Keuangan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 14(1), 37–44.
- Pos, J. (2014, January 31). Eks Kades Rowoboni ditetapkan tersangka. *Radarsemarang.Id*.
- Pradana, M. A., Sunuharyo, B. S., & Hamid, D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 1–11.
- Robbins, P. S., & Judge, A. J. (2008). *Perilaku Organisasi 2*. (D. Sunardi, Ed.) (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, I. M., & Abdullah, M. F. (2017). Analisis Ekonomi Kebijakan Dana Desa terhadap Kemiskinan Desa di Kabupaten Tulungagung. *Ekonomi Pembangunan*, 15(1), 34–49.
- Seifert, D. L., Stammerjohan, W. W., & Martin, R. B. (2014). Trust, organizational justice, and whistleblowing: A research note. *Behavioral Research in Accounting*, 26(1), 157–168.
- Sengkey, S. B., & Sito Meiyanto, I. J. K. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Job Crafting. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(3), 152. <https://doi.org/10.22146/gamajop.36937>
- Setianto, V. Y., Utami, I., & Novianti, S. (2016). Whistleblowing dalam Tekanan Ketaatan dan Kepercayaan pada Pimpinan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, XIX(3), 485–510.
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Ragil Sutrisno, C. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 22–33.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Tempo, B. (2011, July). Kasus Ganti Rugi Lahan Tol Kepala Desa Jatirunggo Jadi Buron. *Berita Tempo*.

- Timotius, H. K. (2016). *Kepemimpinan dan Kepengikutan Teori dan Perkembangan*. (A. Ari, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tribun Maros. (2018, July 20). Korupsi Dana Desa, Kades Bonto Manurung divonis Satu Tahun Penjara. *Tribun Maros.Com*.
- Undang, U. N. 31. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi Dan Korban*.
- Undang, U. N. 6. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia No 6 tahun 2014 tentang Desa*.
- Utami, K. D., Utami, I., & Hapsari, A. N. S. (2016). Whistleblowing Pengelolaan Dana Desa: Studi Atas Nilai Kearifan Lokal.
- Widodo, U. (2009). Pengaruh Kepercayaan pada Atasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Fokus Ekonomi*, 4(2), 24–39.
- Yasir, M., Imran, R., Irshad, M. K., Mohamad, N. A., & Khan, M. M. (2016). Leadership Styles in Relation to Employees' Trust and Organizational Change Capacity: Evidence From Non-Profit Organizations. *SAGE Open*, 6(4), 1–12.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Kelima). Jakarta: PT Indeks.