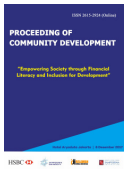


Available online at: prosiding.relawanjurnal.id/index.php/comdev
Proceeding of Community Development
Volume 1 (2017): 107-118; DOI: https://doi.org/10.30874/comdev.2017.16
"Memberdayakan Masyarakat Melalui Inklusi dan Literasi Keuangan untuk Pembangunan"

Melatih Kepemimpinan Perangkat Desa Kebonharjo Kulonprogo: Membangun Sikap Anti Korupsi

Adi Heryadi, Evianawati
Sekolah Tinggi Psikologi Yogyakarta
Jl. Ringroad Utara Pogung No.3-4, Yogyakarta, Indonesia
E-mail: adiheryadi@hotmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah pelatihan kepemimpinan transformasional efektif untuk membangun sikap anti korupsi perangkat desa di desa Kebonharjo, Kecamatan Samigaluh, Kulonprogo. Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dengan desain perlakuan ulang one group pre and posttest design. Subjek berjumlah 17 orang perangkat desa dari 21 orang calon peserta yang terdaftar. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala persepsi anti korupsi yang dibuat oleh peneliti mengacu kepada 9 nilai anti korupsi dengan nilai koefisien reliabilitas 0,871. Modul yang digunakan sebagai intervensi dibuat oleh peneliti mengacu kepada dimensi kepemimpinan transformasional (Bass,1990). Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis statistic uji beda Paired Sample Test. Hasil pengumpulan data awal diperoleh nilai sign 0,770 yang berarti > 0,05 atau tidak ada perbedaan yang signifikan antara skor persepsi anti korupsi antara sebelum dan setelah diberikan pelatihan. Setelah berselang kurang lebih 1 (satu) bulan kemudian dilakukan pengukuran kembali berupa follow up yaitu subyek penelitian di ukur kembali dengan menggunakan skala persepsi anti korupsi. Hasil pengumpulan data kedua dianalisa dengan Paired Samples Test dan diperoleh nilai sign 0,623 yang berarti p> 0,05 atau tidak ada perbedaan yang signifikan antara data saat post test dengan data follow up sehingga hipotesa penelitian ini ditolak.

Kata Kunci: pelatihan kepemimpinan transformasional;sikap anti korupsi; ,perangkat desa.

Abstract

This study aims to prove whether transformational leadership training is effective for building anti-corruption attitudes of villages in Kebonharjo village, subdistrict Samigaluh Kulonprogo. This research is an experimental research with one group pre and posttest design.Subject design is 17 people from village of 21 candidates registered. Measuring tool used in this research is the scale of anti-corruption perception made by the researcher referring to the 9 anti-corruption values with the value of reliability coefficient of 0.871. The module used as an intervention made by the researcher refers to the transformational leadership dimension (Bass, 1990). The data collected is analyzed by statistical analysis of different test Paired Sample Test. Initial data collection results obtained sign value of 0.770 which means> 0.05 or no significant difference between anti-corruption perception score between before and after training. After a period of less than 1 (one) month then conducted again the measurement of follow-up of the study subjects in the measurement again using the scale of anti-corruption perception. The results of the second data collection were analysed with Paired Samples Test and obtained the value of 0.623 sign meaning p> 0.05 or no significant difference between post test data with follow-up data so that the hypothesis of this study was rejected.

Keywords: transformational leadership training; anti-corruption attitude; village apparatus.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Desa No. 6 tahun 2014 telah disahkan DPR bersama pemerintah, gegap gempita menyambut hadirnya undang-undang tersebut begitu terasa terutama di kalangan perangkat desa se-indonesia yang sudah berulang kali melakukan desakan agar UU tersebut segera direalisasikan karena

Copyright © 2018, Adi Heryadi, Evianawati
ISSN 2615-2924 (online)

dengan UU tersebut miliaran dana akan mengalir ke desa, kewenangan desa semakin luas dan kesejahteraan perangkat desa terjamin. Berbagai program telah disiapkan oleh perangkat desa, berbagai upaya preventif agar tidak terjadi kesalahan pengelolaan dana desa dilakukan berbagai pihak, dan sekarang proses tersebut sedang berjalan. Peneliti yang memiliki interest pada tema-tema anti korupsi dan kepemimpinan serta pada bidang psikologi industri dan pengelolaan SDM khususnya mencoba melihat dari sisi yang lain yaitu bagaimana eforia disahkannya UU desa tersebut dengan membangun sikap anti korupsi dalam pengelolaan keuangan dan kewenangannya karena menurut peneliti sebagus apapun program tetap manusia adalah pengelola utamanya sehingga dibutuhkan SDM perangkat desa yang memiliki karakter atau nilai-nilai anti korupsi.

Hasil penelitian Kurniawan (2009) menyatakan bahwa korupsi yang terjadi di Indonesia adalah korupsi birokrasi karena praktek korupsi yang terjadi banyak dilakukan di pemerintahan sipil, tidak hanya di pusat tetapi di daerah-daerah, sejak diberlakukannya otonomi daerah berdasarkan UU Nomor 22 tahun 1999. Sementara Fischer R, et al. (2014) dalam penelitiannya telah mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan korupsi yaitu faktor ekonomi, sosial dan budaya, masyarakat yang ditandai dengan pembangunan ekonomi rendah, kelompok tradisional kuat, ketidaksetaraan pendapatan dan peran-peran sosial.

Corruption Perseption Index (CPI) atau indek persepsi korupsi indonesia tahun 2014 sebagaimana dilansir transparansi indonesia memiliki skor 34 dan berada di peringkat 107 dari 175 negara yang di ukur. Walaupun sudah meningkat 2 point dari posisi tahun 2013 posisi indonesia tetap masih jauh bila dibandingkan dengan Singapura yang berada di tempat ke-7 dengan skor 84 yang merupakan sesama negara ASEAN. Persoalan fenomena gunung es korupsi ini harus segera di akhiri,karena menurut transparansi indonesia korupsi merusak pertumbuhan ekonomi berarti korupsi merusak sendi-sendi kehidupan berbangsa kita, kehiduapn umat manusia secara keseluruhan.

Zengke He (2000) meneliti tentang dampak dan pengaruh yang dimunculkan atas kampanye anti korupsi yang dilakukan oleh pemerintah china dan melaporkan hasilnya bahwa reformasi politik dan demokrasi ke depan pemerintah harus terus menggalakkan kampanye anti korupsi untuk terus menekan angka korupsi.

Dari uraian di atas terlihat bahwa perlu upaya pencegahan yang terus menerus dilakukan untuk membangun sikap dan budaya anti korupsi di semua lini kehidupan birokrasi termasuk di perangkat desa sebagai satuan pemerintahan paling bawah dari tata pemerintahan kita. Desa Kebon Harjo yang sebelumnya merupakan desa tertinggal di wilayah kecamatan samigaluh dengan medan yang cukup sulit di daerah pegunungan menorah, kurang lebih 30 kilometer kea rah barat dari Kota Yogyakarta masuk ke dalam wilayah Kabupaten Kulon Progo perlu untuk mendapatkan pelatihan dan bimbingan agar kemudian terbentuk persepsi anti korupsi hingga sikap anti korupsi perangkat desanya. Peneliti mengajukan pelatihan kepemimpinan transformasional sebagai upaya intervensi untuk membentuk sikap anti korupsi para perangkat desa di Desa Kebonharjo Kecamatan Samigaluh Kabupaten Kulonprogo, DIY.

Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk memotivasi pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang telah direncanakan dan untuk dicapai pengikut (Krishnan,2005). Sementara Keller (1992) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional biasanya mengilhami pengikutnya untuk melakukan lebih dari yang telah diperkirakan semula. Teori kepemimpinan transformasional memprediksi ikatan emosional

Copyright © 2018, Adi Heryadi, Evianawati
ISSN 2615-2924 (online)

pengikut terhadap pemimpin dan gairah emosional serta motivasi pengikut sebagai konsekuensi dari perilaku pemimpin (House et al., 1988) sehingga menurut peneliti jika pemimpin mampu mempoisiskan diri sebagai pemimpin yang anti korupsi maka bawahan tentu akan mengikutinya. Sementara Hater & Bass (1988) menyatakan: 'Dinamika kepemimpinan transformasional melibatkan identifikasi pribadi yang kuat dengan pemimpin, bergabung bersama dalam visi masa depan, bahkan melampaui pertukaran kepentingan demi untuk mendapatkan imbalan atas kepatuhan.

Tichy & Devanna (1990) menyoroti bahwa efek perubahan kepemimpin ini dapat dimiliki oleh organisasi maupun individu. Dengan mendefinisikan perlunya perubahan, para pemimpin dapat menciptakan visi baru, memobilisasi komitmen untuk visi tersebut yang akhirnya mampu mengubah organisasi, sehingga peneliti berpendapat dengan disahkannya UU Desa bisa menjadi momentum perubahan bagi perangkat desa.Sementara menurut Bass (1985) transformasi pengikut tersebut dapat dicapai dengan cara meningkatkan kesadaran akan penting serta berharganya hasil yang telah direncanakan, mendapatkan pengikut yang mampu menanggalkan kepentingan diri mereka sendiri serta merubah maupun mengembangkan kebutuhan akan pengikut.

Empat Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Ada empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Dimensi Karisma. Pemimpin karismatik memberikan visi serta misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh kehormatan dan kepercayaan, serta meningkatkan optimisme (Bass & Avolio, 1989; Bass, 1985). Pemimpin karismatik mampu merangsang, membangkitkan serta mengilhami bawahan mereka (Yammarino & Bass, 1990).
2. Dimensi Inspirasi. Dimensi ini berkaitan dengan kapasitas pemimpin untuk bertindak sebagai model bagi bawahannya, mengkomunikasikan tentang visi serta penggunaan tanda-tanda dalam memfokuskan usaha mereka. Merurut Bass (1985) inspirasi dan karisma membentuk faktor tunggal tetapi perilaku yang berbeda beda membentuk faktor secara tersirat. Karisma memerlukan identifikasi terhadap pemimpin, sedangkan inspirasi tidak.
3. Dimensi pertimbangan individual. Sementara karisma seorang pemimpin dapat menarik bawahannya terhadap suatu visi atau misi, penggunaan pertimbangan individual dari pemimpin serta kontribusi signifikan yang diberikan kepada bawahannya masing-masing dapat membuat bawahan mereka mampu menggapai potensi mereka secara penuh (Yammarino & Bass, 1990). Pertimbangan individu sebagai bagian dalam pembinaan dan bimbingan memberikan umpan balik secara terus menerus juga merupakan penghubung akan kebutuhan individu saat ini terhadap misi dari organisasi (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1990).
4. Dimensi stimulasi intelektual. Seorang pemimpin intelektual mampu merangsang bawahannya dengan aliran ide-ide baru yang menantang dimana ide ide tersebut seharusnya dapat membangkitkan kembali pemikiran dengan cara cara yang kuno dalam melakukan sesuatu (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1990). Hal tersebut akan membangkitkan kesadaran terhadap masalah masalah yang berasal dari pikiran serta imajinasi mereka sendiri, dan pengakuan keyakinan serta penilaian terhadap bawahan. Stimulasi intelektual ini dibuktikan dengan konseptualisasi bawahan, pemahaman, dan analisis masalah yang mereka hadapi serta solusi yang mereka hasilkan (Yammarino & Bass, 1990).

Dari uraian di atas terlihat bahwa selama ini kepemimpinan transformasional lebih banyak digunakan untuk membangun visi bersama antara pemimpin dengan yang dipimpin dan mengajak bawahan bertransformasi kepada nilai-nilai yang lebih baik. Peneliti kemudian mencoba mengaitkan

Copyright © 2018, Adi Heryadi, Evianawati

ISSN 2615-2924 (online)

antara pola kepemimpinan yang transformasional dengan kemampuan untuk membangun sikap anti korupsi melalui pelatihan.

Pelatihan mengacu pada usaha yang dirancang oleh suatu perusahaan untuk memfasilitasi karyawannya mempelajari sesuatu yang terkait dengan kompetensi pekerjaannya. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan ataupun perilaku yang memiliki peran sangat penting dalam kesuksesan suatu pekerjaan.

Tujuan dari training adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan ataupun perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan serta mengaplikasikannya dalam aktivitas mereka sehari hari. Pelatihan harus dilihat secara luas sebagai cara untuk menciptakan modal intelektual yang meliputi kemampuan dasar (kemampuan yang dimiliki sesorang untuk melaksanakan pekerjaan), kemampuan lanjutan (seperti bagaimana cara mempergunakan tekhnologi dalam berbagi informasi dengan pegawai lainnya), pemahaman terhadap pelanggan atau system yang dijalankan di pabrik dan kreatifitas diri sendiri.

Pelatihan berfokus pada siapa mereka entah karena mereka merupakan orang baru di bidang tersebut atau untuk alasan yang lain, dimana mereka tidak serta merta berada dalam posisi untuk meraih tingkat kesuksesan kinerja tersebut.(Noe,2002)

Sementara Miner (1992) mengatakan bahwa Pelatihan itu pada dasarnya berperan spesifik. Pelatihan mencoba membantu mereka yang melakukan pekerjaan tertentu untuk mencapai perilaklu sukses.

Lebih lanjut Miner menjelaskan bahwa Pendidikan, disisi lain terkait dengan tujuan individu lebih dari tujuan organisasi, meskipun terkadang tujuan tersebut menjadi tumpang tindih tetapi masih bisa diantisipasi. Dengan demikian, pendidikan cenderung bersifat individual, pertumbuhan serta peran gandanya mungkin bermula dalam masyarakat sebagai titik awal. Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan tingkat kinerja dalam satu atau lebih aspek. Hal tersebut dapat dicapai baik dengan cara memberikan pengetahuan baru maupun informasi yang relevan terhadap suatu pekerjaan, dengan cara mengajari ketrampilan baru, dengan memberikan ilham bagi seorang individu dengan sikap yang baru, nilai nilai, motivasi serta karakteristik pribadi yang lainnya.Dari uraian di atas peneliti berkesimpulan bahwa pelatihan dapat merubah perilaku anggota organisasi termasuk organisasi birokrasi pemerintahan terkecil seperti pemerintah desa.

Sementara Kata korupsi berasal dari bahasa latin '*Corruptio'* (Fockema Andrea,1951) atau '*corruptus*' (Webster Student Dictionary,1960). lanjutnya dikatakan bahwa "corruptio" berasal dari kata "*corrumpere*", suatu bahasa Latin yang lebih tua. Dari bahasa Latin tersebut kemudian dikenal istilah "*corruption, corrupt*" (Inggris), "*corruption*" (Perancis) dan "*corruptie/korruptie*" (Belanda).

Arti kata korupsi secara harfiah adalah kebusukan, keburukan, kebejatan, ketidakjujuran, dapat disuap, tidak bermoral, penyimpangan dari kesucian. Istilah korupsi yang telah diterima dalam perbendaharaan kata bahasa Indonesia, adalah "kejahatan, kebusukan, dapat disuap, tidak bermoral, kebejatan dan ketidakjujuran"(Poerwadarminta, 1976).

Sementara Ali, 1993 (Dirjen Dikti, 2011) mengatakan bahwa:

1. Korup artinya busuk, suka menerima uang suap/sogok, memakai kekuasaan untuk kepentingan sendiri dan sebagainya;
2. Korupsi artinya perbuatan busuk seperti penggelapan uang, penerimaan uang sogok, dan sebagainya; dan
3. Koruptor artinya orang yang melakukan korupsi.

Copyright © 2018, Adi Heryadi, Evianawati
ISSN 2615-2924 (online)

Dengan demikian arti kata korupsi adalah sesuatu yang busuk, jahat dan merusak, berdasarkan kenyataan tersebut perbuatan korupsi menyangkut: sesuatu yang bersifat amoral, sifat dan keadaan yang busuk, menyangkut jabatan instansi atau aparatur pemerintah, penyelewengan kekuasaan dalam jabatan karena pemberian, menyangkut faktor ekonomi dan politik dan penempatan keluarga atau golongan ke dalam kedinasan di bawah kekuasaan.

Sembilan Nilai Anti Korupsi

Ada sembilan nilai anti korupsi, yaitu:

1. Tanggung jawab. Melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dari orang lain atau diri sendiri sehingga selesai. Sanggup menaggung resiko dari apa yang telah dikerjakan / diperbuat.
2. Disiplin. Kata disiplin dapat diartikan sebagai ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan. Hidup disiplin tidak berarti harus hidup seperti pola militer, namun hidup disiplin berarti dapat mengatur dan mengelola waktu yang ada untuk digunakan sebaik-baiknya. Disiplin dapat diwujudkan dalam mengerjakan segala sesuatu tepat pada waktunya.
3. Jujur. Kata jujur dapat diartikan sebagi lurus hati, tidak berbohong dan tidak curang. Jujur berarti mengungkapkan sesuatu sesuai dengan kenyataan yang dilakukan, dialami dan dirasakan.
4. Sederhana. Sikap dan perilaku yang tidak berlebihan terhadap suatu benda tetapi lebih mementingkan tujuan dan manfaatnya. Hidup sederhana dapat diwujudkan dengan tidak boros, hidup sesuai dengan kemampuannya dan tidak suka pamer kekayaan. Hidup sederhana memprioritaskan kebutuhan diatas keinginannya.
5. Mandiri. Dapat diartikan sebagai proses mendewasakan diri, yaitu dengan tidak bergantung pada orang lain unutk mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Kemandirian siswa dapat diwujudkan dalam bentuk mengerjakan tugas sekolah secara mandiri, mengurus keperluan sekolahnya sendiri (menyiapkan buku sesuai jadwal, menyiapkan seragam sendiri).
6. Kerja keras. Bekerja keras merupakan hal yang penting guna tercapainya hasil yang sesuai dengan target. Akan tetapi bekerja keras akan menjadi tidak berguna jika tanpa adanya pengetahuan.
7. Adil. Memperlakukan seseorang sesuai dengan kebutuhan dan haknya. Nilai keadilan dapat diwujudkan dengan memberikan pujian yang tulus pada kawan yang berprestasi, memberikan saran perbaikan dan semangat pada kawan yang tidak berprestasi, tidak memilih kawan berdasarkan latar belakang sosial.
8. Berani. Tindakan untuk memperjuangkan sesuatu yang diyakini kebenarannya. Keberanian dapat diwujudkan dalam bentuk berani mengatakan dan membela kebenaran, berani mengakui kesalahan, berani bertanggung jawab.
9. Peduli. Kata peduli didefinisikan sebagai mengindahkan, memperhatikan dan menghiraukan. Bentuk kepedulian yang dapat dilakukan oleh siswa adalah menggalang dana guna membantu biaya pendidikan teman yang betul-betul membutuhkan.

Maka Sikap anti korupsi adalah perbuatan yang sesuai dengan nilai-nilai anti korupsi, tidak mencuri dan tidak memperkaya diri sendiri dalam kondisi apapun dan dengan jabatan apapun. Dari uraian diatas kemudian peneliti mengajukan hipotesisdalam penelitian ini adalah pelatihan kepemimpinan transformasional efektif untuk meningkatkan sikap anti korupsi perangkat desa Kebonharjo, Kecamatan Samigaluh, Kabupaten Kulon Progo, DIY.Penelitian ini bertujuan selain untuk menguji hipotesis di atas juga melakukan pemberdayaan bagi para perangkat desa di Desa Kebonharjo dalam hal pengembangan karakter kepemimpinan transformasional yang anti korupsi.

Copyright © 2018, Adi Heryadi, Evianawati

ISSN 2615-2924 (online)

METODE

Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas: Pelatihan Kepemimpinan Transformasional
2. Variabel Tergantung: Sikap Anti Korupsi

Definisi Operasional Variabel Penelitian

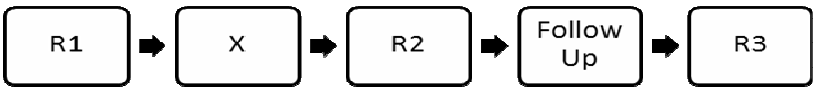
1. Pelatihan kepemimpinan transformasional adalah serangkaian aktifitas yang sistematis untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan transformasional para peserta dengan model belajar orang dewasa. Modul intervensi disusun mengacu kepada 4 dimensi kepemimpinan transformasional dan 9 nilai anti korupsi.
2. Sikap anti korupsi adalah perbuatan yang jujur, berkata benar, tidak mencuri dan tidak memperkaya diri sendiri serta berpegang teguh pada 9 nilai anti korupsi. Skala atau alat ukur yang digunakan berupa skala sikap anti korupsi yang sudah dibuat peneliti mengacu pada 9 nilai-nilai anti korupsi dan sudah di ujicoba kan.

Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Desa Kebonharjo, Kecamatan Samigaluh Kabupaten Kulonprogo, DIY berjumlah 21 orang. Dari mulai kepala desa,sekretaris desa,para kepala bagian,dan kepala dukuh serta staf pelaksana.Namun saat intervensi yang hadir adalah 17 orang.

Disain Eksperimen

Disain eksperimen yang digunakan adalah desain eksperimen ulang one group *pre and posttest design* yang menurut Latipun (2006) merupakan disain eksperimen yang hanya melibatkan satu kelompok subjek (kasus tunggal) serta melakukan pengukuran sebelum dan sesudah pemberian perlakuan pada subyek. Perbedaan kedua hasil pengukuran merupakan efek dari hasil perlakuan..Untuk memastikan bahwa perubahan perilaku yang terjadi benar-benar karena intervensi atau perlakuan yang diberikan maka akan di ukur setelah perlakuan berupa *follow up*.



Gambar 1. Disain Eksperimen

Keterangan:
R1 = Pengukuran *Pre Test*
R2 = Pengukuran *Post Test*
R3 = Pengukuran *Follow Up*
X = Intervensi=Pelatihan Kepemimpinan Transformasional

Prosedur atau tahapan pada saat pemberian intervensi adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan diawali dengan pembukaan, sambutan dari Bapak Kepala Desa dan kemudian secara bersama-sama menyanyikan lagu Indonesia Raya, setelah itu dilakukan kontrak belajar dan pengisian *Pretest*.

Copyright © 2018, Adi Heryadi, Evianawati
ISSN 2615-2924 (online)

2. *Trainer* mengajak para peserta untuk mencairkan suasana dengan "ice breaking" dengan tujuan agar suasana lebih kondusif sebelum pelatihan dimulai dengan menggunakan permainan *Lempar Bola.*
3. *Trainer* memulai sesi I materi pengantar tentang *Pengertian dan Dampak Korupsi,* persentasi/ ceramah dan diskusi menggunakan slide power point selama 30 menit dan tanya jawab mengenai materi selama 15 menit.
4. Trainer melanjutkan ke sesi II tentang *Pengantar Kepemimpinan Transformasional,* persentasi/ ceramah menggunakan format power point, ceramah selama 30 menit dan tanya jawab mengenai materi selama 15 menit.
5. *Coffebreak*
6. Sesi III, *trainer* ceramah dan tanya jawab tentang *Kharisma dan Inspirasional*, dengan presentasi dengan mengunakan format power point, selama 45 menit.
7. Trainer membagi peserta menjadi dua kelompok untuk berdiskusi mengidentifikasi contoh perilaku pemimpin yang Kharismatik dan Inspirasional menurut peserta. Peserta merangkum hasil dari diskusi kelompok menjadi lima kriteria pemimpin *Kharismatik dan Inspirasional*. Peserta mempresentasilkan hasil diskusi kelompok ke semua peserta pelatihan dan saling memberi *feed back*
8. ISHOMA
9. *Trainer* mengajak para peserta untuk mengikuti permainan untuk memecahkan kebekuan suasana dan membangun kembali semangat pesertasebelum masuk ke materi selanjutnya dengan permainan yang dinamakan *Maling Polisi.*
10. *Trainer* masuk ke sesi IV ceramah dan tanya jawab materi selanjutnya tentang *Stimulasi Intelektual dan Perhatian Individu* selam 45 menit
11. *Trainer* membagi lagi peserta menjadi dua kelompok dengan anggota yang berbeda dari yang sebelumnya untuk mengidentifikasi contoh perilaku pemimpin yang memiliki ciri *Stimulasi Intelektual dan Perhatian Individu*. Peserta merangkum hasil dari diskusi kelompok menjadi lima kriteria pemimpin yang memiliki ciri *Stimulasi Intelektual dan Perhatian Individu*. Peserta mempresentasilkan hasil diskusi kelompok ke semua peserta pelatihan.dilakukan diskusi dan saling memberi *feedback*
12. Masuk ke sesi V materi *Kepemimpinan Transformasional Anti Korupsi,* persentasi/ceramah menggunakan format *powerpoint*, selama 30 menit dan tanya jawab mengenai materi selama 15 menit.
13. Masuk sesi VI *Trainer* mengajak peserta untuk *mereview* semua materi yang telah disampaikan dan membuat kesimpulan.
14. Penutupan pelatihan dengan sambutan dari perwakilan *trainer* dan Kepala Desa dan diakhiri dengan pengisian *Posttest.*

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Skala Persepsi Anti Korupsi yang sudah dibuat oleh peneliti. 2) Observasi perilaku peserta selama pelatihan berlangsung. 3) Skala yang dibuat oleh peneliti pada mulanya berjumlah 36 aitem selanjutnya setelah dilakukan uji coba, terdapat 12 item gugur dan 24 item sahih dengan nilai koefisien reliabilitas 0,871.

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh di analisis dengan menggunakan analisis statistik berupa uji normalitas dan uji homogenitas *one sample Kolmogorov-Smirnov test*. Setelah data terbukti normal dan homogen kemudian dilakukan *Uji T Paired Sample Test* atau Uji beda dengan bantuan SPSS for windows 13,0

Copyright © 2018, Adi Heryadi, Evianawati

ISSN 2615-2924 (online)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan pengambilan data awal berupa *pretest* dan diberi intervensi berupa pelatihan kepemimpinan transformasional kemudian dilakukan pengambilan data *posttest* diperoleh hasil sbb:

Tabel 1. Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,83395169
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,472
Asymp. Sig. (2-tailed)		,979

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data

Dari hasil di atas dapat dilihat nilai signifikansinya adalah 0,979 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data yang diuji adalah terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas *Test of Homogeneity of Variances* VAR1

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,096	1	32	,758

Dari hasil di atas Signifikansinya 0,758 adalah lebih besar dari 0,05 artinya data variabel mempunya varian yang sama. Setelah data dipastikan normal dan homogeny selanjutnya dilakukan uji hipotesa dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Beda T *Paired Samples Test*
Uji *T Paired Samples Test*

		Paired Differences					t	Df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	PRETEST – POSTEST	,471	6,511	1,579	-2,877	3,818	,298	16	,770

Copyright © 2018, Adi Heryadi, Evianawati
ISSN 2615-2924 (online)

Dari tabel diatas sig didapatkan 0,770 yang berarti > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak adaperubahan yang signifikan antara pemberian intervensi pelatihan kepemimpinan transformasional dengan sikap anti korupsi peserta.

Selanjutnya setelah 30 hari dari pemberian intervensi dilakukan pengambilan data lanjutan berupa*Follow up*sesuai rencana eksperimen dan pengukuran kembali tersebut kemudian menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Normalisasi Data *Follow up*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Follow up
N		17
Normal Parameters(a,b)	Mean	78,59
	Std. Deviation	9,605
Most Extreme Differences	Absolute	,154
	Positive	,154
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,635
Asymp. Sig. (2-tailed)		,815

a. Testdistribution is Normal
b. Calculated from data

Dari hasil di atas dapat dilihat nilai signifikansinya adalah 0,815 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data yang diuji adalah terdistribusi normal**.**

Tabel 5. Homogenitas Data *Follow Up* VAR00001

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,000	1	32	1,000

Dari hasil diatas Signifikansinya 1,000 adalah lebih besar dari 0,05 artinya data variabel mempunyai varian yang sama.Selanjutnya seperti pada tahap awal, setelah data dipastikan normal dan homogeny selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Paired Sample Test Data *Follow up*

	Paired Differences					t	df	*Sig. (2-tailed)*
	Mean	*Std. Deviation*	*Std. Error Mean*	*95% Confidence Interval of the Difference*				
				Lower	*Upper*			
Pair 1 FOLLOWUP - POSTEST	,824	6,766	1,641	-2,655	4,302	,502	16	,623

Copyright © 2018, Adi Heryadi, Evianawati

ISSN 2615-2924 (online)

Dari uji *paired sample test* data *follow up* didapatkan sig. 0,623, dimana 0,623 adalah > 0,05 maka dengan tingkat signifikan 5% didapatkan kesimpulan bahwa peserta setelah berjarak satu bulan pasca dilakukan pelatihan atau pemberian intervensi adalahtetap tidak ada perubahan yang signifikan atau hipotesis ditolak.

Hasil analisa statistik menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara pemberian intervensi berupa pelatihan kepemimpinan transformasional dengan peningkatan sikap anti korupsi para Perangkat Desa Kebonharjo, Kecamatan Samigaluh Kabupaten Kulonprogo dimana nilai *sign* 0,770 yang berarti > 0,05. Setelah dilakukan pengambilan data *follow up* yaitu setelah kurang lebih 1 (satu) bulan dari masa intervensi juga diperoleh hasil statistik yang tidak signifikan, artinya pelatihan kepemimpinan transformasional tidak efektif untuk membangun sikap anti korupsi para peserta pelatihan atau para perangkat desa dengan nilai *sign* 0, 623 yang berarti > 0,05 sehingga hipotesa dari penelitian ini ditolak.

Cook and Campbell (Latipun, 2006) mengatakan bahwa ada beberapa sumber pengganggu dalam validitas penelitian eksperimen yaitu: 1) historis, 2) maturasi, 3) pengujian, 4) instrumentasi, 5) regresi statistic, 6) bias dalam seleksi, 7) subjek yang keluar, 8) imitasi perlakuan, 9) demoralisasi, 10) interaksi kematangan.

Pada penelitian ini dapat menjadi evaluasi adalah point pengujian dimana dengan disain ulang subyek penelitian mungkin saja masih mengingat-ngingat saat awal mengerjakan pretest yang kemudian terjadi pola jawaban yang sama pada saat *post test.*

Sementara jumlah perangkat desa kebonharjo yang terbatas juga tidak memungkinkan dilakukan randomisasi dalam pemilihan subyek sehingga hanya menggunakan subyek yang terbatas.Sehingga penelitian kali ini juga tanpa menggunakan kelompok kontrol sebagai pembanding hanya sebagai kelompok eksperimen saja sehingga perbandingan tidak bisa diluaskan kepada kelompok pembanding yang tidak diberikan perlakuan. Menurut Gay (Sevilla, 1993) disain eksperimen yang tidak menggunakan kelompok pembanding dapat digolongkan kepada pra eksperimen atau belum dapat dikatakan eksperimen sehingga menurut Gay sebisa mungkin untuk dihindari walaupun banyak dilakukan oleh peneliti sosial.

Pada proses intervensi berupa pelatihan kepemimpinan transformasional dengan mengacu kepada dimensi kepemimpinan transformasional (Bass,1990) peserta sudah diajak belajar mengalami langsung proses pelatihan melalui ceramah, diskusi kelompok dan presentasi untuk menemukan contoh-contoh sikap anti korupsi dalam kepemimpinan transformasional. Mengacu pada pendapat Silberman (1998) pelatihan aktif melibatkan proses *learning by doing* dimana peserta pelatihan terlibat secara penuh dalam setiap proses.peserta diajak untuk mengalami sendiri ketrampilan,perasaan dan perilaku yang diberikan pada proses pelatihan.

Selain ceramah seputar dampak korupsi dan pengantar kepemimpinan transformasional, peserta di ajak untuk terlibat dalam diskusi kelompok untuk menemukan contoh-contoh berbagai dimensi kepemimpinan transformasional seperti kharismatik, sumber inspirasi, pertimbangan individu serta stimulasi intelektual. Peserta juga diberikan pengetahuan dan pemahaman akan nilai-nilai anti korupsi yaitu kejujuran, kepedulian, kemandirian, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, kesederhanaan, keberanian dan keadilan.

SIMPULAN

Terlepas dari hasil penelitian yang dibuktikan dengan angka statistik bahwa tidak ada perubahan perilaku yang signifikan antara pemberian intervensi dengan pelatihan kepemimpinan transformasional

Copyright © 2018, Adi Heryadi, Evianawati
ISSN 2615-2924 (online)

untuk membangun sikap anti korupsi para perangkat desa di Desa Kebonharjo,Kecamatan Samigaluh Kabupaten Kulonprogo, observasi yang dilakukan peneliti pada peserta atau subyek penelitian terlihat sangat antusias dari awal mengikuti pelatihan, tidak ada satu sesi pun yang mereka lewatkan, diskusi dan presentasi masing-masing kelompok seputar perilaku korupsi dan bagaimana membangun kepemimpinan yang anti korupsi, artinya upaya peneliti melakukan pemberdayaan dengan memberikan pengetahuan dan pengalaman baru telah tersampaikan dan ini merupakan kotribusi peneliti dan juga peserta atau subyek penelitian dalam rangka membangun aparatur desa yang berada jauh dari pusat kota ini untuk lebih mengenal korupsi, kepemimpinan dan sikap-sikap anti korupsi. Semua harapan itu akan berujung pada tercapainya tatakelola pemerintah desa yang bersih, transparan, akuntabel dan fokus pada pembangunan desa serta akhirnya desa yang maju dan sejahtera dapat terwujud.

Penelitian ini bagi peneliti dan institusi peneliti merupakan realisasi dari rencana strategis penelitian dan pengabdian masyarakat kami yang telah menghasilkan kesepakatan dan kerjasama dengan dua desa di Kecamatan Samigaluh Kabupaten Kulonprogo berupa kegiatan tematik pengelolaan SDM desa yang cerdas dan anti korupsi. Penelitian sederhana ini merupakan langkah awal yang akan terus di evaluasi dan dimungkinkan untuk dilakukan *replikasi* kembali dengan subyek yang lain.Selain itu kami juga akan melakukan evaluasi dan revisi pada modul pelatihan untuk digunakan pada *replikasi* selanjutnya. Kepada peneliti lain yang tertarik untuk meneliti topik ini atau melakukan *replikasi* ditempat lain sungguh sangat kami harapkan.[]

DAFTAR PUSTAKA

Andreae, S. J. Fockema. (1951). *Rechtsgeleerd Handwoordenboek*, diterjemahkan oleh Walter Siregar, *Bij J. B. Wolter uitgeversmaat schappij*. N. V. Groningen. Jakarta.

Bass,B.M & Avolio, B.J. (1990). The Implication of Transactional and Transformational Leadership For Individual, Team, and Oganizational Development. Research In Organizational Change and Development.

Bass,M.,B. (1990). "Two Decades of Reaseach and Development in Trnsformational Leadership". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Binghamton, USA.

Dikti, Dirjen. (2011) *Pendidikan Anti Korupsi*. Jakarta.

Hater, J.J., dan Bass, B.M. (1988). "Superiors' evaluations and subordinates' perceptions of transformational and transactional leadership," *Journal of Applied Psychology*, Vo.73, pp. 695–702.

Kurniawan, T. (2009). "Peranan Akuntabilitas Publik dan Partisipasi Masyarakat dalam Pemberantasan Korupsi di Pemerintahan, Bisnis, & Birokrasi", *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Mei-Agustus 2009, h. 116-121 Volume 16, Nomor 2.

Krishnan, V. R., (2005). "Transformational leadership and outcomes: role of relationship duration*". Leadership and Organization Development Journal*, *26* (6): 442-457.

Keller, R.L. (1992). *Transformasional Leadership and The Performance of Research and Development Project Group. Journal of Management, 18*(3): 489-501.

Latipun (2006), *Psikologi Eksperimen*, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.

Miner, .B.J. (1992). *Industrial and Organizational Psychology*. McGraw-Hill. International edition.

Noe. A., R. (2002). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.Irwin.

Poerwadarminta, WJS. (1976), *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.

Copyright © 2018, Adi Heryadi, Evianawati

ISSN 2615-2924 (online)

Silberman, M. (1998). *Active Training: A Handbook of Techniques, ,Case Example, And Tips*. San Fransisco: Jossey-Bass Pfeiffer.

Sevilla, GG., dkk. (1993). *Pengantar Metode Penelitian.* Jakarta: UIP.

Tichy, N.M. and Devanna, M.A. (1990). *The Transformational Leader*. New York: John Wiley & Sons.

Webster Student Dictionary; 1960.

Yammarino,F.Y dan Bass B.M. (1990). "Long Term Forecasting or Transformational Leadership and Its Effect Among Naval officers". *Group and Organizational Studies*, 15: 382-395.

Zengke He. (2000). "Corruption and Anti-Corruption in Reform China". *Pergamon Journal .Communist and Post Commnunist Studies. Page 243-270.* Xixiejie.Beijing.

Copyright © 2018, Adi Heryadi, Evianawati
ISSN 2615-2924 (online)