

## **PENGARUH KOMPETENSI PENGAWAS, PENGALAMAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENYALAHGUNAAN DANA PADA BUMDES BINA USAHA**

Mislinawati Wulandari Saputri <sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pasir Pengaraian, Rokan Hulu, Indonesia

E-mail : mislinawatiwulandarisaputri@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha. Populasi penelitian ini adalah pengurus dan pegawai BUMDes Bina Usaha Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) dengan responden sejumlah 24 responden. Uji instrument penelitian meliputi uji validitas dan uji realibilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 98,4% penyalahgunaan dana dipengaruhi oleh kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya 1,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh negatif signifikan terhadap penyalahgunaan dana, pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap penyalahgunaan dana, komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap penyalahgunaan dana. Secara simultan kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyalahgunaan dana.

**Kata Kunci** : Kompetensi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, penyalahgunaan dana

## ***THE EFFECT OF SUPERVISORY COMPETENCY, WORK EXPERIENCE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE MISUSE OF FUNDS ON BUMDES DEVELOPMENT OF BUSINESS***

### ***Abstract***

*This study aims to determine: the effect of competence, work experience and organizational commitment on the misuse of funds in BUMDes Bina Usaha. The population of this research is the management and employees of BUMDes for Business Development in Rantau Panjang Village, Tambusai District, Rokan Hulu Regency. The sampling technique used was saturated sampling (census) with 24 respondents. The research instrument test includes validity test and reliability test. Data analysis using multiple linear regression analysis using SPSS program. The results showed that 98.4% of misuse of funds was influenced by competence, work experience and organizational commitment, while the remaining 1.6% was influenced by other variables not examined in this study. The conclusion of this study is that partially competence has a significant negative effect on misuse of funds, work experience has a partially significant positive effect on misuse of funds, organizational commitment has a positive and partially insignificant effect on misuse of funds. Simultaneously competence, work experience and organizational commitment have a significant influence on the misuse of funds.*

**Keywords** : *Competence, work experience, organizational commitment, misuse of funds*

## **PENDAHULUAN**

Badan Usaha Milik Desa atau yang disingkat dengan sebutan BUMDes ialah suatu program desa yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan atau kemampuan yang dipunyai oleh tiap-tiap pedesaan dan dikelola langsung oleh pemerintahan dan masyarakat desa guna meningkatkan perekonomian desa. BUMDes didirikan berlandaskan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa disebutkan bahwa “Desa dapat mendirikan badan usaha milik desa yang disebut BUM Desa”. BUMDes didirikan bermaksud agar menguatkan penghasilan desa, mengembangkan ekonomi desa dan ketenteraman masyarakat pedesaan. Pendirian BUMDes pada tiap desa berdasarkan keputusan dari masing-masing masyarakat desa sehingga unit usaha BUMDes bermacam-macam selaras dengan kemampuan atau keunggulan yang dimiliki oleh tiap-tiap pedesaan (Indrayani, 2019:23).

Adanya perkembangan pada era globalisasi dunia juga diikuti dengan perkembangan dari perekonomian dunia. Dengan semakin pesatnya perkembangan perekonomian ini, tidak dipungkiri terjadinya permasalahan yang timbul. Salah satu permasalahan yang dapat terjadi dalam perkembangan perekonomian yaitu terjadinya tindakan penyalahgunaan dana atau dikenal dengan istilah kecurangan (*fraud*). Organisasi yang memiliki peluang paling besar terjadinya kecurangan adalah organisasi yang bergerak di bidang keuangan atau lembaga keuangan (Widyasari, 2017:2). Namun tindakan kecurangan bukan hanya dapat terjadi pada lembaga keuangan saja, tindakan kecurangan juga dapat terjadi pada badan usaha yaitu Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

Penyalahgunaan dana merupakan suatu tindakan kejahatan yang dapat dilakukan baik oleh individu maupun kelompok (Tuannakotta (2018:2). Tindakan penyalahgunaan dana ini tidaklah dibenarkan karena dapat merugikan berbagai pihak. Penyalahgunaan dana sudah sering ditemukan di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kasus yang terjadi seperti tindakan korupsi yang melibatkan beberapa pejabat baik yang berada di tingkat pusat maupun di tingkat daerah yang tentunya hal ini dapat menarik perhatian baik itu media maupun masyarakat. Tindakan kejahatan atau disebut dengan Fraud bukan hanya meliputi tindakan korupsi melainkan segala bentuk tindakan kejahatan dengan tujuan untuk menguntungkan individu maupun kelompok dan merugikan pihak lain (Saputro, 2018:31).

Terjadinya suatu penyalahgunaan dana merupakan tindakan yang disengaja, dimana apabila kecurangan tersebut tidak dapat terdeteksi oleh suatu pengauditan maka akan menimbulkan efek yang merugikan bagi perusahaan. Menurut *The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, *fraud* adalah suatu tindakan penipuan atau kekeliruan yang disengaja untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompok yang secara langsung atau tidak langsung dapat merugikan pihak lain (Tuannakotta (2018:2). Terdapat beberapa teori maupun konsep yang menjelaskan

mengenai faktor yang menyebabkan terjadinya penyalahgunaan dana atau kecurangan (*fraud*). Adapun teori maupun konsep tersebut yaitu *fraud triangle* dan *fraud diamond*. Adapun konsep *fraud triangle* memuat faktor-faktor yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*) dan rasionalisasi (*rationalization*) (Saputro, 2018:31).

Selain konsep *fraud triangle*, konsep lain yang menjelaskan faktor terjadinya penyalahgunaan dana yaitu *fraud diamond* yang merupakan penyempurnaan dari teori *fraud triangle* yang memuat *pressure*, *opportunity*, *rationalization* dan *capability*. Dilihat dari akibat yang ditimbulkan dari adanya tindakan kecurangan ini maka untuk memberantas serta meminimalkan timbulnya permasalahan penyalahgunaan dana yang terjadi dalam suatu organisasi, tentu penyalahgunaan dana tersebut harus dicegah dan dideteksi terlebih dahulu. Deteksi penyalahgunaan dana atau *fraud* adalah suatu tindakan untuk mengetahui bahwa penyalahgunaan dana terjadi, siapa pelaku, siapa korbannya dan apa penyebabnya (Tuannakotta (2018:2). Kunci dari pedeteksian penyalahgunaan dana atau *fraud* adalah untuk dapat melihat adanya kesalahan dan ketidakberesan.

Pendeteksian penyalahgunaan dana atau *fraud* dapat dilakukan dengan bantuan dari pengawas serta kemampuan pengawas dalam mendeteksi *fraud* (Andreina, 2016:1). Penipuan (*Fraud*) adalah mendapatkan keuntungan yang tidak jujur. Pelaku penipuan adalah orang dalam yang memiliki pengetahuan dan akses, keahlian, dan sumber daya yang diperlukan. Pelaku penipuan seringkali dianggap sebagai Kriminal Kerah Putih (*White-collar criminals*) (Romney dan Paul, 2017: 149). Bentuk pelanggaran paling keras terhadap etika, kontrak dan regulasi adalah penyalahgunaan dana atau kecurangan (*Fraud*). Dalam kecurangan, terdapat unsur niat jahat, kesengajaan, dan penipuan. Penyalahgunaan dana atau kecurangan akan selalu dikaitkan dengan pelanggaran hukum (Soemarso, 2018:167).

Faktor yang mempengaruhi dalam penyalahgunaan dana atau kecurangan yaitu kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai. Menurut Sutrisno (2014:146) kompetensi adalah suatu kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau profesinya. Orang yang kompeten berarti orang yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan kualitas hasil yang baik. Kompetensi diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya kompeten berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *Outstanding Performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, dari apa yang dilakukan penilai kebijakan (Sedarmayanti, 2017: 149).

Bimtek merupakan suatu kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi peserta (Haikal, 2017:14). Dengan adanya bimtek ini maka penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melakukan pengawasan terhadap operasional BUMDes. Kompetensi merupakan hal yang penting dimiliki seorang pegawai untuk melakukan pengelolaan terhadap jalannya operasional BUMDes. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haikal (2017:14) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap pendeteksian *fraud*.

Selain dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, faktor lain yang mempengaruhi dalam penyalahgunaan dana atau kecurangan yaitu pengalaman yang dimiliki pegawai. Sanggih dan Bawono (2014:19) mengatakan bahwa pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran penambahan perkembangan potensi bertingkah laku yang baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Dengan bertambahnya pengalaman, maka jumlah kecurangan yang diketahui oleh pengawas diharapkan akan bertambah (Reza, 2013:15). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lianitami (2016:9) menyatakan bahwa pengalaman audit berpengaruh positif terhadap strategi pendeteksian kecurangan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi penyalahgunaan dana atau kecurangan tersebut yaitu komitmen organisasi. Heriawan (2014:12) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seseorang terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Salah satu desa yang memiliki BUMDes di Kabupaten Rokan Hulu adalah Desa Rantau Panjang yang memiliki luas wilayah sebesar  $\pm 109,7 \text{ Km}^2$  dengan jumlah penduduk sebanyak  $\pm 4.185$  jiwa. Desa Rantau Panjang terdapat di Kecamatan Tambusai dan memiliki satu BUMDes dengan nama BUMDes Bina Usaha yang didirikan pada tanggal 15 Maret 2014 dalam musyawarah sosialisasi pembentukan BUMDes. Terbentuknya BUMDes diawali dengan berdirinya UED-SP pada tanggal 12 Juni 2011 dengan dana dari provinsi sebesar RP. 300.000.000,- yang berjalan selama  $\pm 4$  tahun. Jumlah anggota BUMDes Bina Usaha sebanyak 509 orang.

BUMDes Bina Usaha memiliki 3 bidang unit usaha yaitu kebun sawit, semprotan pertanian dan simpan pinjam. Pada unit usaha kebun sawit, sesuai dengan potensi desa yang mana kebun ini merupakan milik BUMDes Bina Usaha Rantau Panjang yang diusahakan dan dikelola oleh masyarakat desa Rantau Panjang. Untuk unit usaha semprotan pertanian yaitu menjual keperluan pertanian diantaranya: pupuk, benih, alat-alat pertanian dan lain sebagainya, sedangkan unit usaha simpan pinjam, bertujuan membantu anggota yang membutuhkan dana.

Berdasarkan observasi lanjut yang peneliti lakukan, ditemukan permasalahan yang menyebabkan kurang bagusnya kinerja organisasi BUMDes Bina Usaha desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu terletak pada permasalahan kompetensi pegawai berupa kurang bagusnya manajemen pengelolaan BUMDes disebabkan sumber daya manusia yang kurang berkualitas yaitu pendidikan atau keahlian yang dimiliki pengelola usaha BUMDes kurang sesuai dengan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Data Tingkat Pendidikan Karyawan dan Pengurus BumDes**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SLTA	18
2.	Diploma	1
3.	Sarjana	5
	Total	24

Sumber : BUMdes Rantau Panjang (diolah), 2022

Bila dikaitkan dengan pengalaman kerja pegawai, menurut hasil survey dan wawancara langsung dengan beberapa pegawai di bumdes bina usaha, kurangnya pengalaman kerja pegawai disebabkan latar belakang pendidikan pegawai yang masih minim untuk pendidikan keuangan seperti jurusan akuntansi. berdasarkan data pada tabel 1. dapat dijelaskan bahwa bumdes bina usaha paling banyak memiliki pegawai yang berlatar belakang pendidikan sma sederajat yaitu sebanyak 18 orang, berlatar belakang pendidikan D3 masing-masing sebanyak 1 orang dan berlatar belakang pendidikan S1 sebanyak 5 orang, sedangkan untuk pegawai yang memang memiliki latar belakang pendidikan sebagai accounting sama sekali tidak ada. dari data tersebut dapat disimpulkan, bahwa rata-rata pegawai bumdes belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang kerjanya berupa kurangnya pengetahuan pegawai dalam mengelola keuangan bumdes, hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai bumdes kurang sesuai atau kurang mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pegawai sering merasa kesulitan ketika melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya. begitu juga dengan pelaksanaan tanggungjawab setiap bidang belum berjalan efektif, karena pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaan berdasarkan pendidikan masih sedikit jumlahnya sehingga berpengaruh pada kecurangan laporan keuangan.

Bila dikaitkan dengan pengalaman kerja pegawai, menurut hasil survei dan wawancara secara langsung dengan beberapa pegawai di BUMDes Bina Usaha, kurangnya pengalaman kerja pegawai disebabkan masih minim pelatihan bagi pegawai di BUMDes dalam pengelolaan keuangan, para pengurus BUMDes Bina Usaha mayoritas masih belum terlalu paham dengan Akuntansi.

Dari berbagai permasalahan yang ada di BUMdes Bina Usaha, maka secara tidak langsung menggambarkan adanya permasalahan komitmen organisasi pegawai yang dapat dilihat dari sikap beberapa orang pegawai yang memiliki *continuane commitmen* (komitmen berkelanjutan) rendah terhadap BUMdes Bina Usaha berupa kurangnya tingkat disiplin pegawai dengan sering absen dan terlambat masuk jam kerja. Untuk data tingkat kehadiran pegawai di BUMdes Bina Usaha disajikan dalam Tabel berikut:

**Tabel 2.**  
**Tingkat Kehadiran Pegawai BUMdes Bina Usaha**

No	Tahun	Persentase
1.	2018	92,5 %
2.	2019	91,78%
3.	2020	90,75%
4.	2021	90,4%

Sumber: BUMdes Bina Usaha, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pegawai BUMdes Bina Usaha mengalami penurunan selama empat tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan rendahnya komitmen yang dimiliki pegawai BUMdes Bina Usaha yang tergambar dari rendahnya tingkat disiplin pegawai. Jumlah absensi dihitung berdasarkan jumlah hari kerja yang hilang karena pegawai tidak masuk kerja.

Merumuskan masalah adalah hal yang paling penting dalam penelitian. Hal ini diperlukan, sehingga keterbatasan masalahnya begitu jelas dan bisa menjadi bukti pelaksanaan penelitian. Adapun perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi secara parsial terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha?
2. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha?
4. Bagaimanakah pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha?

Menurut Malthis & Jackson (2018:17) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi individu menurut Hutapea dan Thoha (2019:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang,

kemampuan, dan perilaku individu. Menurut Malthis & Jackson (2018:17), ada tiga indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Kemampuan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan meliputi keterampilan membuat jurnal, menyusun dan menyajikan laporan keuangan, inisiatif dalam bekerja.

3. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya memiliki tanggung jawab dan mengedepankan etika dalam bekerja.

Menurut KBBI (2018:26) pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya). Menurut Dewey (2019:23) pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin, atau sesuatu yang berada di balik dunia inderawi yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau intuisi. Pandangan Dewey mengenai pengalaman bersifat menyeluruh dan mencakup segala hal. Pengalaman menyangkut alam semesta batu, tumbuh-tumbuhan, binatang, penyakit, kesehatan, temperatur, listrik, kebaktian, respek, cinta, keindahan, misteri, singkatnya seluruh kekayaan pengalaman itu sendiri.

Menurut Foster (2019:43), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja seorang pegawai yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Robbins & Judge (2018:100) mendefinisikan komitmen organisasi adalah Suatu keadaan seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta bertujuan dan

keinginannya untuk dapat mempertahankan diri menjadi anggota dalam organisasi. Menurut pengutipan di atas bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan dalam diri pegawai untuk dapat menjadi salah satu keluarga didalam suatu organisasi dan berupaya untuk dapat menjadi yang terunggul didalam tujuan organisasi. Ikhsan (2017:55) ada tiga indikator mengenai komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective commitmen* (Komitmen efektif), terjadi apabila pegawai ingin menjadi salah satu bagian struktur dari organisasi karena adanya persepakatan emosional pegawai terhadap organisasi.
2. *Continuance commitmen* (Komitmen berkelanjutan), tampak jika seorang pegawai tetap ingin bertahan di suatu organisasi disebabkan butuhnya gaji beserta keuntungan lainnya, atau pegawai tersebut tidak mendapatkan pekerjaan lainnya. Sedangkan pegawai itu berada diorganisasi tempat pegawai bekerja karena pegawai membutuhkan organisasi itu untuk kelangsungan hidupnya.
3. *Normative commitmen* (Komitmen normatif), tampak dari peringkat diri pegawai. Pegawai dapat bersitegang menjadi anggota suatu organisasi karena mempunyai kesadaran bahwa komitmen kerja merupakan hal yang harus dipertahankan”.

*The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* dalam Halim (2018:16) menyebutkan penyalahgunaan dana atau kecurangan adalah segala sesuatu yang secara lihai dapat digunakan untuk mendapatkan keuntungan dengan cara menutupi kebenaran, tipu daya, kelicikan atau mengelabui dan cara tidak jujur lainnya. *The ACFE* dalam Amrizal (2018:2) membagi inidkator penyalahgunaan dana atau kecurangan (*fraud*) dalam tiga tipologi berdasarkan perbuatan yaitu:

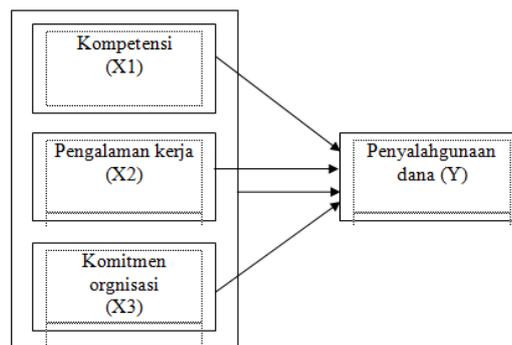
1. Kecurangan pelaporan keuangan terdiri dari :

- a. *Timing difference (improper treatment of sales)*, mencatat waktu transaksi berbeda atau lebih awal dari waktu transaksi yang sebenarnya.
- b. *Fictitious revenues*, menciptakan pendapatan yang sebenarnya tidak pernah terjadi (fiktif).
- c. *Cancealed liabilities and expenses*, menyembunyikan kewajiban-kewajiban perusahaan, sehingga laporan keuangan terlihat bagus.
- d. *Improper disclosures*, perusahaan tidak melakukan pengungkapan atas laporan keuangan secara cukup dengan maksud untuk menyembunyikan kecurangan-kecurangan yang terjadi.
- e. *Improper asset valuation*, penilaian yang tidak wajar atau tidak sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum atas aset perusahaan dengan tujuan meningkatkan pendapatan dan menurunkan biaya.

2. Penyalahgunaan aset, terdiri dari:

- a. Kecurangan kas (*cash fraud*), meliputi pencurian kas dan pengeluaran-pengeluaran secara curang, seperti pemalsuan cek.
- b. Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya (*fraud of inventory and all other assets*), berupa pencurian dan pemakaian persediaan/aset lainnya untuk kepentingan pribadi.

3. Korupsi (*Corruption*) yaitu menyangkut kerja sama dengan pihak lain dalam menikmati keuntungan seperti suap dan korupsi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus dan pegawai BUMDes Bina Usaha Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 24 orang. Sampel penelitian menggunakan tehnik sampling jenuh, dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 24 orang responden. Variabel bebas dalam penelitian ini kompetensi (X1), pengalaman kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan variabel terikat (Y) penyalahgunaan dana. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua buitr pernyataan untuk mempunyai nilai positif dan nilai tersebut adalah valid, hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) > dari  $r_{tabel}$  (0,4044). Nilai 0,4044 yang diperoleh dari nilai  $r_{tabel}$  dengan  $N= 24$  dengan signifikansi 5% atau 0,05 (*two tail*).

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

**Tabel 3.**  
**Hasil analisis Regersi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.858	.996	
1 Kompetensi	-.528	.224	.416
Pengalaman Kerja	.549	.029	.577
Komitmen Organisasi	.255	.185	.248

a. Dependent Variable: Penyalahgunaan Dana

*Sumber: Pengolahan data spss, 2022*

Dari hasil analisis data menggunakan bantuan SPSS didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.858 - 0.528X_1 + 0.549X_2 + 0.255X_3 + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0.858 menyatakan bahwa jika nilai kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi nilainya adalah 0, maka penyalahgunaan dana (Y) nilainya 0.858.
2. Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0.528 yang bernilai negatif menyatakan bahwa jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1% maka penyalahgunaan dana akan mengalami penurunan sebesar 0.528. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa terjadi hubungan negatif yaitu dengan adanya kenaikan nilai kompetensi maka penyalahgunaan dana akan menurun. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi karyawan maka

semakin rendah keinginan karyawan untuk melakukan penyalahgunaan dana BUMDes atau dengan kata lain karyawan akan tetap bekerja sesuai kode etik yang ada.

3. Koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 0.549 yang bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% pengalaman kerja akan meningkatkan penyalahgunaan dana BUMDes sebesar 0,838. Hal ini dapat diartikan bahwa tingi rendahnya pengalaman kerja bisa mempengaruhi terjadinya penyalahgunaan dana BUMDes yang dilakukan karyawan dan terjadi hubungan positif.
4. Koefisien regresi variabel  $X_3$  sebesar 0.255 yang bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% komitmen organisasi akan meningkatkan penyalahgunaan dana BUMDes sebesar 0,838. Hal ini dapat diartikan bahwa tingi rendahnya komitmen organisasi bisa mempengaruhi terjadinya penyalahgunaan dana BUMDes yang dilakukan karyawan dan terjadi hubungan positif.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 <sup>a</sup>	.986	.984	.612

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja, kompetensi

b. Dependent Variable: Penyalahgunaan Dana

*Sumber: Pengolahan data spss, 2022*

Berdasarkan Tabel 4. diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,984 (98,4%), Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel penyalahgunaan dana BUMDes sebesar 98,4%. Sedangkan sisanya 1,6% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini seperti gaji, masa kerja, insentif dan lain-lain.

**Tabel 5.**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**  
**Secara Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	522.999	3	174.333	464.814	.000 <sup>a</sup>
Residual	7.501	20	.375		
Total	530.500	23			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja, kompetensi

b. Dependent Variable: Penyalahgunaan Dana

*Sumber: Pengolahan data spss, 2022*

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.15 nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar  $900.822 > F_{tabel}$  sebesar 2.72 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap penyalahgunaan dana BUMDes.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji T (Pengujian Secara Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.858	.996	.862	.399		

---

Kompetensi	-.528	.224	-2.356	.029	.023	44.173
Pengalaman Kerja	.549	.029	18.900	.000	.757	1.320
Komitmen Organisasi	.255	.185	1.374	.185	.022	46.030

a. Dependent Variable: Penyalahgunaan Dana

---

*Sumber: Pengolahan data spss, 2022*

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat hasil penjelasan mengenai pengaruh antar variabel independen terhadap penyalahgunaan dana:

1. Pengaruh kompetensi terhadap penyalahgunaan dana  
Variabel kompetensi dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar (-)  $2,356 > 2,07387$  atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,029 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti kompetensi berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap penyalahgunaan dana.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap penyalahgunaan dana  
Variabel pengalaman kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $18,900 > 2,07387$  atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap penyalahgunaan dana.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap penyalahgunaan dana  
Variabel komitmen organisasional dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,378 < 2,07387$  atau nilai sig lebih besar dari 0,05 ( $0,185 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap penyalahgunaan dana.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil deskriptif kuesioner diperoleh hasil bahwa kompetensi karyawan BUMDes Bina Usaha baik. Artinya karyawan sudah mampu, terampil dan handal untuk melakukan pengelolaan terhadap jalannya operasional BUMDes. Hal ini dapat dilihat dari skor tertinggi yaitu pada pernyataan saya memahami tugas pokok, fungsi dan uraian tugas sebagai pengurus dan pegawai BUMyDes, serta pernyataan Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat. Namun variabel kompetensi juga memperoleh penilaian rendah dari responden yaitu pada pernyataan yang menyatakan bahwa “saya selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang pegawai”. Hal ini dapat diartikan bahwa masih ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan ketentuan yang ada di BUMDes sehingga berdampak pada kurang bagusnya

manajemen pengelolaan BUMDes disebabkan sumber daya manusia yang kurang berkualitas yaitu pendidikan atau keahlian yang dimiliki pengelola usaha BUMDes kurang sesuai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil deskriptif kuesioner diperoleh hasil bahwa pengalaman kerja karyawan BUMDes Bina Usaha cukup baik. Artinya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan BUMDes sudah cukup baik untuk melakukan pengelolaan terhadap jalannya operasional BUMDes. Hal ini dapat dilihat dari skor tertinggi yaitu pada pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu karena memiliki pengetahuan mengenai bidang pekerjaan saya. Namun variabel pengalaman kerja juga memperoleh penilaian rendah dari responden yaitu pada pernyataan yang menyatakan bahwa “keterampilan yang saya miliki membuat saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat”. Hal ini dapat diartikan bahwa perlunya pelatihan bagi karyawan dalam meningkatkan keterampilan kerja karyawan. kurangnya pengalaman kerja pegawai disebabkan masih minim pelatihan bagi pegawai di BUMDes dalam pengelolaan keuangan, para pengurus BUMDes Bina Usaha mayoritas masih belum terlalu paham dengan Akuntansi.

Berdasarkan hasil deskriptif kuesioner diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi karyawan BUMDes Bina Usaha baik. Artinya bahwa karyawan BUMDes Bina Usaha memiliki sikap loyalitas yang baik terhadap organisasi, adanya kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari BUMDes Bina Usaha, serta keinginan untuk bertahan di dalam BUMDes Bina Usaha. Hal ini dapat dilihat dari skor tertinggi yaitu pada pernyataan saya selalu berkeinginan untuk tetap tinggal dan berkarir di instansi ini serta pernyataan “Saya selalu merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali dan memilih bekerja pada organisasi yang lain”. Namun variabel komitmen organisasi juga memperoleh penilaian rendah dari responden yaitu pada pernyataan yang menyatakan bahwa ” saya merasa bangga jika saya tergolong kepada pegawai yang berkualitas”. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan ingin selalu menjadi bagian dari BUMDes, walaupun sadar dengan kemampuan kerja yang dimilikinya belum maksimal dalam pengelolaan terhadap jalannya operasional BUMDes.

Berdasarkan hasil deskriptif kuesioner diperoleh hasil bahwa penyalahgunaan dana BUMDes Bina Usaha dapat diminimalisir dengan baik. Artinya dengan kompetensi, pengalaman kerja serta jiwa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan BUMDes Bina Usaha, dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan dana BUMDes. Hal ini dapat dilihat dari skor tertinggi yaitu pada pernyataan karyawan dan pengurus BUMDes tidak menerima suap dalam bentuk apapun serta pernyataan karyawan dan pengurus BUMDes selalu menolak setiap intervensi dari atasan yang dapat menimbulkan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku di BUMDes. Namun variabel penyalahgunaan dana juga memperoleh penilaian rendah dari responden yaitu pada pernyataan yang menyatakan bahwa ” Karyawan dan pengurus

BUMDes tidak memperkecil biaya-biaya yang tercatat di dalam pembukuan dana BUMDes agar laporan BUMDes terlihat lebih baik”.

Melalui perhitungan diperoleh nilai statistik uji secara parsial pengaruh kompetensi terhadap penyalahgunaan dana memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(-) 2,356 > 2,07387$  atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,029 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti kompetensi berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap penyalahgunaan dana. Bimtek merupakan suatu kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi peserta (Haikal, 2017:14). Dengan adanya bimtek ini maka penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melakukan pengawasan terhadap operasional BUMDes. Kompetensi merupakan hal yang penting dimiliki seorang pegawai untuk melakukan pengelolaan terhadap jalannya operasional BUMDes. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haikal (2017:14) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap pendeteksian *fraud*.

Melalui perhitungan diperoleh nilai statistik uji secara parsial pengaruh pengalaman kerja terhadap penyalahgunaan dana memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $18,900 > 2,07387$  atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap penyalahgunaan dana. Sanggih dan Bawono (2014:19) mengatakan bahwa pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran penambahan perkembangan potensi bertingkah laku yang baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Dengan bertambahnya pengalaman, maka jumlah kecurangan yang diketahui oleh pengawas diharapkan akan bertambah (Reza, 2013:15). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lianitami (2016:9) menyatakan bahwa pengalaman audit berpengaruh positif terhadap strategi pendeteksian kecurangan.

Melalui perhitungan diperoleh nilai statistik uji secara parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap penyalahgunaan dana memiliki dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,378 < 2,07387$  atau nilai sig lebih besar dari 0,05 ( $0,185 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap penyalahgunaan dana. Heriawan (2014:12) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seseorang terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Melalui perhitungan diperoleh nilai statistik uji secara simultan diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar  $900,822 > F_{tabel}$  sebesar 2,72 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$

diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap penyalahgunaan dana BUMDes. Maka dengan lebih meningkatkan kompetensi, pengalaman serta komitmen pada karyawan sehingga membantu di dalam melakukan pendeteksian kecurangan yang dapat terjadi pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), dengan begitu operasional BUMDes dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kompetensi berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha. Artinya ketika nilai kompetensi pegawai meningkat, maka penyalahgunaan dana desa akan menurun.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha. Artinya ketika nilai pengalaman pegawai meningkat, maka penyalahgunaan dana desa akan ikut naik.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha. Artinya ketika nilai komitmen organisasi meningkat, maka penyalahgunaan dana desa tidak mengalami perubahan atau tetap.
4. Kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha. Besarnya pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap penyalahgunaan dana BUMDes yaitu 98,4%. Sedangkan sisanya 1,6% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini seperti gaji, masa kerja, insentif dan lain-lain.

### **SARAN**

Dari kesimpulan di atas, maka disarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan seluruh karyawan dan pengurus pengelola BUMDes agar dalam bekerja tetap mengutamakan etika dan kode etik sebagai seorang karyawan, sehingga dapat meminimalisir dalam penyalahgunaan dana BUMDes.
2. Bagi BUMDes, Diharapkan sering melakukan pelatihan karyawan terhadap operasional BUMDes agar dapat meningkatkan kompetensi yaitu pada pengetahuan tentang tujuan organisasi, misalnya dengan memberikan penataran mengenai apa saja tujuan yang ditetapkan oleh organisasi sehingga dengan begitu karyawan menjadi lebih paham mengenai tujuan dari BUMDes.
3. Diharapkan pihak BUMDes lebih memperhatikan para karyawan pengelola dana BUMDes dengan memberikan motivasi dalam bekerja, sehingga pegawai memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel yang digunakan dengan memperluas wilayah penelitian sehingga penelitian yang dilakukan menjadi lebih baik. Serta, peneliti selanjutnya dapat menambah variabel penelitian yang dianggap dapat berpengaruh terhadap penyalahgunaan dana.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arens (2018). *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. Jnakarta: Erlangga.
- Arikunto Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian*. Jakarta:Rhineka Cipta.
- Amrizal (2018). Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan oleh Internal Auditor. *Jurnal Akuntansi Manajemen*. Vol.23, No.1 April 2012. Hal1-12.
- Asri (2017). *Teori Organisasi*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Dewey (2019). *Efektifitas Organisasi*. Yogyakarta :BPFE.
- Fahmi (2017). *Analisis Laporan Keuangan*, Edisi Keempat. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Ferdinal (2018). *Metode Penelitian*. Bandung :Cv. Alfabeta
- Foster (2019). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Halim, Abdul. (2018). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko T.Hani. (2018). *Manajemen Personalialia Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta :BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hutapea Dan Thoha (2019). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Ikhsan Fuad (2017). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Rhineka Cipta.

- Kurniawati (2017). *Fraud dan Auditing*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kusumastuti (2017). *The Fraud Auditing: Mencegah dan Mendeteksi kecurangan Akuntansi*. Jakarta: Harvarindo.
- Lambert *et al.* (2017). *Efektifitas Organisasi*. Yogyakarta :BPFE.
- Malthis & Jackson (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang (2019). *Manajemen Organisasi*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Moehariono (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mustakim (2017). *Manajemen Organisasi*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Pother (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins Stephen & Judge (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romney, Marshall B., dan Steinbart, Paul J. (2017). *Accounting Information Systems*. Global Edition. Twelfth Edition. England : Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika.
- Siegel dan Shim (2018). *Corporate Fraud: Preventive Control Which Lower Corporate Fraud*. Amsterdam Centre in Accounting.
- Soemarso. (2018). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- Sopiah (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers (2018). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung :Cv. Alfabeta.
- Sutherland (2018). *Internal Audit*. Jakarta: Erlangga.

Sutrisno Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.

Tuannakotta (2018). *Fraud dan Auditing*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Wibowo (2018). *Manajemen Organisasi*. Jakarta :Bumi Aksara.

Widyasari (2017). *Fraud dan Auditing*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Wilopo (2017). *Sistem Akuntansi. Buku 1*, Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.

Young et.al., (2018). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta :Bumi Aksara.

### **Undang-Undang dan Peraturan**

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa