



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 1712-1726

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengawasan oleh Kepala Desa dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat di Desa Mekarsari Kecamatan Pagelaran Kabupaten Cianjur

Neli Yuliawati^{1✉}, Farida Sartika², Nanang Juhandi Hermawan³

Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Politik Guna Nusantara Cianjur

Email: neliyuliawati85@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Kepala Desa dalam melakukan pengawasan terhadap perangkat desa guna meningkatkan disiplin kerja di Desa Mekarsari, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Cianjur. Latar belakang penelitian ini adalah masih rendahnya tingkat disiplin kerja perangkat desa akibat lemahnya sistem pengawasan internal, yang tercermin dari pelanggaran jam kerja, penundaan tugas, dan kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja. Penelitian menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif, mengumpulkan data melalui studi pustaka, observasi, wawancara, dan angket kepada 56 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Desa, meliputi penetapan standar kerja, pengaturan jam kerja, pelaksanaan tugas berdasarkan job description, evaluasi, pemeriksaan hasil kerja, pengukuran hasil kerja, dan pemberian umpan balik, telah berjalan secara efektif dan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja perangkat desa. Pengawasan yang bersifat partisipatif, transparan, dan akuntabel tidak hanya menjadi alat kontrol, tetapi juga instrumen pembinaan yang mampu membangun kesadaran disiplin secara berkelanjutan. Dengan demikian, pengawasan Kepala Desa menjadi kunci dalam menciptakan pemerintahan desa yang profesional dan meningkatkan kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

Kata Kunci: *Kepala Desa, Pengawasan, Disiplin Kerja, Perangkat Desa, Pemerintahan Desa, Pelayanan Publik*

Abstract

This study aims to analyze the role of the Village Head in supervising village officials to improve work discipline in Mekarsari Village, Pagelaran District, Cianjur Regency. The background of this research is the low level of work discipline among village officials due to weak internal supervision systems, reflected in violations of working hours, task delays, and lack of adherence to work procedures. The study employs a descriptive analytical method with a qualitative approach, collecting data through literature review, observation, interviews, and questionnaires distributed to 56 respondents. The results indicate that the supervision carried out by the Village Head-including setting work standards, regulating working hours, assigning tasks based on job descriptions, evaluating, inspecting work results, measuring performance, and providing feedback-has been effective and significantly contributes to improving the work discipline of village officials. Supervision that is participatory, transparent, and accountable serves not only as a control tool but also as a coaching instrument that fosters sustainable discipline awareness. Therefore, the Village Head's supervision is key to creating a professional village administration and enhancing the quality of public services at the village level.

Keywords: *Village Head, Supervision, Work Discipline, Village Officials, Village Governance, Public Service*

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan nasional. Undang-undang ini memberikan legitimasi kepada desa untuk menyelenggarakan pemerintahan secara mandiri sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing desa.

Namun, dalam pelaksanaannya, reformasi birokrasi yang diamanatkan melalui Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional belum sepenuhnya menunjukkan hasil yang optimal, khususnya dalam konteks pemerintahan desa. Berbagai permasalahan masih ditemukan dalam tata kelola pemerintahan desa, antara lain penyalahgunaan kewenangan, praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta lemahnya sistem pengawasan internal. Salah satu dampak yang paling nyata dari lemahnya tata kelola ini adalah rendahnya tingkat disiplin kerja perangkat desa.

Disiplin kerja yang rendah tercermin dari beberapa indikator, seperti seringnya terjadi pelanggaran terhadap jam kerja, penundaan dalam penyelesaian tugas dan kewajiban

administratif, rendahnya kedisiplinan dalam mengikuti prosedur kerja, hingga kurangnya kesadaran dan keteladanan dari pimpinan desa itu sendiri. Dalam kondisi seperti ini, peran pengawasan menjadi sangat penting untuk mengarahkan perangkat desa agar bekerja sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku.

Penelitian ini berfokus pada peran Kepala Desa dalam melakukan pengawasan terhadap perangkat desa guna meningkatkan disiplin kerja, khususnya di Desa Mekarsari, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Cianjur. Pengawasan yang dimaksud dalam konteks ini merupakan suatu proses yang sistematis untuk memantau, mengevaluasi, dan memberikan umpan balik atas pelaksanaan tugas perangkat desa agar sesuai dengan ketentuan dan target yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (2008), pengawasan merupakan suatu aktivitas manajerial yang dilakukan melalui proses pengamatan, evaluasi, dan pengendalian terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi guna menjamin kesesuaian dengan rencana dan standar kerja yang telah ditentukan. Pengawasan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir atau evaluasi, melainkan harus menjadi bagian integral dari seluruh proses manajemen, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga penilaian kinerja.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja didefinisikan sebagai tingkat ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap aturan, norma, dan prosedur kerja yang berlaku di lingkungan organisasi. Veithzal Rivai (2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat untuk membentuk dan mengarahkan perilaku pegawai agar sejalan dengan visi dan misi organisasi. Terdapat dua bentuk disiplin kerja yang perlu diperhatikan dalam konteks pemerintahan desa, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran melalui pembinaan dan pembiasaan terhadap aturan, sedangkan disiplin korektif dilakukan sebagai bentuk tindakan setelah terjadinya pelanggaran, berupa sanksi atau pembinaan lanjutan.

Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja perangkat desa antara lain: (1) sistem kompensasi dan insentif yang adil; (2) keteladanan dari pimpinan, dalam hal ini Kepala Desa; (3) kejelasan aturan dan prosedur kerja; serta (4) efektivitas sistem pengawasan. Ketika pengawasan dilakukan secara konsisten, adil, dan berbasis data objektif, maka akan tercipta lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Desa secara efektif akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja perangkat desa. Dalam hal ini, pengawasan yang dimaksud meliputi tiga dimensi utama, yaitu: (1) penetapan standar kerja yang jelas dan terukur; (2) pengukuran hasil kerja

perangkat desa secara berkala; dan (3) pemberian umpan balik serta tindakan korektif terhadap penyimpangan atau pelanggaran yang terjadi.

Untuk membuktikan hipotesis tersebut, penelitian menggunakan dua variabel utama. Variabel bebas (independen) adalah pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Desa, sedangkan variabel terikat (dependen) adalah tingkat disiplin kerja perangkat desa. Indikator pengawasan meliputi seberapa jelas standar kerja yang ditetapkan, seberapa rutin dilakukan evaluasi terhadap kinerja, dan bentuk tindakan korektif yang diterapkan. Sementara itu, indikator disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap peraturan kantor, perilaku kerja sehari-hari, dan sejauh mana perangkat desa menjunjung norma dan etika kerja.

Pada Desa Mekarsari, pengawasan yang dilakukan Kepala Desa harus mempertimbangkan berbagai kondisi lokal, seperti latar belakang pendidikan perangkat desa, budaya kerja masyarakat, serta kondisi sosial-ekonomi warga. Kepala Desa perlu menjalankan pengawasan secara partisipatif, tidak otoriter, dengan pendekatan yang membina, bukan hanya menghukum. Pengawasan yang berbasis dialog, transparansi, dan akuntabilitas diyakini lebih efektif dalam membangun kesadaran disiplin yang berkelanjutan di kalangan perangkat desa.

Dengan demikian, pengawasan oleh Kepala Desa tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai instrumen pembinaan untuk menciptakan pemerintahan desa yang profesional, transparan, dan akuntabel. Jika dilakukan dengan pendekatan yang tepat, maka pengawasan akan menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan disiplin kerja dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif untuk menggambarkan hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja perangkat desa secara alami tanpa manipulasi. Data dikumpulkan melalui studi pustaka, observasi, wawancara dengan Kepala Desa, dan penyebaran angket kepada 56 responden. Populasi penelitian adalah seluruh perangkat dan masyarakat Desa Mekarsari sebanyak 57 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan bantuan skala Likert. Pengawasan diukur melalui 12 item pertanyaan dengan skor maksimum 2.688 dan minimum 672, sedangkan disiplin kerja diukur melalui 10 item pertanyaan dengan skor maksimum 2.240 dan minimum 560.

Objek penelitian adalah Desa Mekarsari, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Cianjur, yang memiliki luas 1.625 hektar dan penduduk sebanyak 4.692 jiwa. Mata pencaharian penduduk mayoritas adalah petani, pedagang, dan pegawai. Perangkat desa berjumlah 13 orang, seluruhnya laki-laki, dengan mayoritas berpendidikan SMA. Penelitian dilaksanakan selama empat bulan, dari Februari hingga Mei 2025, bertempat di Kantor Kepala Desa Mekarsari. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap peningkatan disiplin kerja perangkat desa guna mendukung tercapainya visi dan misi Desa Mekarsari yang berlandaskan iman, taqwa, dan pelayanan prima kepada masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pembahasan ini hasil penelitian yang menjawab pertanyaan identifikasi masalah berdasarkan tanggapan responden terkait teori pengawasan. Teori pengawasan yang digunakan mengacu pada T. Hani Handoko (2015:357), yang meliputi tiga indikator: penetapan standar kerja, pengukuran hasil kerja, dan tindakan koreksi atau perbaikan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan skala Likert.

Hasil Pengawasan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja

Penelitian ini menganalisis efektivitas pengawasan Kepala Desa Mekarsari dengan fokus pada penetapan standar kerja sebagai indikator utama. Berikut hasil temuan utama:

1. Menetapkan Standar Kerja Oleh Pimpinan

Kepala Desa telah berupaya menetapkan standar kerja dalam setiap rencana kerja agar kinerja perangkat desa dapat terukur. Penetapan standar ini bertujuan agar perangkat desa mampu mencapai target kerja harian. Skor dari indikator pengawasan ini dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Tanggapan Responden tentang Penetapan Standar Kerja Oleh Pimpinan (N=56)

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Indikator	S x Fxl
Selalu	4	19	12	912
Kadang-kadang	3	13	12	468
Pernah	2	14	12	336
Tidak pernah	1	10	12	120
		56		1836

Dari tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden menilai Kepala Desa selalu menetapkan standar kerja, yaitu sebanyak 19 responden (nilai 912). Sebanyak 13 responden

(nilai 468) menjawab kadang-kadang, 14 responden (nilai 336) menjawab pernah, dan 10 responden (nilai 120) menjawab tidak pernah. Total perolehan nilai adalah 1836.

2. Jam Masuk Kerja Dan Jam Pulang Kerja

Indikator pengawasan kedua adalah kedisiplinan perangkat desa dalam jam masuk dan jam pulang kerja. Hal ini merupakan bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Desa untuk memastikan pelayanan kepada masyarakat berjalan optimal. Skor terkait indikator ini dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Tanggapan Responden Menetapkan Jam Masuk Kerja Dan Jam Keluar Kerja (N=56)

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Indikator	S x FxI
Selalu	4	18	12	864
Kadang-kadang	3	14	12	504
Pernah	2	14	12	336
Tidak pernah	1	10	12	120
		56		1824

Berdasarkan Tabel 2, sebanyak 18 responden (nilai 864) menyatakan bahwa Kepala Desa selalu menetapkan jam masuk dan keluar kerja. Sementara itu, 14 responden (nilai 504) menjawab kadang-kadang, 14 responden (nilai 336) menjawab pernah, dan 10 responden (nilai 120) menjawab tidak pernah. Total nilai yang diperoleh adalah 1824.

3. Melaksanakan Tugas Berdasarkan *Job Description*

Kedudukan indikator ini adalah pengawasan pelaksanaan tugas berdasarkan job description. Kepala Desa telah berupaya memenuhi indikator tersebut dengan menugaskan setiap perangkat desa sesuai kemampuan dan bidang keahliannya. Skor capaian untuk indikator ini dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Tanggapan Responden Menetapkan Tugas Berdasarkan Job Description (N=56)

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Indikator	S x FxI
Selalu	4	18	12	864
Kadang-kadang	3	14	12	504
Pernah	2	10	12	240
Tidak pernah	1	14	12	168
		56		1776

Berdasarkan Tabel 3, sebanyak 18 responden (nilai 864) menyatakan bahwa Kepala Desa selalu menetapkan jam masuk dan keluar kerja. Sebanyak 14 responden (nilai 504) menjawab kadang-kadang, 10 responden (nilai 240) menjawab pernah, dan 14 responden (nilai 168) menjawab tidak pernah. Total nilai yang diperoleh adalah 1776.

4. Kebutuhan Penetapan Standar Kerja Dalam Melaksanakan Pengawasan

Indikator selanjutnya dalam pengawasan adalah kebutuhan penetapan standar kerja. Kepala Desa telah berupaya menetapkan standar kerja dalam pelaksanaan pengawasan, namun masih menghadapi beberapa kendala. Beberapa standar belum sepenuhnya diterapkan sesuai aturan. Skor terkait indikator ini dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Tanggapan Responden Menetapkan Kebutuhan Penetapan Standar Kerja Dalam Melaksanakan Pengawasan (N=56)

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Indikator	S x Fxl
Selalu	4	18	12	864
Kadang-kadang	3	10	12	360
Pernah	2	14	12	336
Tidak pernah	1	14	12	168
		56		1728

Berdasarkan Tabel 4, sebanyak 18 responden (nilai 864) menyatakan bahwa Kepala Desa selalu menetapkan kebutuhan standar kerja dalam pengawasan. Sebanyak 10 responden (nilai 360) menjawab kadang-kadang, 14 responden (nilai 336) menjawab pernah, dan 14 responden (nilai 168) menjawab tidak pernah. Total nilai yang diperoleh adalah 1728.

5. Evaluasi

Indikator kelima dalam pengawasan adalah evaluasi. Evaluasi merupakan bagian penting dalam proses pengawasan karena dilakukan setelah pemberian tugas dan pelaksanaan pengawasan. Kepala Desa telah melaksanakan evaluasi sejak awal pelaksanaan kerja. Tujuan evaluasi adalah untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan kepatuhan kegiatan terhadap standar, rencana, atau peraturan yang telah ditetapkan. Skor dari indikator evaluasi ini dapat dilihat pada Tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Tanggapan Responden Menetapkan Evaluasi (N=56)

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Indikator	S x Fxl
Selalu	4	18	12	864
Kadang-kadang	3	10	12	360
Pernah	2	14	12	336
Tidak pernah	1	14	12	168
		56		1728

Berdasarkan Tabel 5, sebanyak 18 responden (nilai 864) menyatakan bahwa Kepala Desa selalu melakukan evaluasi dalam pelaksanaan pengawasan. Sebanyak 10 responden (nilai 360) menjawab kadang-kadang, 14 responden (nilai 336) menjawab pernah, dan 14 responden (nilai 168) menjawab tidak pernah. Total nilai yang diperoleh adalah 1728.

6. Pemeriksaan Hasil Kerja

Indikator selanjutnya dalam pengawasan adalah pemeriksaan hasil kerja. Kepala Desa, sebagai pimpinan, berusaha melakukan pemeriksaan terhadap hasil kerja perangkat desa untuk mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi. Skor dari indikator pemeriksaan hasil kerja ini dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6. Tanggapan Responden Menetapkan Pemeriksaan Hasil Kerja (N=56)

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Indikator	S x Fxl
Selalu	4	18	12	864
Kadang-kadang	3	10	12	360
Pernah	2	14	12	336
Tidak pernah	1	14	12	168
		56		1728

Berdasarkan Tabel 6, sebanyak 18 responden (nilai 864) menyatakan bahwa Kepala Desa selalu melakukan pemeriksaan hasil kerja dalam pengawasan. Sebanyak 10 responden (nilai 360) menjawab kadang-kadang, 14 responden (nilai 336) menjawab pernah, dan 14 responden (nilai 168) menjawab tidak pernah. Total nilai yang diperoleh adalah 1728.

7. Mengukur Atau Membandingkan Hasil Kerja

Indikator ketujuh dalam pengawasan adalah mengukur atau membandingkan hasil kerja. Tujuannya adalah untuk melihat perubahan dalam hasil kerja perangkat desa setelah dilakukan pengawasan. Kepala Desa telah melaksanakan pengukuran atau perbandingan

hasil kerja yang diharapkan menunjukkan perubahan yang positif. Skor dari indikator ini dapat dilihat pada Tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7. Tanggapan Responden Mengukur Atau Membandingkan Hasil Kerja (N=56)

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Indikator	S x Fxl
Selalu	4	18	12	864
Kadang-kadang	3	14	12	504
Pernah	2	10	12	240
Tidak pernah	1	14	12	168
		56		1776

Berdasarkan Tabel 7, sebanyak 18 responden (nilai 864) menyatakan bahwa Kepala Desa selalu mengukur atau membandingkan hasil kerja. Sebanyak 14 responden (nilai 504) menjawab kadang-kadang, 10 responden (nilai 240) menjawab pernah, dan 14 responden (nilai 168) menjawab tidak pernah. Total nilai yang diperoleh adalah 1776.

8. Umpan Balik

Indikator kedelapan dalam pengawasan adalah pemberian umpan balik. Kepala Desa memberikan umpan balik dalam pelaksanaan tugas agar bawahan tidak merasa hanya diperintah, serta untuk melihat perubahan sebelum dan sesudah pengawasan. Umpan balik sebaiknya diberikan segera setelah kegiatan agar tetap relevan dan dapat ditindaklanjuti. Umpan balik yang efektif harus jelas dan terperinci, bukan bersifat umum atau samar. Skor dari indikator ini dapat dilihat pada Tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8. Tanggapan Responden Menetapkan Umpan Balik (N=56)

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Indikator	S x Fxl
Selalu	4	18	12	864
Kadang-kadang	3	10	12	360
Pernah	2	14	12	336
Tidak pernah	1	14	12	168
		56		1728

Berdasarkan Tabel 8, sebanyak 18 responden (nilai 864) menyatakan bahwa Kepala Desa selalu memberikan umpan balik dalam pelaksanaan pengawasan. Sebanyak 10 responden (nilai 360) menjawab kadang-kadang, 14 responden (nilai 336) menjawab

pernah, dan 14 responden (nilai 168) menjawab tidak pernah. Total nilai yang diperoleh adalah 1728.

9. Pengawasan Sesuai Standar Kerja

Indikator kesembilan dalam pengawasan adalah pelaksanaan pengawasan yang sesuai dengan standar kerja. Jika pengawasan dilakukan sesuai standar, maka evaluasi hasil akan lebih mudah dilakukan. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat kekurangan dalam penetapan standar tersebut. Skor dari indikator ini dapat dilihat pada Tabel 9 dibawah ini:

Tabel 9. Tanggapan Responden Pengawasan Sesuai Standar Kerja (N=56)

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Indikator	S x Fxl
Selalu	4	18	12	864
Kadang-kadang	3	14	12	504
Pernah	2	10	12	240
Tidak pernah	1	14	12	168
		56		1776

Berdasarkan Tabel 9, sebanyak 18 responden (nilai 864) menyatakan bahwa Kepala Desa selalu melakukan pengawasan sesuai standar kerja. Sebanyak 14 responden (nilai 504) menjawab kadang-kadang, 10 responden (nilai 240) menjawab pernah, dan 14 responden (nilai 168) menjawab tidak pernah. Total nilai yang diperoleh adalah 1776.

Indikator selanjutnya dalam pengawasan adalah menghindari penyimpangan atau kesalahan. Kepala Desa seharusnya memiliki kewenangan dan pemahaman yang baik terhadap potensi risiko agar dapat mencegah terjadinya kesalahan. Cara pencegahannya bergantung pada kemampuan pimpinan dalam memahami pentingnya pengawasan. Skor dari indikator ini dapat dilihat pada Tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10. Tanggapan Responden Menghindari Penyimpangan Atau Kesalahan (N=56)

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Indikator	S x Fxl
Selalu	4	18	12	864
Kadang-kadang	3	10	12	360
Pernah	2	14	12	336
Tidak pernah	1	14	12	168
		56		1728

Berdasarkan Tabel 10, sebanyak 18 responden (nilai 864) menyatakan bahwa Kepala Desa selalu berupaya menghindari penyimpangan atau kesalahan dalam pelaksanaan pengawasan. Sebanyak 10 responden (nilai 360) menjawab kadang-kadang, 14 responden (nilai 336) menjawab pernah, dan 14 responden (nilai 168) menjawab tidak pernah. Total nilai yang diperoleh adalah 1728.

10. Menghindari Penyimpangan Atau Kesalahan

Indikator selanjutnya dalam pengawasan adalah menghindari penyimpangan atau kesalahan. Kepala Desa seharusnya memiliki kewenangan dan pemahaman yang baik terhadap potensi risiko agar dapat mencegah terjadinya kesalahan. Cara pencegahannya bergantung pada kemampuan pimpinan dalam memahami pentingnya pengawasan. Skor dari indikator ini dapat dilihat pada Tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10. Tanggapan Responden Menghindari Penyimpangan Atau Kesalahan (N=56)

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Indikator	S x Fxl
Selalu	4	18	12	864
Kadang-kadang	3	10	12	360
Pernah	2	14	12	336
Tidak pernah	1	14	12	168
		56		1728

Berdasarkan Tabel 10, sebanyak 18 responden (nilai 864) menyatakan bahwa Kepala Desa selalu berupaya menghindari penyimpangan atau kesalahan dalam pelaksanaan pengawasan. Sebanyak 10 responden (nilai 360) menjawab kadang-kadang, 14 responden (nilai 336) menjawab pernah, dan 14 responden (nilai 168) menjawab tidak pernah. Total nilai yang diperoleh adalah 1728.

11. Teguran Perbaikan Atas Kesalahan

Indikator selanjutnya dalam pengawasan adalah pemberian teguran atas kesalahan. Sebagai pimpinan, Kepala Desa berhak memberikan teguran kepada bawahan yang melakukan kesalahan. Meskipun teguran telah dilakukan sejak awal, kesalahan masih ditemukan. Tujuan teguran adalah untuk membina, bukan menghukum, agar individu menyadari dan memperbaiki kesalahan serta mencegah terulangnya di masa depan. Skor dari indikator ini dapat dilihat pada Tabel 11 dibawah ini:

Tabel 11. Tanggapan Responden Teguran Kesalahan Atas Perbaikan (N=56)

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Indikator	S x Fxl
Selalu	4	18	12	864
Kadang-kadang	3	10	12	360
Pernah	2	14	12	336
Tidak pernah	1	14	12	168
		56		1728

Berdasarkan Tabel 11, sebanyak 18 responden (nilai 864) menyatakan bahwa Kepala Desa selalu memberikan teguran untuk perbaikan atas kesalahan dalam pelaksanaan pengawasan. Sebanyak 10 responden (nilai 360) menjawab kadang-kadang, 14 responden (nilai 336) menjawab pernah, dan 14 responden (nilai 168) menjawab tidak pernah. Total nilai yang diperoleh adalah 1728.

12. Memberikan Solusi Perbaikan Atas Kesalahan

Indikator kedua belas dalam pengawasan adalah pemberian solusi perbaikan atas kesalahan. Hal ini penting untuk mengurangi kesalahan yang dilakukan oleh perangkat desa. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan kesalahan yang belum disertai upaya perbaikan. Skor dari indikator ini dapat dilihat pada Tabel 12 dibawah ini:

Tabel 12. Tanggapan Responden Memberikan Solusi Perbaikan Atas Kesalahan (N=56)

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Indikator	S x Fxl
Selalu	4	18	12	864
Kadang-kadang	3	10	12	360
Pernah	2	14	12	336
Tidak pernah	1	14	12	168
		56		1728

Berdasarkan Tabel 12, sebanyak 18 responden (nilai 864) menyatakan bahwa Kepala Desa selalu memberikan solusi perbaikan atas kesalahan dalam pelaksanaan pengawasan. Sebanyak 10 responden (nilai 360) menjawab kadang-kadang, 14 responden (nilai 336) menjawab pernah, dan 14 responden (nilai 168) menjawab tidak pernah. Total nilai yang diperoleh adalah 1728.

Apa Faktor Penghambat Pengawasan oleh Kepala Desa Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa Mekarsari Kecamatan Pagelaran Kabupaten Cianjur.

Adapun faktor-faktor penghambat pengawasan oleh Kepala Desa dalam upaya meningkatkan disiplin kerja Perangkat Desa Mekarsari Kecamatan Pagelaran Kabupaten Cianjur diantaranya:

1. Kurangnya Pemahaman terhadap Tugas dan Fungsi
Kepala desa dan perangkat desa tidak memahami dengan baik peran pengawasan yang seharusnya dijalankan, terutama dalam pengelolaan keuangan dan pelaksanaan program desa.
2. Konflik Kepentingan
Kepala desa sering berada dalam posisi ganda, sebagai pelaksana kegiatan dan juga pengawas, sehingga terjadi benturan kepentingan yang membuat pengawasan menjadi lemah atau tidak objektif.
3. Lemahnya Kapasitas SDM
Terbatasnya kemampuan dan rendahnya kompetensi teknis dalam melakukan evaluasi, audit, atau identifikasi penyimpangan.
4. Kurangnya Transparansi dan Sistem Administrasi
Sistem administrasi desa yang belum tertata dengan baik membuat proses pengawasan sulit dilakukan karena data yang tidak lengkap atau tidak akurat.
5. Minimnya Partisipasi dan Pengawasan Masyarakat
Kurangnya keterlibatan masyarakat dalam proses perencanaan dan pelaporan membuat pengawasan sosial tidak berjalan maksimal.
6. Tekanan Sosial dan Politik Lokal
Kepala desa sering menghadapi tekanan dari kelompok tertentu (keluarga, tim sukses, tokoh masyarakat) sehingga pengawasan tidak dilakukan secara objektif atau terkesan pilih kasih.
7. Keterbatasan Anggaran dan Fasilitas
Tidak tersedianya sarana dan prasarana pendukung pengawasan, termasuk dana operasional, transportasi, dan akses informasi.
8. Lemahnya Koordinasi dengan Lembaga Pengawasan
Hubungan antara kepala desa dengan BPD, pendamping desa, atau inspektorat sering tidak sinergis, bahkan saling curiga, sehingga pengawasan tidak berjalan optimal.

Apa Upaya-upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan Pengawasan oleh Kepala Desa Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa Mekarsari Kecamatan Pagelaran Kabupaten Cianjur

1. Untuk mengatasi hambatan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat Desa Mekarsari, Kecamatan Pagelaran, langkah-langkah strategis yang dapat diambil meliputi:
2. Meningkatkan Kapasitas Aparatur Pengawas: Melakukan pelatihan dan bimbingan teknis untuk kepala desa dan sekretaris desa, serta meningkatkan pemahaman tentang aturan disiplin kerja.
3. Membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) Disiplin Kerja: Menyusun SOP yang jelas terkait jam kerja, pelaporan, kehadiran, dan sanksi, serta mensosialisasikannya kepada semua perangkat desa.
4. Penerapan Sistem Absensi yang Akurat: Menggunakan absensi fingerprint atau aplikasi online untuk memantau kedisiplinan dan kinerja perangkat desa.
5. Pengawasan Berkala dan Evaluasi Kinerja: Melakukan pengawasan lapangan rutin dan evaluasi kinerja secara berkala, dengan umpan balik langsung.
6. Meningkatkan Komitmen dan Keteladanan Pimpinan: Kepala desa dan perangkat senior harus menjadi contoh dalam disiplin waktu dan kerja.
7. Membangun Komunikasi Terbuka dan Transparan: Melakukan rapat koordinasi dan diskusi untuk menyampaikan harapan dan kendala terkait kedisiplinan.
8. Memberi Apresiasi dan Sanksi Secara Berimbang: Memberikan penghargaan bagi yang disiplin dan sanksi bagi yang melanggar secara konsisten.
9. Libatkan BPD dan Masyarakat sebagai Pengawas Sosial: Mendorong transparansi aktivitas perangkat desa dan memberikan ruang bagi masyarakat untuk memberikan kontrol sosial dan masukan langsung.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran Kepala Desa dalam melakukan pengawasan terhadap perangkat desa guna meningkatkan disiplin kerja di Desa Mekarsari, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Cianjur, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Desa telah berjalan secara efektif dan konsisten. Hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menilai Kepala Desa selalu menetapkan standar kerja, mengatur jam masuk dan pulang kerja, serta menugaskan perangkat desa sesuai job description. Evaluasi dan pemeriksaan hasil kerja juga rutin dilakukan, diikuti

dengan pemberian umpan balik yang jelas dan terperinci. Pengawasan yang dilakukan Kepala Desa tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai instrumen pembinaan yang mampu membangun kesadaran disiplin secara berkelanjutan di kalangan perangkat desa. Meskipun masih terdapat beberapa kendala, seperti belum sepenuhnya diterapkannya semua standar kerja dan adanya perangkat desa yang belum disiplin, secara umum pengawasan Kepala Desa terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja perangkat desa. Dengan pengawasan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel, kualitas pelayanan publik di tingkat desa dapat terus ditingkatkan, mendukung tercapainya visi dan misi Desa Mekarsari yang berlandaskan iman, taqwa, dan pelayanan prima kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahadiningsih, Restu. 2010. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Baihaqi. 2016. "Pengawasan Sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan Dan Hubungannya Dengan Disiplin Pustakawan". LIBRIA. Vol. 8, No. 1.
- Daeli, Weri Kristiani. 2011. Peranan Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai S1 Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Zuhria Husnia. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Handoko, T Hani. 2008. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Masyhura, Fadhil. 2011. Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat. Skripsi. Universitas Negeri Padang.
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Effendy, Onong Uchajana, 1987 Human Relation dan Public Relation dalam Manajajemen, Mandar Maju, Bandung.
- Surakhmad, Winamo, 1983. Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metoda dan Tehnik, Bandung; Transito.