



EDU MANAGE Vol. 1 No. 1. Juni 2022

EDU MANAGE

(Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)

Email: jurnalstaini@gmail.com

<https://www.jurnal.staini.ac.id/index.php/edumanager>

Pengawasan Kinerja Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin

Muhammad Saiful Alim¹, Febriyanti², Zulkipli³, Ibrahim⁴

muhammadsaifulalim147@gmail.com¹, febriyantiuin@radenfatah.ac.id²,

zulkipliui@radenfatah.ac.id³, ibrahimuin@radenfatah.ac.id⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengawasan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin dan mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat Pengawasan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin berjalan cukup baik. Hasil peneliti dilihat dalam Pengawasan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin memperhatikan indikator dari pengawasan kinerja pegawai yaitu adanya penetapan standar dalam menilai kualitas kinerja pegawai, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas, adanya pengukuran dalam menilai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas, perbandingan hasil yang dicapai dalam menilai kualitas kinerja pegawai, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas, adanya tindakan koreksi dalam menilai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas kinerja pegawai dalam pengawasan kinerja pegawai. Faktor pendukung pengawasan kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin yakni adanya komunikasi yang baik, adanya pelaksanaan pelatihan atau pengembangan diri, adanya penambahan insentif kepada pegawai dan loyalitas pegawai, adapun faktor penghambatnya yaitu masih ada kemampuan dan keahlian yang belum dimiliki, kondisi dan suasana kerja yang masih kurang memadai, kepribadian pegawai yang berbeda-beda, motivasi kinerja pegawai yang kurang, kepuasan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Kata Kunci : Pengawasan, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine Employee Performance Monitoring at the Baru Village Office, Rambutan District, Banyuasin Regency and to determine the supporting and inhibiting factors for Employee Performance Monitoring at the Baru Village Office, Rambutan District, Banyuasin Regency. In this study, researchers used a qualitative descriptive approach using qualitative research types. ..The results of this study indicate that the Supervision of Employee Performance at the Baru Village Office, Rambutan District, Banyuasin Regency is running quite well. The results of the research were seen in Monitoring Employee Performance at the Baru Village Office, Rambutan District, Banyuasin Regency, paying attention to indicators of employee performance monitoring, namely the establishment of standards in assessing the quality of employee performance, quantity, timeliness and effectiveness, measurements in assessing quality, quantity, timeliness and effectiveness, comparison of the results achieved in assessing the quality of employee performance, quantity, timeliness and effectiveness, the presence of corrective action in

assessing the quality, quantity, timeliness and effectiveness of employee performance in monitoring employee performance. Supporting factors for monitoring employee performance at the Baru Village Office, Rambutan District, Banyuasin Regency, namely good communication, training or self-development, additional incentives for employees and employee loyalty, while the inhibiting factors are abilities and skills that are not yet owned, conditions and the working atmosphere is still inadequate, the employee's personality is different, the employee's motivation is lacking, the satisfaction of the employee's performance in completing their duties.

Keyword: Supervision, Performance, Employees

PENDAHULUAN

Pengawasan kinerja pegawai di kantor desa merupakan suatu upaya untuk meningkatkan pelayanan publik dengan menempatkan sumber daya manusia (SDM) searah berdaya guna dan berhasil guna, sehingga terciptanya suatu keadaan yang lebih baik. Dalam melaksanakan tugas untuk memberikan pelayanan kepada publik, setiap pegawai harus memperhatikan nilai-nilai etis dalam mengambil keputusan demi kepentingan publik serta senantiasa berpedoman kepada nilai-nilai kejujuran, kearifan, tanggung jawab dan disiplin kerja. Pengawasan Kinerja pegawai juga dapat mendeteksi sejauh mana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauh mana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. (Rusdiana, 2018)

Pemimpin harus dapat mengawasi dan mengendalikan semua aktivitas yang dilakukan dalam suatu organisasi. Seorang pimpinan dituntut untuk menjadi pengawas yang baik agar semua tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Untuk itu digunakan berbagai teknik dan metode pengawasan agar berjalan dengan efektif dan efisien. Sejalan dengan hal tersebut, dibutuhkan peningkatan pengawasan, baik itu yang menyangkut dengan kinerja pegawai maupun hal lainnya yang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, dapat diselesaikan sebaik mungkin. Sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, beban pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai kemungkinan peluang yang bisa diraih dalam struktur. (Harianto, Asron Saputra, 2020)

Pengawasan kinerja pegawai di kantor desa merupakan suatu upaya untuk meningkatkan pelayanan publik dengan menempatkan sumber daya manusia (SDM) searah berdaya guna dan berhasil guna, sehingga terciptanya suatu keadaan yang lebih baik. Dalam melaksanakan tugas untuk memberikan pelayanan kepada publik, setiap pegawai harus memperhatikan nilai-nilai etis dalam mengambil keputusan demi kepentingan publik serta senantiasa berpedoman kepada nilai-nilai kejujuran, kearifan, tanggung jawab dan disiplin kerja. Masyarakat secara keseluruhan minta diperlakukan sebagai pelanggan tak langsung yang sangat berpengaruh pada upaya-upaya pembangunan pelayanan, karena masyarakat memiliki kebersamaan berfikir, perasaan, harapan, sikap dan tindakan yang benar dan baik berdasarkan nilai-nilai norma mereka miliki. Oleh karena itu, setiap pegawai harus berupaya untuk membantu, menyiapkan, menyediakan atau mengurus keperluan masyarakat sehingga dapat memberikan sesuatu yang disampaikan dan disajikan. (Edi Sutrisno, 2019)

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada tanggal 22 April 2022 di kantor desa baru dapat peneliti lihat bahwa masih ada pegawai yang kurang teliti

dalam menjalankan tugasnya dan terkadang tidak ada ditelmpat ketika masyarakat lagi membutuhkan pelayanan, serta masih ada beberapa diantara pegawai yang kurang ramah, dan juga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang ada, dan masih ada beberapa pegawai yang membutuhkan bantuan ketika menjalankan tugasnya, serta ada beberapa pegawai yang slow response karena masih ada beberapa pegawai yang kurang paham tentang apa yang akan mereka keluarkan seperti dalam pembuatan kartu keluarga, surat pengantar yang ditunjukkan kepada kelurahan, ternyata dikembalikan lagi kepada pihak perangkat desa dikarenakan terjadi suatu kesalahan dan kurangnya pelayanan administrasi yang diberikan, seperti dalam pelayanan surat pengantar KTP, KK, akta kelahiran, surat pindah, surat keterangan tidak mampu dan surat izin usaha, terkadang pegawai sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, seperti salah nama, tanggal, ataupun tahun dan nama tempat. Hal tersebut sangat mempengaruhi penilaian masyarakat terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dibutuhkan pengawasan yang maksimal oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian tersebut masih ada beberapa pegawai yang masih belum melaksanakan pekerjaannya dengan baik hal tersebut dilihat dari hasil observasi serta tanggapan dari masyarakat, akan tetapi tidak semua pegawai di kantor desa baru tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, masih ada beberapa pegawai yang sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab. Berdasarkan permasalahan yang didapat dari observasi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengawasan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Baru kecamatan Rambutan kabupaten Banyuwasin”**

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif dapat didesain untuk memberikan sumbangannya terhadap teori praktis, kebijakan, masalah-masalah sosial, dan tindakan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menemukan jawaban terhadap suatu fenomena atau pertanyaan melalui aplikasi prosedur ilmiah secara sistematis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian ini bisa membuat gambaran bagi peneliti untuk memperoleh informasi mengenai fenomena yang terjadi dalam pengawasan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Banyuwasin Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, fenomena, maupun keadaan yang terjadi secara sistematis saat penelitian berlangsung dengan menuliskan apa yang sebenarnya terjadi (Hartono, 2018).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kualitatif seperti observasi, wawancara, dokumentasi dan audio visual yaitu merekam kegiatan wawancara yang dilakukan saat sedang berlangsung. Informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang mengetahui berkaitan, dan menjadi pelaku dalam pelaksanaan kegiatan yang diharapkan dapat memberikan informasi atau lebih ringkasnya adalah sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh. Untuk menjangkau sebanyak mungkin informasi, maka peneliti mengambil data dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang cukup dan berkaitan dengan kajian penelitian ini. Dalam penelitian kualitatif, tidak ada sampel acak melainkan sampel bertujuan (*purposive sampling*).

(Maloeng, 2002). Teknik dari pemberian data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ialah berupa dokumentasi, wawancara, dan observasi. Menganalisis data ini memakai teknik analisi data dengan cara analisi data, penyajian data, menarik kesimpulan dan keabsahan data menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pengawasan terhadap pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan

Pelaksanaan standar yakni pelaksanaan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi. (Rivai, 2015) Pelaksanaan standar dalam pengawasan kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin dilakukan untuk kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu kegiatan ini diperlukan dalam pelaksanaan standar kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan sehingga dapat memberikan layanan kepada masyarakat yang memerlukan.

Penetapan standar yang dilakukan dalam menilai kualitas kinerja pegawai ini sangat berpengaruh bahwa berhasil tidaknya suatu kinerja yang telah dicapai sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi beberapa hal seperti, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

Dalam melakukan pengawasan suatu pekerjaan selalu terdapat tahapan-tahapan yang harus dilalui dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Demikian juga dalam pengawasan, untuk mempermudah pengawasan dalam mencapai tujuan-tujuan perlu melakukan beberapa fase yaitu:

Adanya Kegiatan Penetapan Standar Kinerja Pegawai dalam Menilai Kualitas Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara, maka dapat peneliti simpulkan bahwa dalam pengawasan kinerja pegawai di Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin adanya penetapan standar yang dilakukan oleh perangkat desa dalam menilai kualitas kinerja pegawai kantor desa tersebut. Standar-standarnya seperti tujuan, sasaran, kuota dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

Penetapan standar dalam menilai kualitas kinerja pegawai memang dilaksanakan di kantor desa tersebut. Sehingga berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti melihat bahwa memang dilakukan penetapan standar di Kantor Desa Baru dengan tujuan untuk menilai kualitas kinerja pegawai. Jadi dalam penetapan standar ini, mereka menetapkan beberapa peraturan yang diberikan kepada para pegawai Kantor Desa untuk

meningkatkan kualitas pegawai tersebut.

Untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi, maka peneliti mencantumkan bukti dokumentasi penetapan standar dalam menilai kualitas kinerja pegawai :



Gambar 41

Dokumentasi rapat mingguan kepala desa dengan pegawai kantor desa sekaligus penetapan standar

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang peneliti lakukan, maka dapat peneliti simpulkan bahwa adanya penetapan standar dalam menilai kualitas kinerja pegawai. Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin melakukan penetapan standar dengan berdasarkan SOPA (Standar Operasional Perangkat Desa) tentunya mengacu kepada Kementrian dalam Negeri. Kegiatan penetapan standar ini dilakukan sejak kepala desa menjabat pada tahun 2019. Hal ini dilakukan agar pegawai atau perangkat kantor desa semakin berkualitas dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Adanya Kegiatan Penetapan Standar dalam Menilai Kuantitas Kinerja Pegawai

Penetapan standar ini selain dalam menilai aspek kualitas, kinerja pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat juga dapat dilihat berdasarkan aspek kuantitas. Kuantitas kerja merupakan ukuran seberapa banyak pekerjaan yang dapat dilaksanakan dalam satu periode. Sehubungan dengan hal tersebut maka kuantitas kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seberapa banyak pegawai pada Kantor Desa Baru dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam satu hari. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti melihat adanya penetapan standar dalam menilai kuantitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Yang melibatkan semua, bahkan bukan hanya sekedar kepala desa, dan sekretaris desa, tapi juga melibatkan seluruh pegawai Kantor Desa.

Dari hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, maka dapat peneliti tarik kesimpulan bahwa adanya penetapan standar dalam menilai kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin yang melibatkan kepala desa, sekretaris desa, dan seluruh pegawai kantor desa. Kegiatan ini dilakukan sejak kepala desa menjabat pada tahun 2019 dengan melalui diskusi atau rapat sesuai dengan SOPA (Standar

Operasional perangkat Desa) sehingga dapat meningkatkan kuantitas kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Adanya Kegiatan Penetapan Standar dalam Menilai Ketepatan Waktu Kinerja Pegawai

Dalam pengawasan untuk menetapkan standar sangat penting membuat strategi dalam mengelola waktu agar dapat mengatur langkah-langkah tindakan menggunakan waktu yang sudah disediakan seoptimal mungkin agar tugas-tugas yang seharusnya diselesaikan tidak tertunda atau bahkan harus diselesaikan di rumah. Mengelola penggunaan waktu di kantor yang efisien, selain dapat membantu kelancaran kerja di kantor, juga terbebas dan pekerjaan lembur yang seharusnya tidak perlu. Demikian pula dengan pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya maka kepentingan orang lain yang terkait dengan pekerjaan tidak terganggu.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat peneliti simpulkan bahwa adanya penetapan standar dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai di kantor desa yang dilakukan dengan rapat atau diskusi dengan melibatkan kepala desa, sekretaris desa, dan seluruh pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Hal ini dilakukan agar semua pegawai kantor desa dapat disiplin dari segi ketepatan waktu.

Melihat hasil observasi yang peneliti lakukan, bahwa peneliti melihat memang adanya penetapan standar dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin yang dilakukan oleh kepala desa, sekretaris desa, dan pegawai desa dengan melalui rapat.

Untuk memperkuat bukti penelitian, peneliti menyantumkan dokumentasi penetapan standar dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai:



Gambar 2

Dokumentasi absensi kehadiran pegawai

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa adanya penetapan standar dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai yang dilakukan oleh kepala desa, sekretaris desa, dan seluruh pegawai desa melalui rapat internal pegawai setiap dua minggu sekali. Hal ini dilakukan agar pegawai kantor desa dapat melayani masyarakat dengan tepat pada waktunya. Sehingga tidak ada lagi Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin yang tidak disiplin seperti terlambat dan telat dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Adanya Kegiatan Penetapan Standar dalam Menilai Efektivitas Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dapat di lihat dari efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Oleh karena itu maka diperlukan adanya penetapan standar dalam menilai efektivitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan sehingga dapat memberikan layanan kepada masyarakat yang memerlukan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti , dapat peneliti simpulkan bahwa adanya usaha penetapan standar dalam menilai efektivitas kinerja pegawai dalam pengawasan kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Sehingga efektivitas ini adalah hal yang paling utama, karena berpengaruh ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat. Melihat hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa memang dilakukan penetapan standar dalam menilai efektivitas kinerja pegawai yang melibatkan kepala desa, sekretaris desa, dan seluruh perangkat desa. Dengan tujuan untuk membuat kinerja pegawai seakin efektif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil wawancara dan observasi, bahwa memang menetapkan standar dalam menilai efektivitas kinerja pegawai. Sehingga nantinya pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat lebih baik lagi secara efektif dan efisien. Kegiatan penetapan standar ini melibatkan kepala desa, sekretaris desa, dan Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Dengan dilaksanakan penetapan standar dalam menilai efektivitas kinerja pegawai bertujuan untuk menjadikan pegawai yang melaksanakan tugasnya secara efektif, sehingga masyarakat dapat merasakan kepuasan dari kinerja pegawai tersebut.

Adanya Kegiatan Pengukuran dalam Menilai Kualitas Kinerja Pegawai

Dalam proses pengawasan perlu dilakukan pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai. Karena pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus-menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil. Oleh karena itu perlu dilakukanya pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancarayang di lakukan oleh peneliti , maka dapat peneliti simpulkan bahwa untuk pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Hal ini dilakukan agar dapat membuat sebuah pengukuran dalam menilai kualitas kimerja pegawai dengan melihat kondisi yang ada sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Untuk memastikan jawaban informan, peneliti melakukan observasi langsung mengenai adanya pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai sesuai dengan SOPA (Standar Operasional Perangkat Desa). Peneliti melihat bahwa memang dilakukan pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai yang memang dilakukan oleh kepala desa, sekretaris desa dan juga pegawai kantor desa. Yang memang tujuan diadakan pengukuran tersebut adalah untuk meningkatkan kualistas kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas, maka dapat peneliti simpulkan

mengenai adanya pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai yang dilakukan sesuai dengan SOP di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Hal ini terlihat dari kepala desa, sekretaris desa dan pegawai kantor desa melakukan pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai. Selain itu juga kepala desa juga melakukan pengukuran tersebut dibuat jadwal seminggu sekali dalam menilai kualitas kinerja pegawai tersebut.

Adanya Kegiatan Pengukuran dalam Menilai Kuantitas Kinerja Pegawai

Dalam sebuah pengawasan, perlu dilaksanakan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai. Untuk dilaksanakannya pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai maka perlu kerja sama dan tanggung jawab dari semua pihak. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kegiatan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai sangat penting sekali dilakukan agar meningkatkan kuantitas kinerja pegawai. Dengan adanya kegiatan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai ini dapat menjadi motivasi bagi setiap pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di lapangan, peneliti melihat bahwa kepala desa, sekretaris desa dan seluruh pegawai desa telah melakukan kegiatan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai di kantor desa. Mereka bersama-sama menetapkan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Jadi dapat peneliti simpulkan berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan bahwa memang adanya pengawasan yang dilakukan oleh kepala desa terutama dalam kegiatan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Kegiatan ini dilakukan bertujuan sebagai motivasi bagi setiap pegawai kantor desa dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Faktor pendukung dan penghambat pengawasan kinerja pegawai di Kantor Desa Baru kecamatan Rambutan

Faktor Pendukung

Dalam pengawasan kinerja pegawai di kantor desa baru kecamatan Rambutan kabupaten Banyuasin, ada beberapa faktor yang menjadi pendukung kegiatan pengawasan kinerja pegawai ini, diantaranya sebagai berikut:

- a. Adanya Komunikasi yang Baik yang Dilakukan oleh Seorang Pemimpin atau Pegawai
- b. Adanya Pelaksanaan Pelatihan atau Pengembangan Diri Kepada Setiap Pegawai
- c. Adanya Penambahan Insentif Kepada Pegawai
- d. Adanya loyalitas Pegawai

Faktor Penghambat

Dalam pengawasan kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin ada beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam kegiatan tersebut, diantaranya sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan Keahlian yang Masih Belum Dikuasai
- b. Kondisi dan Suasana Kerja yang Belum Memadai
- c. Kepribadian Pegawai yang Berbeda-beda

- d. Motivasi Kerja Pegawai yang Kurang
- e. Kepuasan Kinerja Pegawai dalam Menyelesaikan Tugasnya

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan mengenai pengawasan kinerja pegawai di kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin melalui kegiatan wawancara, observasi dan dokumentasi, maka dapat ditarik kesimpulan. Pengawasan kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin sudah dilaksanakan dengan cukup baik, hal itu terlihat dari adanya penetapan standar dalam menilai kualitas kinerja pegawai, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas, adanya pengukuran dalam menilai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas, perbandingan hasil yang dicapai dalam menilai kualitas kinerja pegawai, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas, adanya tindakan koreksi dalam menilai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas kinerja pegawai dalam pengawasan kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

Faktor-faktor pendukung dan pengawasan kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Faktor pendukung pengawasan kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin yakni adanya komunikasi yang baik, adanya pelaksanaan pelatihan atau pengembangan diri, adanya penambahan insentif kepada pegawai dan loyalitas pegawai, adapun faktor penghambat pengawasan kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin yaitu masih ada kemampuan dan keahlian yang belum dimiliki, kondisi dan suasana kerja yang masih kurang memadai, kepribadian pegawai yang berbeda-beda, motivasi kinerja pegawai yang kurang, kepuasan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Kabupaten Banggai Laut*” (Yogyakarta: UMY, 2017)
- Ade Heryana, *Informan dan Pemilihan Informan Dalam Penelitian Kualitatif*, (Universitas Esa Unggul ; Jakarta, 2018)
- Apriliani, Skripsi: “*Pengawasan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Pada Kantor Desa Saliki Di Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai Kartanegara*”(kutai : UM, 2016)
- Edna Elfriti, “*Pengaruh Pengawasan Pemimpin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah*”. (Riau : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2012)
- Fadli Sadewa, Skripsi: “*Pengawasan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut*”(Banggai Laut : Universitas Tadulako, 2017)
- Harahap, 2016, *Sistem Pengawasan Manajemen*, (Jakarta, Kuantum)
- Hasley, D. George, 2003. *Bagaiman Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*, (Jakarta : Aksara Baru)
- Hayat, S.AP.,M.Si, 2017, *Manajemen Pelayanan Publik*, (Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Juhana Nasrudin, 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT. Banca Terra Firma)
- Manulang, 2016. “*Dasar-Dasar Manajemen*”, (Ghalia Indonesia, Jakarta)

- Maman Ukas, 2013. *“Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi”*. (Bandung : Penerbit Angini)
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: UIP
- Muhammad Mulyadi, *Penelitian Kuantitatif dan kuantitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya*, Jurnal Studi Komunikasi dan Media, Vol. 15, No. 1, April 2011
- Pipin Syarifin, S.H.,M.H & Dea.Dedah Jubaedah, M.Si, 2015. *Hukum Pemerintahan Daerah*, (Pustaka Bani Quraisy, Bandung).
- Pendapat Saudara Ilham sebagai salah satu perangkat Desa Baru Kecamatan Rambutan Yogyakarta).
- Riska Saiful, Skripsi:“Analisis Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Enerkang”(Makassar : UM, 2020)
- Rido Argo Mukti dan Davvid effendi, 2020, *Kampong Hijau Gambiran* (Yogyakarta: Samudera Biru)
- Suharsimi Arikunto, 2013, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta)
- Saipul Annur, 2018, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Palembang: Noer Fikri Offset)
- Siagian P. Sondang, 2018. *Pengantar manajemen. Edisi Pertma*, Cetak Pertama, (Bumi Aksara : Jakarta)
- Silalahi, Ulbert, 2013. *Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori dan Dimensi*. (Bandung : Sinar Baru Algesindo)
- Terry, George R, Alih Bahasa J.Smith, 2014. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Bumi Aksara, Jakarata)
- Tika, Moh. Pabundu, 2016. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (Jakarta : Bumi Aksara).
- Winardi, 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. (Rineka Cipta : Jakarta). Hlm.379.
- Wurasto,Ig. 2016. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. (Penerbit Andi : Yogyakarta)