

FAKTOR PENGAWASAN DALAM BUDAYA ORGANISASI DI DESA GIRIHARJA KECAMATAN RANCAH KABUPATEN CIAMIS

Amelia Putri Wulandari¹, Lina Marliani², Eet Saeful Hidayat³

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia^{1,2,3}

E-mail : amelia_putri_wulandari@student.unigal.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor pengawasan dalam budaya organisasi di Desa Girihaarja Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis. Penelitian ini berfokus pada lemahnya pengawasan seperti ditandai dengan belum optimalnya indikator pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Desa terkait aturan jam masuk/keluar kerja perangkat desa, belum optimalnya indikator audit terhadap penerapan SOP secara rutin dan acak untuk mengevaluasi apakah SOP dilaksanakan dengan benar. Desain penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dengan informan berjumlah 5 orang. Pengumpulan data melalui wawancara terstruktur, observasi tersamar, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada aspek pengawasan belum optimal. Dua indikator utama, yaitu pengawasan langsung terhadap jam kerja perangkat desa dan audit terhadap penerapan SOP, belum terlaksana secara sistematis dan konsisten. Pengawasan terhadap jam kerja masih bergantung pada kesadaran individu tanpa sistem absensi yang memadai, sedangkan audit terhadap SOP belum memiliki jadwal tetap. Temuan ini menunjukkan perlunya peningkatan sistem pengawasan yang terstruktur untuk mendukung budaya organisasi yang lebih disiplin dan profesional.

Kata Kunci : *Pengawasan, Budaya Organisasi, Desa.*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang membimbing anggota dalam membedakan tindakan yang dapat diterima dan tidak dalam organisasi. Selain itu, menurut Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang

pelaksanaanya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, pemikiran dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Budaya ini memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, menjadi pedoman arah

kebijakan, alokasi sumber daya, serta membantu menghadapi tantangan dari dalam dan luar organisasi. Menurut Sarplin (Riani, 2011:6) budaya organisasi merupakan sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang berinteraksi dengan struktur formal organisasi untuk membentuk norma perilaku. Sedangkan menurut Stoner (Riani, 2011:6), budaya organisasi adalah kerangka kognitif yang mencakup sikap, nilai, norma, dan harapan yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Budaya organisasi memiliki kekuatan untuk menggerakan individu ke arah yang sama dengan organisasi. Budaya organisasi juga dapat meningkatkan produktivitas pada organisasi, karena budaya terus menerus dipelihara dan dikembangkan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Budaya organisasi menjadi dasar dalam menyusun visi, misi, strategi, serta taktik untuk mencapai tujuan. Selain itu berfungsi juga untuk menyatukan pandangan anggota terhadap suatu isu sehingga terbentuk kekuatan bersama. Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Pencapaian tujuan ini sangat bergantung pada kinerja organisasi, yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Semua elemen organisasi perlu memahami budaya yang berlaku, karena setiap kegiatan, baik perencanaan maupun pelaksanaannya, harus selaras dengan nilai budaya organisasi.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Karena itu, pemimpin harus memahami dan menyesuaikan diri dengan budaya di tempat bekerja. Budaya organisasi yang baik dapat membentuk perilaku yang positif, meningkatkan etika, sopan santun, dan kinerja pegawai. Hal ini juga berlaku dalam lingkup pemerintah desa. Pemimpin yang mampu bekerja sama dengan pegawai dan membangun hubungan yang baik akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Robbins Robbins (Riani 2011:21) terdapat 12 karakteristik budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan : Kepemimpinan seorang pemimpin diharapkan dapat dapat menjadikan perubahan ke arah yang lebih baik yaitu perubahan pada budaya kerja sebuah organisasional. Perubahan budaya kerja yang slow down diharapkan dapat diubah dengan budaya produktif karena pengaruh kepemimpinan atasannya yang lebih mengutamakan pada otonomi atau kemandirian para anggota.
2. Inovasi : Dalam mengerjakan tugas-tugas, organisasi lebih berorientasi pada pola pendekatan “pakai tradisi yang ada” dan memakai metode-metode yang teruji atau pemberian keleluasaan kepada anggota-anggotanya untuk menerapkan cara-cara baru

- melalui eksperimen.
3. Inisiatif individu : Inisiatif individu meliputi tanggung jawab, kebebasan dan independensi dari masing-masing anggota organisasi, yaitu kewenangan dalam menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan.
 4. Toleransi terhadap resiko : Dalam budaya organisasi manusia didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mampu dalam menghadapi resiko di dalam pekerjaannya.
 5. Pengarahan : Yaitu kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya.
 6. Integrasi : Integrasi yaitu bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama ditekankan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antara sumber daya manusia ditanamkan.
 7. Dukungan manajemen : Seberapa baik manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.
 8. Pengawasan : Meliputi peraturan-peraturan dan supervise langsung yang digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota organisasi.
 9. Identitas : Identitas adalah pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasinya secara penuh.
 10. Sistem penghargaan : Sistem penghargaan berbicara tentang alokasi balas jasa (biasanya dengan kenaikan gaji) sesuai kinerja karyawan.
 11. Toleransi terhadap konflik : Adanya usaha mendorong karyawan untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Jika toleransinya tinggi, maka perdebatan dalam pertemuan adalah wajar. Tetapi jika perusahaan toleransi konfliknya rendah, maka karyawan akan menghadiri perdebatan dan akan menggerutu di belakang.
 12. Pola komunikasi : Maksud dari pola komunikasi di sini adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi.
 13. Kedua belas dimensi tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan pada budaya organisasi. Diantara kedua belas dimensi tersebut, aspek pengawasan merupakan yang kurang diperhatikan. Padahal pada budaya organisasi, pengawasan merupakan salah satu fungsi manajerial yang sangat penting guna memastikan

- bahwa setiap
14. aktivitas berjalan sesuai dengan perencanaan, kebijakan, dan standar operasional yang telah ditetapkan.

Jika pengawasan berjalan dengan baik maka pengawasan merupakan unsur paling pokok dalam menentukan keberhasilan suatu program. Menurut Siagian (2003:112) pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan kebijaksanaan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan. Pengawasan bukan hanya sekadar kegiatan memantau, tetapi juga mencakup evaluasi, penilaian, dan tindak lanjut terhadap pelaksanaan tugas serta perilaku anggota organisasi. Dalam konteks budaya organisasi, pengawasan memiliki keterkaitan yang erat karena nilai-nilai budaya yang hidup dalam organisasi menjadi pedoman dalam menetapkan standar perilaku dan kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di Kantor Kepala Desa Girihaarja Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis, terlihat bahwa budaya organisasi belum optimal, hal itu terlihat dari adanya indikator-indikator pada dimensi pengawasan yang belum optimal seperti kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala desa terhadap aturan jam masuk/keluar kerja perangkat desa, dan belum optimalnya pengawasan terkait audit

penerapan SOP.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Risnawan, Juliarsa (2020) yang berjudul "Budaya Organisasi Dalam Pemerintahan Desa". Selain itu, selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Marliani (2017) yang berjudul "Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi"

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penyusunan penelitian yang berjudul "FAKTOR PENGAWASAN DALAM BUDAYA ORGANISASI DI DESA GIRIHARJA KECAMATAN RANCAH KABUPATEN CIAMIS".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk memahami secara mendalam terkait Analisis Faktor Pengawasan dalam Budaya Organisasi di Desa Girihaarja Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis. Menurut Sugiono (2016:205) bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan, data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif menekankan makna daripada generalisasi. Sumber data diperoleh dari 5 informan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu yaitu observasi, wawancara dan studi

dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Faktor Pengawasan Dalam Budaya Organisasi Di Desa Giriharja Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis didasarkan pada dimensi pengawasan menurut Robbins (Riani 2011:21) dengan indikator yaitu : Adanya pengawasan langsung yang dilakukan oleh Kepala Desa terkait aturan jam masuk/keluar kerja perangkat desa. Adanya audit terhadap penerapan SOP secara rutin dan acak untuk mengevaluasi apakah SOP dilaksanakan dengan benar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Marlianii (2017) Sebuah organisasi yang terdiri dari berbagai kelompok individu yang bekerjasama dan berinteraksi satu sama lain, akan membentuk sebuah kebiasaan yang lama-kelamaan akan membentuk budaya organisasi dalam sistem organisasi tersebut. Risnawan dan Juliarsro (2020) Budaya organisasi itu dikembangkan dari tahun ke tahun dan berakar pada nilai yang kuat diyakini pegawai sehingga mendapatkan komitmen yang kuat dari setiap unsur di dalamnya. Kemudian keberadaannya, ada sejumlah kekuatan terus bekerja mempertahankan budaya tersebut. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh pegawai dan orang-orang yang ada di dalamnya. Pengawasan dalam budaya organisasi

merupakan proses untuk memastikan bahwa perilaku dan kinerja anggota organisasi sesuai dengan nilai, norma, dan aturan yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan, pimpinan dapat menilai sejauh mana budaya organisasi telah diinternalisasi dan diterapkan oleh seluruh anggota. Pengawasan yang efektif tidak hanya menekankan pada kepatuhan, tetapi juga mendorong terciptanya tanggung jawab, etika kerja, dan peningkatan kinerja yang berkelanjutan sesuai dengan budaya organisasi yang berlaku.

Faktor Pengawasan Dalam Budaya Organisasi Di Desa Giriharja Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis masih belum optimal, berikut hasil wawancara dengan 5 informan yang terdiri dari Kepala Desa Giriharja, Sekertaris Desa Giriharja, Kepala Urusan Tata Usaha dan Umum, Kepala Urusan Kesejahteraan, Kepala Urusan Pemerintahan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dimensi pengawasan menurut Robbins (Riani 2011:21) dengan 2 indikator yang digunakan, untuk mengetahui bagaimana faktor pengawasan dalam budaya organisasi Di Desa Giriharja kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis yaitu :

1. Adanya pengawasan langsung yang dilakukan oleh Kepala Desa terkait aturan jam masuk, keluar kerja perangkat desa Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, pengawasan langsung yang dilakukan oleh Kepala Desa

terkait aturan jam masuk dan keluar kerja perangkat desa masih belum optimal. Pengawasan terhadap jam kerja masih kurang ketat, Kepala Desa belum rutin melakukan pengecekan langsung, sistem absensi baik digital maupun manual belum berjalan optimal, disiplin kerja masih bergantung pada kesadaran individu. Hal ini menyebabkan tingkat kedisiplinan perangkat desa masih bervariasi dan sangat bergantung pada kesadaran masing-masing individu.

Berdasarkan observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Desa Giriharja, terlihat bahwa pengawasan terhadap jam masuk dan keluar kerja perangkat desa masih belum berjalan secara sistematis. Peneliti tidak menemukan adanya sistem absensi digital maupun manual yang secara konsisten digunakan oleh seluruh perangkat desa. Kehadiran perangkat desa sebagian besar tampak bergantung pada kesadaran masing-masing individu, dan tidak selalu ada pencatatan formal mengenai waktu kedatangan maupun kepulangan mereka. Selain itu, Kepala Desa tidak selalu hadir di kantor pada jam-jam tertentu untuk melakukan pengawasan langsung terhadap kehadiran perangkat.

Upaya yang dapat dilakukan yaitu Pemerintah desa dapat melakukan pengawasan melalui pencatatan absensi harian, baik secara manual maupun

digital, yang digunakan sebagai dasar untuk menilai kedisiplinan pegawai. Selain itu, penerapan aturan yang jelas serta pemberian sanksi terhadap pelanggaran waktu kerja juga menjadi langkah tegas dalam menjaga ketertiban.

Pernyataan diatas, Handoko (2015:42) menyatakan bahwa pengawasan yaitu tahap pertama dalam pengawasan yaitu penetapan standar yang mengandung arti sebagai suatu patokan untuk penilai hasil-hasil seperti menetapkan standar kerja, jam masuk kerja dan jam pulang kerja, evaluasi. Penetapan standar merupakan langkah awal dalam pengawasan yang berfungsi sebagai acuan untuk menilai kinerja dan kedisiplinan. Salah satu standar umum adalah aturan jam masuk dan pulang kerja. Aturan ini membantu organisasi memantau kehadiran pegawai dan memastikan mereka bekerja sesuai waktu yang ditentukan. Pelanggaran terhadap standar ini, seperti datang terlambat atau pulang lebih awal tanpa alasan, dapat dikenakan sanksi.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa indikator adanya pengawasan langsung yang dilakukan oleh Kepala Desa terkait aturan jam masuk/keluar kerja perangkat desa belum berjalan secara optimal.

2. Adanya audit terhadap penerapan SOP secara rutin dan acak untuk mengevaluasi apakah SOP dilaksanakan dengan benar. Hasil wawancara menunjukkan bahwa

audit terhadap penerapan SOP belum berjalan secara optimal dan konsisten. Sebagian besar menyatakan pengawasan belum rutin dilakukan. Peninjauan langsung terhadap kepatuhan SOP masih jarang, dan pelanggaran seperti tidak mengenakan seragam dinas sesuai aturan masih terjadi.

Berdasarkan observasi di Kantor Desa Giriharja, ditemukan bahwa pengawasan terhadap kepatuhan SOP belum dilakukan secara rutin dan menyeluruh. Tidak terdapat jadwal audit atau mekanisme standar untuk memeriksa penerapan SOP. Selama observasi, peneliti juga menemukan pelanggaran seperti perangkat desa yang tidak mengenakan seragam dinas, serta tidak adanya dokumentasi evaluasi berkala terkait kepatuhan SOP.

Pernyataan tersebut belum sesuai dengan teori Fayol (Victor 1994:20) mengatakan bahwa “pengawasan yakni terdiri dari pengujian apakah segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dengan intruksi yang telah digariskan, ia bertujuan untuk menunjukkan (menentukan) kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah terulangnya kembali”.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa indikator adanya audit terhadap penerapan SOP secara rutin dan acak untuk mengevaluasi apakah SOP

dilaksanakan dengan benar belum berjalan secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor pengawasan dalam budaya organisasi di Desa Giriharja Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis belum berjalan secara optimal. Hal tersebut terbukti dengan adanya 2 indikator yang belum berjalan optimal. Pengawasan langsung oleh Kepala Desa terhadap jam masuk dan keluar kerja perangkat desa masih belum optimal. Meskipun ada upaya seperti pengecekan kehadiran dan menghubungi yang tidak hadir, pengawasan belum dilakukan secara sistematis. Sebagian besar pengawasan masih lemah, sistem absensi baik manual maupun digital belum berjalan konsisten, dan disiplin kerja lebih bergantung pada kesadaran individu. Hasil observasi juga menunjukkan tidak adanya pencatatan kehadiran yang rutin, serta Kepala Desa tidak selalu hadir untuk melakukan pengawasan langsung.

Sedangkan indikator kedua yaitu audit terhadap penerapan SOP secara rutin dan acak untuk mengevaluasi apakah SOP dilaksanakan dengan benar belum dilaksanakan secara optimal. Sebagian besar menyatakan pengawasan belum rutin, peninjauan langsung jarang dilakukan, dan pelanggaran seperti tidak memakai seragam dinas masih terjadi. Hasil observasi juga menunjukkan tidak

adanya jadwal audit, mekanisme standar, maupun dokumentasi evaluasi kepatuhan SOP. Pelanggaran yang terjadi pun tidak ditindaklanjuti secara formal.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko. (2015). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. Indonesia.
- Marliani. (2017). Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi. Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan. Vol 3, No 2 (2017)
- Riani. (2011). Budaya Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Risnawan, Juliarso (2020). Budaya Organisasi Dalam Pemerintahan Desa. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara e-ISSN 2614-2945 Volume 7 Nomor 2, Bulan Agustus Tahun 2020
- Siagian, Sondang P. 2003. Filsafat Administrasi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kualitatif dan R&D. Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Victor M. Situmorang, Jusuf Juhir, Aspek Hukum Pengawasan Melekat, penerbit Rineka Cipta. Jakarta 1994 cet-1.