

KOMPETENSI ANGGOTA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA DALAM PENGAWASAN PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI DESA PANGANDARAN KECAMATAN PANGANDARAN

Myrra Marlyana¹, Agus Nurulsyam Suparman², Erlan Suwarlan³

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

E-mail : myrramarlyana223@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh belum optimalnya kompetensi anggota Badan Permusyawaratan Desa dalam pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di Desa Pangandaran Kecamatan Pangandaran maka yang menjadi rumusan masalah adalah : Bagaimana kompetensi anggota Badan Permusyawaratan Desa dalam pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di Desa Pangandaran Kecamatan Pangandaran. Tujuan penelitian untuk mengetahui pelaksanaan, hambatan-hambatan, dan upaya mengatasi hambatan-hambatan dalam Kompetensi Anggota Badan Permusyawaratan Desa Dalam Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Di Desa Pangandaran Kecamatan Pangandaran. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan metode kualitatif deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompetensi anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dalam pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di Desa Pangandaran Kecamatan Pangandaran belum berjalan secara optimal adapun hambatan-hambatan yang di hadapi yaitu : sumber daya manusia yang kurang memadai, anggota yang baru masih harus penyesuaian, selain itu juga sering terjadi missskomunikasi antara pegawai desa dan anggota BPD, anggota BPD kurang mampu berbicara didepan umum. Upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam kompetensi anggota Badan Permusyawaratan Desa dalam pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di Desa Pangandaran Kecamatan Pangandaran yaitu : Selalu melakukan rapat internal BPD, anggota BPD melakukan pembinaan khusus terhadap anggotanya yang masih baru dan melatih anggota BPD supaya bisa berbicara di depan umum.

Kata kunci : *Kompetensi, Badan Permusyawaratan Desa, Pemerintahan Desa, Masyarakat*

PENDAHULUAN

Sistem pemerintah Negara Republik Indonesia yang membagi daerah Indonesia atas daerah-daerah besar dan daerah kecil, dengan bentuk

dan susunan tingkatan pemerintahan terendah adalah desa atau kelurahan. Dalam konteks ini pemerintah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat

dalam sistem pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Badan Permusyawaratan Desa dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Pasal 1 Ayat 4 bahwa : “Badan Permusyawaratan Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah Lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan yang anggotanya merupakan wakil dari penduduk Desa berdasarkan keterwakilan wilayah dan ditetapkan secara demokratis.”

Pada Peraturan Desa (PERDes) Pangandaran Nomor 3 Tahun 2018 tentang Badan Permusyawaratan Desa Pasal 4 mempunyai wewenang: Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan desa dan peraturan Kepala Desa.

- a. Membahas rancangan peraturan desa Bersama Kepala Desa;
- b. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Kepala Desa;
- c. Membentuk Panitia Pemilihan Kepala Desa;
- d. Menggali, menampung, menghimpun, merumuskan dan menyalurkan aspirasi masyarakat;
- e. Menyusun tata tertib.

Badan Permusyawaratan Desa (BPD) diharapkan menjadi wadah atau gelanggang politik baru bagi warga desa dan membangun tradisi demokrasi, sekaligus tempat pembuatan kebijakan publik serta menjadi alat kontrol bagi proses penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan ditingkat desa. Hal

ini dapat terealisasi apabila Badan Permusyawaratan Desa (BPD) sebagai mitra kepala desa, berperan aktif dalam membahas rancangan peraturan desa, menetapkan peraturan desa, dan mengawasi penyelenggaraan pemerintah desa.

Anggota Badan Permusyawaratan Desa adalah wakil dari penduduk desa bersangkutan berdasarkan keterwakilan wilayah yang ditetapkan dengan cara musyawarah dan mufakat. Anggota Badan Permusyawaratan Desa terdiri dari Ketua Rukun Warga, pemangku adat, golongan profesi, pemuka agama dan tokoh atau pemuka masyarakat lainnya. Masa jabatan anggota Badan Permusyawaratan Desa adalah 6 (enam) tahun dan dapat diangkat atau diusulkan kembali untuk 1 kali masa jabatan berikutnya. Pimpinan dan anggota Badan Permusyawaratan Desa tidak diperbolehkan merangkap jabatan sebagai Kepala Desa dan Perangkat Desa.

Desa Pangandaran merupakan salah satu Desa yang berada di Kecamatan Pangandaran Kabupaten Pangandaran yang telah membentuk Badan Permusyawaratan Desa dalam membantu proses penyelenggaraan pemerintahan desa, ketua Badan Permusyawaratan Desa beserta anggota dipilih langsung oleh masyarakat desa dan anggotanya dipilih berdasarkan unsur-unsur keterwakilan wilayah yang pengisiannya dilakukan secara demokratis. Unsur keterwakilan wilayah di sini seperti wilayah, penduduk, jenis kelamin, dan

kemampuan keuangan. Badan Permusyawaratan Desa di Desa Pangandaran berjumlah 9 orang anggota terdiri dari 3 wilayah dusun, Pangandaran Timur berjumlah 2 orang anggota, Pangandaran Barat 3 orang anggota, Parapat berjumlah 3 orang anggota dan 1 anggota dari gender perempuan mewakili dusun Pangandaran Barat.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti terhadap Badan Permusyawaratan Desa di Desa Pangandaran, belum melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mengawasi dan meminta keterangan tentang penyelenggaraan pemerintah desa oleh Badan Permusyawaratan Desa sebagaimana terlihat masih adanya anggota yang kurang aktif dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengawas penyelenggaraan pemerintahan desa, dikarenakan terkendala oleh kesibukan masing-masing anggota untuk kepentingan pribadinya. Selain itu pendidikan terakhir anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) desa Pangandaran banyak yang mempunyai latar belakang pendidikan setara SLTA. Selain itu keterlibatan setiap anggota Badan Permusyawaratan Desa dalam penyelenggaraan pemerintah desa masih sangat rendah, seperti dalam menghadiri rapat untuk membahas permasalahan-permasalahan yang ada di masyarakat di setiap dusun, terlihat masih banyak anggota BPD yang tidak bisa hadir dalam acara musyawarah yang diadakan setiap 6 (enam) bulan

sekali dalam satu tahun ke setiap dusun di Desa Pangandaran.

Penguatan aspek sumber daya manusia Badan Permusyawaratan Desa Pangandaran sangat diperlukan dengan cara mengembangkan kompetensi, meningkatkan pengetahuan, pengembangan sikap/perilaku, menumbuhkan motivasi, dan menerapkan penilaian kinerja.

Namun demikian berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan terhadap kompetensi anggota Badan Permusyawaratan Desa di Desa Pangandaran dalam Pengawasan Program Pemerintahan Desa Pangandaran Kecamatan Pangandaran masih belum optimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan indikator permasalahan sebagai berikut:

1. Anggota BPD di desa Pangandaran dalam melaksanakan fungsinya belum menunjukkan peran yang optimal, karena tingkat Pendidikan anggota Badan Permusyawaratan Desa masih rendah, terlihat dari 9 (sembilan) orang anggota hanya 2 (dua) orang Strata I, dan 1 (orang) Strata II, serta sisanya sebanyak 5 (lima) orang merupakan lulusan SLTA, sehingga kemampuan menganalisis rancangan peraturan desa masih minim;
2. Anggota Badan Permusyawaratan Desa di Desa Pangandaran juga kurang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugasnya sebagai Badan Permusyawaratan Desa, hal ini terlihat dari sebagian anggota BPD tidak menguasai Komputer,

terbukti bahwa dari 9 (sembilan) orang anggota BPD hanya ada 5 (lima) orang anggota saja yang memiliki sertifikat operator komputer;

3. Masih banyak anggota BPD yang tidak bisa hadir dalam pertemuan di setiap dusun di Desa Pangandaran, artinya anggota BPD tidak memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya, dari jumlah 9 (sembilan) orang anggota BPD pada tahun 2018 semester pertama jumlah anggota BPD yang tidak hadir sebanyak 6 (enam) orang, selanjutnya pada semester kedua jumlah anggota yang tidak hadir sebanyak 5 (lima) orang. Adapun pada tahun pada tahun 2019 semester pertama yang tidak hadir sebanyak 5 (lima) orang anggota, dan pada semester kedua tahun 2019 berjumlah 4 (empat) orang.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Kompetensi

Menurut George klemp dalam Edison et.al, 2016 : 143 bahwa: “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/ atau kinerja yang unggul.”

Menurut Edison et.al 2016 : 17 bahwa: “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*)”.

Menurut Wibowo 2013 : 324 bahwa: “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.”

Dari definisi yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut KBBI bahwa: “Kompetensi adalah kewenangan atau kekuasaan untuk menetapkan (memutuskan sesuatu) keahlian untuk menguasai gramatikan suatu Bahasa secara abstrak atau batinilah”.

Menurut Robbin 2007 : 38 bahwa: “Kompetensi merupakan suatu kemampuan (*ability*) atau juga kapasitas seseorang dalam melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang mana kemampuan itu ditentukan oleh faktor intelektual dan juga fisik”.

2. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan system remunerasi. Ruky 2003 : 43 mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-

perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja;
2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu;
3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadi suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal;
4. Dasar untuk pengembangan system remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil;
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat. Sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan

kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini;

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan;

3. Pengertian Badan Permasyarakatan Desa

Menurut Soekanto 2004 : 219 ”Badan Permasyarakatan Desa (BPD) adalah Lembaga perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintah desa. BPD bisa disebut sebagai parlemen di desa. BPD adalah Lembaga baru di desa pada masa otonomi daerah di Indonesia. Berdasarkan fungsinya, BPD bisa disebut Lembaga kemasyarakatan. Dikarenakan bersesuaian dengan pada pemikiran pokok yang dalam kesadaran masyarakat.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Pasal 1 Ayat 4, bahwa “Badan Permasyarakatan Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah Lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan yang anggotanya merupakan wakil dari penduduk Desa berdasarkan keterwakilan wilayah dan ditetapkan secara demokratis”

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No 110 Tahun 2016

tentang Badan Permusyawaratan Desa, Badan Permusyawaratan yang selanjutnya disingkat BPD atau yang disebut dengan nama lain adalah Lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan yang anggotanya merupakan wakil dari penduduk desa berdasarkan keterwakilan wilayah dan ditetapkan secara demokratis.

Kemudian Nurcholis 2011:77 menyatakan bahwa: “Badan Permusyawaratan Desa (BPD) berkedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan desa”.

Selanjutnya Napitupulu 2007:15 menjelaskan bahwa “BPD merupakan salah satu bentuk pemerintahan perwakilan yang terdapat di desa. Badan perwakilan dari penduduk desa yang bersangkutan berdasarkan keterwakilan wilayah yang ditetapkan dengan cara musyawarah dan mufakat, yang terdiri dari Ketua Rukun Warga, pemangku adat, golongan profesi, pemuka agama dan tokoh atau pemuka masyarakat lainnya”.

Selanjutnya Juanda 2008 : 44, bahwa secara konseptual BPD yang berkedudukan sejajar dan menjadi mitra pemerintah desa diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan prinsip “*chek and balance*” dan sangat dibutuhkan hubungan kemitraan (*partnership*) yang didasarkan pada filosofi sebagai berikut:

- a. Adanya kedudukan yang sejajar antara yang bermitra;
- b. Adanya kepentingan Bersama yang ingin dicapai;
- c. Adanya sikap saling menghormati;

d. Adanya niat baik untuk saling membantu dan saling mengingatkan.

Badan Permusyawaratan Desa merupakan organisasi yang berfungsi sebagai badan yang menetapkan peraturan desa bersama kepala Desa, menampung menyalurkan aspirasi masyarakat. Anggotanya adalah wakil dari penduduk desa bersangkutan yang ditetapkan dengan cara musyawarah dan mufakat. BPD mempunyai peran yang besar dalam membantu kepala Desa untuk menyusun perencanaan desa dan pembangunan desa secara keseluruhan. Pada dasarnya Badan Permusyawaratan Desa yang selanjutnya disebut BPD adalah lembaga yang merupakan perwujudan demokrasi dan berkedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah desa.

4. Fungsi Badan Permusyawaratan Desa (BPD)

Dalam penjelasan umum peraturan Undang-Undang No 6 Tahun 2014 Pasal 55 Badan Permusyawaratan Desa mempunyai (BPD), berfungsi membahas dan menyepakati rancangan peraturan desa Bersama kepala desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat desa, dan melakukan pengawasan kinerja kepala desa, dan di samping itu Badan Permusyawaratan Desa (BPD) mempunyai fungsi mengawasi pelaksanaan peraturan desa dalam rangka pemantapan pelaksanaan kinerja pemerintah desa.

Kemudian Soemantri 2011 : 13 mengemukakan bahwa: “Dalam pelaksanaan bahwa BPD menampung

aspirasi rakyat serta mempunyai fungsi mengawasi pelaksanaan peraturan desa dalam rangka pemantapan pelaksanaan kinerja pemerintah desa”.

Selanjutnya *Team Work* Lapera 2011 : 103 bahwa “Kelembagaan BPD mengatur soal-soal: (a) Mekanisme penampungan serta penggalian aspirasi rakyat; (b) Mekanisme pembuatan peraturan agar aspirasi yang diterima tadi dapat direalisasikan; (c) Mekanisme melakukan kontrol pengawasan agar pelaksanaan aspirasi tersebut dapat berjalan sesuai yang diharapkan; (d) Mekanisme penerimaan pertanggung pertanggungjawaban dari hasil-hasil yang telah dilaksanakan.

Dari pendapat di atas jelas terlihat bahwa Badan Permusyawaratan Desa (BPD) mempunyai fungsi yang cukup berperan untuk membantu Kepala Desa dalam menyusun, melaksanakan, dan mengawasi setiap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh desa. BPD akan berfungsi sebagai sebuah lembaga yang mempersiapkan segala hal yang berkaitan dengan pembangunan di desa, kemudian akan dilaksanakan sepenuhnya oleh Kepala Desa sebagai eksekutif, melalui sebuah mekanisme kontrol dari BPD, hingga pada penerimaan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan kepada BPD.

5. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dasar manajemen, Pengawasan merupakan aspek penting untuk mewujudkan tata kelola

pemerintahan yang baik (*good governance*), yakni untuk memastikan dapat berjalan atau tidaknya fungsi pemerintahan sebagaimana seharusnya. Dikaitkan dengan akuntabilitas public, pengawasan merupakan cara menjaga legitimasi rakyat terhadap kinerja pemerintahan. Caranya dengan membentuk system pengawasan yang efektif, yakni berupa pengawasan intern (*internal control*) dan pengawasan ekstern (*external control*). Selain itu, pengawasan masyarakat perlu didorong agar *good governance* tersebut dapat terwujud (Hadin, 2013:21-22).

Menurut Sondang P. Siagian dalam Makmur, (2011:176) bahwa “Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Makmur 2011 : 176 bahwa: “Pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson 2006 : 303 menyatakan bahwa “Pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan

baik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para pegawai”.

Menurut Stoner 2006 : 154 mengemukakan bahwa: “Pengawasan dan pengendalian merupakan suatu cara pengaturan pekerjaan diantara para anggota organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan pengaturan kegiatan, cara pengaturan pekerjaan yang dilakukan organisasi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan instruksi dan yang telah dikeluarkan untuk mengukur dalam rangka perbaikan kegiatan-kegiatan dengan membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga tujuan organisasi tercapai secara efisien.

Selanjutnya Siagian (2008:30), bahwa: “Pengawasan adalah memantau aktivitas pekerjaan pegawai untuk menjaga organisasi agar tetap berjalan kearah pencapaian tujuan dan membuat koreksi jika diperlukan. Pengawasan secara umum berarti pengendalian terhadap perencanaan apakah sudah dilaksanakan sesuai tujuan atau penyimpangan dari tujuan yang diinginkan. Jika terjadi penyimpangan, pihak manajemen yang terkait dalam pengawasan harus memberikan petunjuk untuk melakukan perbaikan kerja, agar standar perencanaan tidak jauh menyimpang dari hasil yang diperoleh pada saat pelaksanaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat

disimpulkan definisi pengawasan adalah merupakan suatu tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan perusahaan untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan melakukan tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada sebelumnya. Pengawasan yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksanakan dengan baik. Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini terdiri dari tugas-tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas perusahaan agar target perusahaan tercapai. Dengan kata lain fungsi pengawasan menilai apakah rencana yang ditetapkan pada fungsi perencanaan telah tercapai. Kesalahan dan penyimpangan dalam pengawasan merupakan kegiatan dari kenyataan yang sebenarnya, selain hal tersebut dalam kegiatan pengawasan juga harus ditemukan sebab-sebab terjadinya penyimpangan.

6. Tujuan Pengawasan

Pelaksanaan pengawasan merupakan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan adanya pengawasan merupakan perencanaan yang telah disusun dapat terlaksanakan dengan baik. Dengan adanya pengawasan bukan mencari kesalahannya tetapi sebagai pengontrol dalam pelaksanaan kegiatan, Menurut Husnaini 2009 : 400 tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

a. Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan,

- penyelewengan, pemborosan, dan hambatan;
- b. Mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, pemborosan, dan hambatan;
- c. Meningkatkan kelancaran operasi perusahaan;
- d. Melakukan tindakan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan dalam pencapaian kerja yang baik;

Selanjutnya Saydam 2005 : 197 mengemukakan tujuan pengawasan antara lain adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana;
- b. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah sesuai dengan instruksi;
- c. Untuk mengetahui apakah kegiatan telah berjalan efisien;
- d. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan;
- e. Untuk mencari jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan;.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pengawasan untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan (*prefentive control*) dan menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana. Sebab pengawasan yang baik akan tercipta tujuan yang efektif dan efisien.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif

kualitatif, metode penelitian deskriptif kualitatif adalah menggambarkan secara menyeluruh untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang di amati. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam dan suatu data yang mengandung makna, untuk penelitian ini akan menekankan kepada objek penelitian di Desa Pangandaran.

Menurut Sugiyono (2018: 8-9) mengemukakan definisi metode penelitian kualitatif yaitu “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif kualitatif, terdapat beberapa hal yang di temukan terkait proses

Desa Pangandaran merupakan desa pemekaran dari desa Pananjung. Berdasarkan Surat Bupati Ciamis Nomor: 202/PM.024.1/1982. tertanggal 3 September 1982 dan Surat Keputusan Gubernur Jawa barat Nomor : 141/Sk.1404 – Pem Des/82 tertanggal

21 September 1982. Nama Pangandaran itu sendiri sampai saat sekarang belum ada yang dapat membakukan berasal dari mana nama Pangandaran banyak yang menafsirkan yang pertama : Pangandaran berasal dari 2 (dua) kata yakni: "PANGAN" dan "ANDAR" yang berakhiran "AN". PANGAN berarti makanan, dan ANDAR atau juga andar – andar adalah orang hilir mudik atau suka bepergian atau orang mencari sesuatu dan atau juga tempat bersandar /berhenti, jadi nama PANGANDARAN adalah tempat orang mencari makan atau memberi makan yang dalam arti luas dapat dikatakan adalah tempat mencari atau memberi nafkah.

Kemudian hasil penelitian mengenai kompetensi anggota Badan Permusyawaratan Desa dalam menyelenggarakan Pemerintahan di Desa Pangandaran Kabupaten Pangandaran memiliki hambatan-hambatan yang dihadapi dalam kompetensi anggota Badan Permusyawaratan Desa dalam pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di Desa Pangandaran Kecamatan Pangandaran antara lain: sumberdaya manusia yang kurang memadai, kurang teliti dalam melakukan identifikasi, karakter masyarakat serta permasalahan dilapangan yang berbeda-beda, anggota yang baru masih harus penyesuaian, selain itu juga sering terjadi missskomunikasi antara pagawai desa dan anggota BPD. Selanjutnya anggota BPD kurang mampu berbicara didepan umum, sering terjadi perbedaan paham dalam menafsirkan petunjuk teknis,

anggota BPD yang masih baru harus banyak belajar dan memahami undang-undang, anggota BPD tidak diberikan draf undang-undang dan tidak ada sosialisasi dalam mengimplementasikan undang-undang, latar belakang pendidikan yang berbeda akan sulit memahami karakter, mereka akan mempunyai pendapat yang berbeda-beda.

Selanjutnya upaya untuk mengatasi hambatan kompetensi anggota Badan Permusyawaratan Desa dalam pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di Desa Pangandaran Kecamatan Pangandaran antara lain: selalu melakukan rapat internal BPD, anggota BPD melakukan pembinaan khusus terhadap anggotanya yang masih baru atau belum mampu melakukan identifikasi permasalahan, sering bertemu dan bertatap muka untuk saling memahami karakter masing-masing. Selanjutnya untuk anggota BPD yang baru, harus terus dibimbing dan sering mengadakan musyawarah internal. Selanjutnya ketua BPD melakukan pembinaan khusus kepada anggota-anggotanya yang dianggap belum mampu mengimplementasikan undang-undang, berjalan secara bersama-sama, ketika ada kesulitan dilapangan, melakukan koordinasi dan berkomunikasi dengan ketua, melakukan pendekatan secara pribadi, dengan sering bertemu, duduk bersama, serta berkomunikasi, memberikan masukan kepada anggota lainnya atau pemerintahan di desa untuk lebih komunikatif dan lebih transparan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompetensi anggota Badan Permusyawaratan Desa dalam menyelenggarakan Pemerintahan di Desa Pangandaran pada umumnya belum sepenuhnya di laksanakan dengan optimal masih ada hambatan yang di hadapi oleh para anggota Badan Permusyawaratan Desa.

Akan tetapi meski ada banyak hambatan dalam kompetensi anggota Badan Permusyawaratan Desa dalam pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di Desa Pangandaran Kecamatan Pangandaran, pihak anggota Badan Permusyawaratan Desa sendiri selalu berupaya untuk hasil yang maksimal demi terpenuhinya tugas dan kewajiban anggota Badan Permusyawaratan Desa.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Stoner.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Achmad, S. Ruky. (2003). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Edison, Anwar dan Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Husnaini. (2009). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juanda.(2008).*Hukum Pemerintahan Daerah, Pasang Surut Hubungan Kewenangan antara DPRD dan Kepala Daerah*. Bandung: Alumnii.
- Makmur. (2011). *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Napitupulu, Paimin. (2007). *Pelayanan Publik dan Customer Statisfiction*. Bandung: Alumnii.
- Nurcholis, Hanif. (2011). *Pertumbuhan dan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*. Jakarta : penerbit ERLANGGA.
- Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selamba Empat.
- Saydam, Gouzalia. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Soekanto, Soerjono. (2004). *Sosiologi Keluarga*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Soemantri, Bambang Trisantoro. (2011). *Pedoman Penyelenggaraan Pemerintah Desa*. Bandung: Fokusmedia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Jurnal**
- Haryani, Dian. 2016. Peran Badan Permusyawaratan Desa dalam Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Desa Melati II Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 4 (1) (2016): 74-85. Universitas Medan Area.
- Purwanto, Eko. 2016. Evaluasi Pelaksanaan Fungsi Badan Permusyawaratan Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa di Desa Mantang Lama. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosil dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang* Provinsi Kepulauan Riau.
- Juita Punu, Ester. 2015. Fungsi Badan Permusyawaratan Desa dalam Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan di Desa Wiau – Lapi Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Politico*. Volume 5, No. 1 (2016). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi. Manado, Sulawesi Utara.
- Jamaludin dan Suharno, Pawirosumarto. 2017. Pengaruh Kompetensi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal SWOT*, VII, No 2.
- Sumber Undang-undang**
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- Peraturan Desa Pangandaran Nomor 3 Tahun 2018 Pasal 4 Tentang Badan Permusyawaratan Desa.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 110 Tahun 2016 Tentang Badan Permusyawaratan Desa