



Analisis Pengawasan Pemerintah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Puncak Heriyani¹, Kristian H.P. Lambe², Since Erna Lamba³

¹⁾ Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

Submitted: 08-07-2025 | Review 15-07-2025 | Revision 25-07-2025 | Accepted 30-07-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk, mekanisme, serta efektivitas pengawasan pemerintah dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Puncak. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dilaksanakan secara administratif dan langsung oleh atasan, pengawas internal, serta Inspektorat, namun masih didominasi metode manual dan belum terintegrasi sistem digital. Faktor pendukung pengawasan meliputi dukungan pimpinan, regulasi yang jelas, dan komitmen ASN, sedangkan hambatan utama meliputi keterbatasan SDM, sarana pengawasan, kondisi geografis, serta rendahnya kesadaran disiplin. Pengawasan terbukti berkontribusi positif dalam meningkatkan kehadiran dan tanggung jawab ASN. Namun, efektivitas pengawasan masih perlu diperkuat melalui pelatihan pengawas, pemanfaatan teknologi, sistem reward-punishment yang adil, serta pendekatan pembinaan yang humanis dan kontekstual. Penelitian ini merekomendasikan integrasi strategi pengawasan berbasis teknologi dan adaptif terhadap karakteristik daerah tertinggal guna meningkatkan kualitas layanan publik di sektor pendidikan.

Kata kunci: pengawasan pemerintah, disiplin kerja, aparatur sipil negara, ASN, Disdikpora Puncak

Abstract: This study aims to analyze the forms, mechanisms, and effectiveness of government supervision in enhancing the work discipline of civil servants (ASN) at the Department of Education, Youth, and Sports (Disdikpora) of Puncak Regency. A qualitative descriptive approach was employed, utilizing in-depth interviews, direct observation, and document analysis. The findings reveal that supervision is carried out through both administrative and direct means by supervisors, internal monitoring teams, and the Inspectorate, yet remains largely manual and lacks digital integration. Supporting factors include leadership commitment, regulatory clarity, and employee awareness, while the main constraints are limited human resources, inadequate monitoring infrastructure, geographical barriers, and low disciplinary awareness among some civil servants. Government supervision has demonstrated a positive impact on improving attendance and accountability among ASN. However, its effectiveness requires further reinforcement through capacity-building for supervisors, adoption of digital supervision tools, a fair reward-and-sanction system, and humanistic, context-sensitive coaching strategies. The study recommends an integrated, adaptive supervision framework to strengthen public service performance in remote and underdeveloped regions, particularly in the education sector.

Keywords: government supervision, work discipline, civil servants, ASN, Disdikpora Puncak

¹E-mail: xxxx@gmail.com

²E-mail: kristian_lambe@ukipaulus.ac.id

³E-mail: since_lamba@ukipaulus.ac.id

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Salah satu indikator utama kinerja ASN adalah tingkat kedisiplinan kerja. Disiplin kerja ASN menjadi faktor krusial dalam menjamin efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pemerintahan, khususnya di sektor pelayanan dasar seperti pendidikan (Rivai, 2011; Mangkunegara, 2009).

Namun, pada tataran implementasi, tingkat kedisiplinan ASN di daerah tertinggal masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu contohnya adalah di Kabupaten Puncak, Provinsi Papua Tengah. Berdasarkan hasil pengamatan dan laporan internal Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Puncak tahun 2024, ditemukan bahwa sebagian besar ASN tidak hadir secara konsisten di tempat kerja, banyak yang meninggalkan daerah tanpa izin, serta terdapat pelanggaran disiplin lainnya yang tidak ditindaklanjuti secara sistematis (Disdikpora Puncak, 2024).

Fenomena ini mengindikasikan lemahnya fungsi pengawasan internal serta tidak optimalnya pelaksanaan regulasi kepegawaian sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kondisi ini berdampak pada rendahnya mutu layanan pendidikan, terhambatnya program pembinaan kepemudaan, serta lambannya kinerja institusional secara keseluruhan.

Untuk memberikan gambaran yang lebih objektif, berikut disajikan data kehadiran ASN Disdikpora Kabupaten Puncak selama triwulan pertama tahun 2024:

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran ASN Disdikpora Kabupaten Puncak – Triwulan I Tahun 2024

Bulan	Jumlah ASN Terdaftar	Hadir Penuh	Izin/Alpa Tanpa Surat	Persentase Ketidakhadiran (%)
Januari	145	93	52	35,9%
Februari	145	88	57	39,3%
Maret	145	91	54	37,2%

Sumber: *Disdikpora Kabupaten Puncak (2024)*

Rendahnya kehadiran ASN secara langsung berdampak pada stagnasi kinerja organisasi. Fenomena ini mencerminkan bahwa pengawasan yang dilakukan belum mampu mengubah perilaku kerja ASN secara signifikan. Padahal, menurut Hasibuan (2012), pengawasan yang konsisten merupakan salah satu fungsi manajemen yang vital dalam menjamin pelaksanaan tugas sesuai standar organisasi. Gibson et al. (1996) juga menegaskan bahwa pengawasan berfungsi sebagai instrumen koreksi terhadap penyimpangan kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi pemerintahan.

Selain kendala struktural seperti terbatasnya jumlah pengawas dan infrastruktur digital, faktor geografis serta budaya kerja yang permisif di wilayah terluar turut memperparah lemahnya pengawasan (Handayani, 2005; Mauliza, 2020). Kondisi ini menuntut adanya reformasi pengawasan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga adaptif dan berbasis pendekatan pembinaan.

Penelitian ini menjadi penting dilakukan mengingat pengawasan merupakan instrumen kunci dalam membentuk budaya kerja ASN yang disiplin, khususnya di daerah 3T (Tertinggal, Terdepan, dan Terluar). Kegagalan sistem pengawasan tidak hanya berdampak pada kinerja ASN, tetapi juga mengancam kualitas pelayanan publik yang menjadi hak dasar masyarakat, terutama di sektor pendidikan. Oleh karena itu,

diperlukan analisis mendalam mengenai bentuk, mekanisme, serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pengawasan pemerintah dalam meningkatkan disiplin kerja ASN, dengan harapan dapat memberikan solusi strategis dan aplikatif untuk meningkatkan akuntabilitas birokrasi di tingkat daerah.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Pengawasan Pemerintah

Pengawasan dalam konteks administrasi publik adalah proses sistematis untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas dan program pemerintahan berjalan sesuai dengan standar, prosedur, dan regulasi yang berlaku (Akhmad, 2021). Menurut Gibson et al. (1996), pengawasan mencakup aktivitas pengukuran kinerja, perbandingan dengan standar, dan tindakan korektif jika ditemukan penyimpangan. Dalam birokrasi publik, pengawasan memiliki fungsi strategis sebagai instrumen akuntabilitas dan kontrol perilaku aparatur, khususnya dalam membentuk disiplin kerja.

Pengawasan pemerintah dapat diklasifikasikan menjadi:

- **Pengawasan preventif:** dilakukan sebelum kegiatan dimulai untuk mencegah pelanggaran.
- **Pengawasan represif:** dilakukan setelah kegiatan berlangsung untuk mengevaluasi hasil.
- **Pengawasan langsung:** dilaksanakan oleh atasan langsung terhadap bawahannya.
- **Pengawasan tidak langsung:** dilakukan melalui laporan administratif atau audit internal (Siagian, 2008; Handayani, 2005).

Dalam konteks ASN, pengawasan idealnya dilakukan secara berkelanjutan dan terintegrasi dengan sistem manajemen kinerja.

Disiplin Kerja ASN

Disiplin kerja ASN didefinisikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan kerja, kehadiran yang konsisten, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas pemerintahan (PermenPAN-RB No. 8 Tahun 2021). Menurut Rivai (2011), disiplin mencerminkan tingkat komitmen individu terhadap aturan organisasi dan menjadi indikator penting dalam pengukuran produktivitas pegawai. Mangkunegara (2009) menekankan bahwa disiplin tinggi akan meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan publik.

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin ASN meliputi:

- Kepemimpinan yang tegas dan adil.
- Sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten.
- Lingkungan kerja yang mendukung.
- Pengawasan rutin dan profesional (Mauliza, 2020; Suriyanto, 2009).

Hubungan antara Pengawasan dan Disiplin Kerja

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif berkorelasi positif terhadap tingkat kedisiplinan ASN. Penelitian oleh Pebriyanti, Basri, & Tawai (2023) di Dinas Pendidikan Kota Kendari menemukan bahwa pelaksanaan pengawasan yang terstruktur berdampak signifikan terhadap peningkatan kehadiran dan produktivitas pegawai. Hal senada juga diungkapkan oleh Mauliza (2020), yang menunjukkan bahwa pengawasan berkontribusi pada pembentukan budaya kerja yang

patuh terhadap aturan, terutama ketika dikombinasikan dengan sistem pembinaan dan evaluasi berkala.

Namun demikian, tidak sedikit studi yang juga menunjukkan tantangan dalam implementasi pengawasan, khususnya di daerah terpencil. Penelitian oleh Purwanto et al. (2021) menunjukkan bahwa lemahnya pengawasan di daerah 3T sering kali disebabkan oleh keterbatasan SDM, infrastruktur, dan resistensi budaya terhadap disiplin. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas pengawasan sangat bergantung pada konteks lokal dan kapasitas kelembagaan.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 2. Mapping Penelitian Terdahulu

Peneliti	Tahun	Fokus Penelitian	Temuan Utama
Mauliza	2020	Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja ASN	Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan ASN
Pebriyanti et al.	2023	Pembinaan disiplin pegawai Disdikpora	Peran pembinaan dan pengawasan memperbaiki perilaku kerja ASN
Purwanto et al.	2021	Hambatan pengawasan ASN di daerah 3T	Pengawasan lemah karena faktor geografis dan keterbatasan teknologi
Akhmad	2021	Evaluasi pengawasan ASN di daerah	Menekankan pentingnya integrasi pengawasan dengan sistem kinerja pegawai

Sumber: Penelitian terdahulu (2025)

Kesenjangan Penelitian (Research Gap)

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja ASN, sebagian besar studi dilakukan di wilayah perkotaan atau daerah dengan infrastruktur administratif yang relatif baik. Penelitian yang secara spesifik mengkaji pengawasan di daerah 3T seperti Kabupaten Puncak masih terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengintegrasikan pendekatan kontekstual – yakni mengkaji pengawasan berdasarkan kondisi geografis, budaya organisasi, dan kapasitas kelembagaan secara bersamaan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengisi kekosongan literatur dengan menawarkan pemahaman berbasis kasus di daerah tertinggal, serta merumuskan strategi pengawasan yang adaptif dan aplikatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam bentuk, mekanisme, serta efektivitas pengawasan pemerintah dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Puncak. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali makna, persepsi, dan praktik pengawasan dalam konteks yang kompleks, khususnya di daerah terpencil (Creswell & Poth, 2018). Desain deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran faktual dan sistematis mengenai fenomena yang diteliti tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang ada (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan kerja Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Puncak, Provinsi Papua Tengah. Lokasi ini dipilih karena tingkat kedisiplinan ASN di wilayah tersebut dilaporkan rendah dan sistem pengawasan yang

ada dinilai belum berjalan secara optimal. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama dua bulan, yakni pada Februari hingga Maret 2025, dengan melibatkan berbagai unit kerja di bawah Disdikpora serta lembaga pengawas internal seperti Inspektorat Daerah.

Subjek penelitian ditentukan secara purposive, yaitu dipilih berdasarkan kriteria relevansi dengan tujuan penelitian dan keterlibatan langsung dalam proses pengawasan maupun pelaksanaan tugas ASN. Informan utama terdiri dari pejabat struktural seperti Kepala Dinas, Kepala Bidang, Kepala Seksi, serta ASN dari berbagai unit kerja dan pengawas dari Inspektorat Daerah. Total jumlah informan dalam penelitian ini adalah delapan orang, terdiri dari lima pejabat struktural dan tiga pengawas internal. Teknik ini sesuai dengan pandangan Patton (2015) bahwa purposive sampling efektif digunakan dalam studi kualitatif untuk mendapatkan informasi yang kaya dan mendalam dari informan yang benar-benar memahami konteks permasalahan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama: wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan secara langsung kepada informan kunci untuk menggali persepsi, pengalaman, dan evaluasi terhadap sistem pengawasan yang diterapkan. Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati langsung perilaku ASN dalam lingkungan kerja serta bagaimana proses pengawasan dijalankan dalam praktik sehari-hari. Sementara itu, studi dokumentasi digunakan untuk menelaah data sekunder seperti absensi pegawai, laporan pengawasan, notulensi evaluasi kinerja, dan regulasi kepegawaian yang berlaku. Penggunaan kombinasi ketiga teknik ini bertujuan untuk meningkatkan validitas data melalui proses triangulasi (Moleong, 2017).

Teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yang terdiri dari tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Data kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan matriks tematik untuk memudahkan identifikasi pola. Selanjutnya, kesimpulan ditarik berdasarkan pola hubungan antar kategori yang muncul dari data, dan dilakukan verifikasi silang dengan hasil observasi maupun dokumentasi untuk memastikan keabsahan temuan.

Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian mampu memberikan pemahaman yang utuh mengenai bagaimana pengawasan pemerintah dapat mendorong peningkatan disiplin kerja ASN, terutama dalam konteks geografis dan administratif yang kompleks seperti di Kabupaten Puncak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan delapan informan utama yang dipilih secara purposive berdasarkan peran strategis mereka dalam proses pengawasan dan pelaksanaan tugas ASN di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Puncak. Informan terdiri atas pejabat struktural, pengawas internal dari Inspektorat, kepala sekolah, dan ASN pelaksana dari berbagai unit kerja. **Tabel 3** berikut menyajikan ringkasan karakteristik informan:

Tabel 3. Informan Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan/Posisi	Latar Belakang Pendidikan
1	Alfons Newegalen	Kepala Dinas Pendidikan	S.PAK
2	Magdalena Tabuni	Sekretaris Dinas	S.Pd, M.Pd
3	Mantruk Kogoya	Kepala Bidang Pendidikan Dasar	S.Pd
4	Kainus Wakerkwa	Kepala Bidang Pendidikan Luar Sekolah	S.Pd
5	Hj. Hasnah	ASN Administrasi Kantor Distrik Ilaga	S.E
6	Clara Sarbunan	Kepala Seksi Kependudukan	S.Sos
7	Fonny Syukur	Kepala Subbagian Kepegawaian Inspektorat	ST, M.M
8	Yuliana Bura	Kepala SMPN I Ilaga	S.Pd

Sumber: Hasil wawancara (2025)

Seluruh informan memiliki pengalaman kerja lebih dari lima tahun di bidang masing-masing dan memiliki keterlibatan langsung dalam proses pengawasan atau pelaksanaan tugas sebagai ASN di lingkungan Disdikpora.

Bentuk dan Mekanisme Pengawasan Pemerintah terhadap ASN

Berdasarkan hasil wawancara, bentuk pengawasan yang diterapkan meliputi pengawasan administratif, pengawasan langsung, dan evaluasi kinerja berkala. Pengawasan administratif mencakup pemeriksaan absensi harian, laporan tugas, serta kelengkapan dokumen kepegawaian. Sedangkan pengawasan langsung dilakukan melalui inspeksi lapangan oleh atasan, kepala sekolah, atau Inspektorat.

Kepala Dinas Pendidikan, Alfons Newegalen, menyatakan:

"Kami melakukan pengawasan dalam dua bentuk, yaitu administratif dan langsung. Setiap bulan kami evaluasi laporan kerja dan melakukan sidak ke sekolah-sekolah, terutama yang sering bermasalah dengan kehadiran ASN." (Hasil wawancara, 2025)

Mekanisme pengawasan diatur dalam SOP internal dinas dan dilakukan secara periodik, yaitu mingguan untuk absensi dan bulanan untuk evaluasi kinerja. Pengawasan juga mencakup koordinasi lintas unit dengan Inspektorat dan Badan Kepegawaian Daerah.

Namun, sebagian besar pelaksanaan pengawasan masih menggunakan metode manual (absensi tulis tangan, laporan fisik), dan belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem digital. Hal ini menyebabkan efektivitas pengawasan belum optimal, terutama di wilayah yang sulit dijangkau.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pengawasan

Faktor **pendukung utama** dalam pelaksanaan pengawasan antara lain adalah:

- Dukungan dari pimpinan dinas dan kepala sekolah.
- Adanya regulasi internal dan eksternal (misalnya PP No. 94 Tahun 2021).
- Komitmen ASN tertentu yang sudah memahami pentingnya disiplin.

Sekretaris Dinas, Magdalena Tabuni, menjelaskan:

"Sebagian ASN sudah sadar bahwa disiplin adalah bagian dari profesionalisme. Kami juga

terbantu dengan sistem pelaporan manual yang sudah rutin, meskipun belum digital." (Hasil wawancara, 2025)

Adapun **faktor penghambat** meliputi:

- Keterbatasan jumlah SDM pengawas.
- Minimnya fasilitas teknologi seperti absensi digital dan sistem pelaporan daring.
- Kondisi geografis wilayah yang sulit dijangkau.
- Masih rendahnya kesadaran disiplin sebagian ASN.

Fonny Syukur dari Inspektorat menambahkan:

"Jumlah pengawas internal sangat terbatas. Kami sering kekurangan tenaga untuk menjangkau semua distrik, apalagi kalau cuaca ekstrem." (Hasil wawancara, 2025)

Masih ditemukan pula resistensi ASN terhadap pengawasan yang dianggap "mengintimidasi", khususnya jika dilakukan mendadak atau tanpa pendekatan yang komunikatif.

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja ASN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan pemerintah memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja ASN, terutama dalam hal kehadiran, ketepatan waktu menyelesaikan tugas, dan kepatuhan terhadap jam kerja. Beberapa ASN yang sebelumnya tidak disiplin mulai menunjukkan perubahan perilaku setelah pengawasan ditingkatkan.

Yuliana Bura, Kepala SMPN I Ilaga, menyampaikan:

"Guru-guru jadi lebih rajin datang ke sekolah setelah kami lakukan supervisi secara rutin. Evaluasi bulanan juga membuat mereka sadar bahwa pekerjaan mereka dinilai." (Hasil wawancara, 2025)

Namun, pengaruh pengawasan masih belum merata, terutama di unit kerja yang berada di daerah terpencil. Di wilayah tersebut, pengawasan masih sporadis, dan tidak semua pelanggaran ditindaklanjuti secara tegas. Data dari Disdikpora menunjukkan adanya penurunan tingkat ketidakhadiran ASN sebesar 10% dalam dua bulan setelah peningkatan frekuensi pengawasan. Meski belum signifikan, hal ini mengindikasikan adanya dampak positif dari pengawasan terhadap perilaku kerja ASN.

Pembahasan

Temuan penelitian ini konsisten dengan teori manajemen publik yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan salah satu instrumen utama dalam meningkatkan akuntabilitas dan kinerja ASN (Hasibuan, 2012; Mauliza, 2020). Pengawasan yang dilakukan secara rutin, terstruktur, dan disertai dengan pembinaan memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai.

Namun, sebagaimana juga ditemukan oleh Purwanto et al. (2021), efektivitas pengawasan sangat dipengaruhi oleh konteks lokal seperti keterbatasan SDM, infrastruktur, dan budaya kerja. Hal ini menjadi tantangan utama di daerah seperti Kabupaten Puncak yang memiliki karakteristik geografis dan sosial yang unik.

Selain itu, pengawasan yang bersifat administratif semata tidak cukup. Diperlukan pendekatan humanis dan persuasif, serta integrasi antara pengawasan dan sistem reward-punishment agar ASN tidak hanya disiplin karena takut sanksi, tetapi

karena kesadaran profesional.

Dengan demikian, penelitian ini berhasil menjawab seluruh rumusan masalah:

1. Bentuk dan mekanisme pengawasan di Disdikpora meliputi pengawasan administratif dan langsung, dengan prosedur yang masih manual.
2. Faktor pendukung pengawasan adalah regulasi dan dukungan pimpinan, sedangkan penghambat utama adalah SDM dan kondisi geografis.
3. Pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap kedisiplinan ASN, meskipun masih terdapat kendala implementasi di lapangan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk dan mekanisme pengawasan pemerintah, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat, serta menilai sejauh mana pengawasan pemerintah berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Puncak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dilaksanakan dalam bentuk administratif dan langsung, yang dijalankan oleh atasan langsung, pengawas internal, dan Inspektorat, meskipun sebagian besar masih menggunakan metode manual.

Pengawasan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja ASN, terutama dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu. Meski demikian, efektivitasnya masih terhambat oleh keterbatasan sumber daya manusia pengawas, minimnya dukungan teknologi, kondisi geografis yang sulit dijangkau, serta resistensi dari sebagian ASN terhadap pengawasan yang bersifat korektif. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan pengawasan yang tidak hanya bersifat kontrol, tetapi juga pembinaan yang partisipatif dan kontekstual.

Dari sisi **implikasi praktis**, hasil penelitian ini menegaskan perlunya penguatan kapasitas pengawas internal melalui pelatihan dan peningkatan jumlah personel, serta pemanfaatan teknologi seperti sistem absensi digital dan pelaporan daring. Selain itu, perlu dikembangkan sistem penghargaan dan sanksi yang proporsional untuk membangun motivasi dan kesadaran disiplin ASN secara berkelanjutan. Pengawasan harus menjadi bagian integral dari pembinaan ASN, bukan sekadar mekanisme kontrol formal.

Secara **teoretis**, penelitian ini memperkaya literatur tentang hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja ASN di wilayah tertinggal yang belum banyak dikaji sebelumnya. Studi ini menegaskan bahwa efektivitas pengawasan sangat bergantung pada kesesuaian konteks geografis, budaya organisasi, dan struktur birokrasi daerah. Oleh karena itu, penelitian ini turut memperluas pemahaman tentang pentingnya pendekatan adaptif dalam teori pengawasan birokrasi di sektor publik.

Penelitian ini memiliki beberapa **keterbatasan**, antara lain terbatasnya jumlah informan, cakupan wilayah yang hanya mencakup satu OPD, serta keterbatasan penggunaan data kuantitatif untuk mengukur perubahan perilaku secara lebih objektif. Selain itu, belum dilibatkan perspektif pemangku kepentingan eksternal seperti masyarakat pengguna layanan pendidikan.

Untuk **penelitian selanjutnya**, disarankan agar menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) dengan melibatkan data kuantitatif untuk mengukur korelasi pengawasan dan disiplin kerja secara statistik. Penelitian juga perlu diperluas ke sektor dan daerah lain untuk memperoleh generalisasi yang lebih luas serta mempertimbangkan dimensi kultural, struktural, dan politik dalam membentuk sistem

pengawasan yang efektif dan berkelanjutan di lingkungan birokrasi publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Z. (2021). Implementasi Pengawasan Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 12(1), 46–55.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (1996). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (9th ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Halik, J. B., Rantererung, C. L., Sutomo, D. A., Rasinan, D., Daud, M., & Todingbua, M. A. (2024). *Era Disruptif* (J. B. Halik (ed.); 1st ed.). CV. Adanu Abimata. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=kKUDEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA179&ots=GVM0GTeahE&sig=ixF8ruUsRR4KmAtdE_GYwrlvO4k&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Handyaningrat, S. (2005). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iyai, Y. E. M., Jaya, A., & Halik, J. B. (2025). Analisis Kepatuhan dan Prosedur Verifikasi terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan , Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Papua Tengah. *J-MEBI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 32–42. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/872>
- Lambe, K. H. P., Palondongan, E., Ma'na, P., & Tandi, A. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Al-Buhuts*, 20(1), 138–147. <https://doi.org/10.30603/ab.v20i1.4711>
- Lambe, K. H. P., Tandi, A., & Pangalo, T. (2023). ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE EVALUATION AT THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OFFICE OF NORTH TORAJA REGENCY. *Journal of Entrepreneur Business and Management (JEBM)*, 1(3), 87–98. <https://journal.amkop.id/jebm/article/view/111>
- Mangallo, E., Baharuddin, & Lambe, K. H. P. (2025). EFEKTIVITAS TUGAS DAN FUNGSI PENGAWAS PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DI INSPEKTORAT PROVINSI PAPUA TENGAH. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*, 1(1), 108–115. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/865>
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71–81. <https://doi.org/10.35838/jemsi.v6i2.123>
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Revisi ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

-
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Pebriyanti, R., Basri, M., & Tawai, A. T. (2023). Pembinaan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Kendari. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 12(1), 77–86.
- Permenpan-RB No. 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil. (2021). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/165961/permenpanrb-no-8-tahun-2021>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (2021). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>
- Paembonan, R., Ma'na, P., & Halik, J. (2024). Analisis akuntabilitas kinerja keuangan daerah di kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang kabupaten biak provinsi Papua. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 1–6. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.254>
- Prasetyo, N., Pasae, Y., & Lambe, K. H. P. (2025). Peran Sistem Pengendalian Intern dalam Memediasi Pengaruh Penatausahaan Aset terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 108–119. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/884/738>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, P. B., & Fahmi, M. N. (2021). The Challenges of Supervision and Discipline Implementation in Remote Areas: Empirical Evidence from Eastern Indonesia. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(4), 98–112. <https://doi.org/10.5555/ijsmas.v2i4.876>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Roreng, P. P., Halik, J. B., Halik, M. Y., & Irdawati. (2024). Systematic Literature Review : Kondisi Makroekonomi Indonesia Pasca Pandemi Covid-19 dan Prospek di Masa Mendatang. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 56–67. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.306>
- Setiawati, L., Todingbua, M. A., & Halik, J. B. (2025). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance (GCG) dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan pada KPP Makassar Utara. *Scientific Journal of Economics, Management, Business, and Accounting*, 15(1), 141–155. <https://doi.org/10.37478/als.v15i01.5342>
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301>
- Suriyanto. (2009). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Deli Serdang. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Universitas Medan Area.
- Tandibua, S. T., Pasae, Y., & Baharuddin. (2025). Analisis Kinerja Pegawai Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review (MARIOBRE)*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.63416/mrb.v3i1.294>