

**PENGAWASAN KINERJA ASN  
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN JAYAPURA PROVINSI PAPUA**

Martha G.M.Wenggi  
NPP. 29.1785

*Asdaf Kabupaten Jayapura, Provinsi Papua  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email : 29.1785@praja.ipdn.ac.id

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** Problem/Background (GAP): During the COVID-19 pandemic, various obstacles were faced related to the WFH policy, including the minimal internet network. This condition causes the performance of ASN to decrease because they cannot carry out their duties optimally. Besides that, there are also ASNs who are negligent in carrying out their duties and responsibilities, therefore performance monitoring is needed. This study aims to analyze the performance of ASN supervision in the Agency for Personnel and Human Resources Development in Jayapura Regency. **Purpose** The purpose of this study was to find out how the supervision of the performance of ASN in the personnel agency and human resource development in Jayapura Regency, Papua Province. **Methods** The research uses a descriptive method with a qualitative approach. Observation, interviews, and documentation as data collection techniques. The data analysis technique used is data reduction, data presentation. **Method** which is used by the researcher is a descriptive method with a qualitative approach and also uses data collection techniques Observation, interviews, and documentation, for data analysis techniques used are data reduction, data presentation. **Result** The research shows that the implementation of performance monitoring in the Personnel Agency and Human Resources Development of Jayapura Regency is quite good and needs to improve performance and work discipline because researchers found obstacles that occur in the performance of state civil servants such as lack of respect for time and lack of performance discipline. **Conclusion** The supervision carried out by the personnel and human resource development agency in Jayapura Regency needs to be improved again, such as the performance of ASN in the aspects of discipline and time.

**Keywords:** Supervision, Performance, BKPSDM

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Pada masa pandemic covid-19 berbagai kendala dihadapi terkait kebijakan WFH, antara lain jaringan internet yang minim. Kondisi ini mengakibatkan kinerja ASN menurun karena tidak dapat melaksanakan tugas secara maksimal. Selain itu juga masih ada ASN yang lalai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya maka oleh sebab itu diperlukan pengawasan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pengawasan ASN di badan

kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten jayapura. **Tujuan:** adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengawasan kinerja ASN di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten jayapura provinsi papua. **Metode:** yang digunakan oleh Peneliti adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan juga menggunakan teknik pengumpulan data Observasi, wawancara, dan dokumentasi, untuk teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data. **Hasil/Temuan:** penelitian menunjukkan bahwa penerapan pengawasan kinerja di badan kepegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia kabupaten jayapura yang sudah cukup baik dan perlu meningkatkan kinerja serta disiplin kerja dikarenakan peneliti menemukan hambatan yang terjadi dalam kinerja aparatur sipil negara seperti kurang menghargai waktu dan kurangnya kedisiplinan kinerja. **Kesimpulan:** pengawasan yang dilakukan oleh badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten jayapura perlu ditingkatkan lagi seperti kinerja ASN pada aspek kedisiplinan dan waktu  
**Kata kunci:** Pengawasan, Kinerja, BPKSDM

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi merupakan salah satu cara pemerintah untuk mencapai perubahan mendasar dan pembaharuan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dalam mewujudkan pemerintah yang baik (*good governance*). Dalam mewujudkan *good governance* di butuhkan ASN yang berkualitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Aparatur Sipil Negara memiliki tugas penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, adil dan jujur. Peran ASN sangat penting dalam menjalankan roda pemerintahan untuk menggerakkan roda pemerintahan dan pembangunan pemerintahan menjadi lebih baik untuk kepentingan dan kesejahteraan rakyat. Melihat betapa pentingnya peran ASN dalam roda pemerintahan, maka dalam pelaksanaan tugasnya sangat diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai (ASN) untuk menghasikan ASN yang cakap dalam kemampuannya bertanggung jawab menjalankan tugasnya..

ASN merupakan unsur penting dalam pembangunan nasional, karena itu dituntut mampu menjalankan tugas-tugas dan tanggu jawabnya yang telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Apartur Sipil Negara yaitu sebagai perencana, pelaksana, dan pengawasan penyelenggaran tugas umum pemerintahan.

Pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa sebuah aktifitas yang di lakukan sesuai dengan rencana sebelumnya. Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi agar dapat berjalan dengan lancar dan wajar. Pengawasan memiliki peran yang sangat penting dalam terwujudnya efektifitas dan efesien kinerja serta mencapai hasil kinerja dalam suatu instansi dengan tujuan mencegah penyalahgunaan dalam memanfaatkan waktu, dana, dan sarana agar seluruh kegiatan dapat terlaksana secara efektif dan efesien.

Kinerja merupakan garis besar dari capaian kegiatan yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur suatu keberhasilan pelaksanaan oleh suatu lembaga/ perangkat daerah tertentu. Semakin tinggi capaian yang dialami seorang pegawai maka semakin tinggi juga capaian kemajuan yang dialami oleh suatu lembaga.

Pemerintahan Kabupaten Jayapura telah melaksanakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PP ini mengatur tentang kedisiplinan

Pegawai Negeri atau ASN. namun masih ada juga segelintir ASN yang tidak begitu mempedulikan aturan tersebut. Ketidaksiplinan ASN akan berdampak pada kinerja dari ASN itu sendiri yang dapat berdampak luas pada pencapaian tujuan nasional.

## **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan pengawasan kinerja ASN di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten jayapura provinsi papua salah satunya yang banyak terjadi yaitu tingkat kedisiplinan pegawai dan waktu kerja yang kurang baik dan sangat lalai dalam dua hal tersebut. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayapura memiliki ASN sebanyak 42 orang dan PPK sebanyak 11 orang total jumlah pegawai di BKD 66 orang dengan 1 Kepala Badan, 1 Sekretaris, 3 Kepala Bidang, dan 8 sub bagian. pada masa pandemi covid-19 yang ASN bekerja dari rumah. Berbagai kendala dihadapi terkait kebijakan WFH, antara lain jaringan internet yang minim. Kondisi ini mengakibatkan kinerja ASN menurun karena tidak dapat melaksanakan tugas secara maksimal. Selain terkendala oleh jaringan ada juga permasalahan yang sedang terjadi di Kabupaten Jayapura tentang ASN yang masih lalai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan seperti masih ada ASN yang tidak betah dengan tempat dimana dia ditempatkan. Sehubungan dengan kondisi ASN yang masih lalai tugas dan tanggungjawabnya, maka pengawasan terhadap kinerja ASN perlu ditingkatkan. Masih rendahnya tanggung jawab ASN tergambar dari masih ditemukan kasus ASN yang masuk kantor semaunya dan pulang sebelum waktu, lebih banyak menghabiskan waktu kerja diluar ruangan tidak menjalankan tugas dengan baik dan masih banyak hal lainnya. Demikian halnya yang terjadi di Kabupaten Jayapura berdasarkan pernyataan Kepala Badan Kepegawaian dan Potensi Sumber Daya Manusia, Aleks Rumboiar. Masih didapati ASN yang lalai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab ketika diberikan tugas dan tanggung jawab untuk dilaksanakan. seperti masih ada ASN yang tidak betah dengan tempat di mana ASN tersebut ditempatkan. Selain itu juga di karenakan kinerja ASN sekarang semakin menurun sejak pademik Covid-19 yang menyebabkan ASN bekerja dari rumah dan terkendala oleh jaringan.

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks pengawasan pada kinerja pegawai. Penelitian yang pertama yaitu diambil dari jurnal faldi sandewa tahun 2019 yang berjudul “pengawasan kinerja di kantor kecamatan banggai laut” hasil penelitian tersebut menemukan bahwa masih kurang maksimal pengawasan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian oleh Engga Sari Hasibuan tahun 2011 yang berjudul “penerapan fungsi pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil di badan kepegawaian daerah kabupaten tapanuli tengah” menemukan bahwa penerapan fungsi pengawasan di badan kepegawaian daerah tapanuli tengah sudah maksimal. Penelitian Husnayani, Andi Aco dan Rifdan tahun 2017 dengan judul “fungsi pengawasan dalam kinerja pegawai negeri sipil di kantor bupati kabupaten soppeng” menemukan bahwa pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan langsung meliputi pengawasan kedisiplinan, etika dan loyalitas kerja pegawai dan faktor penghambat pelaksanaan pengawasan yaitu keterbatasan waktu dan pegawai yang tidak disiplin. masih ada pegawai yang masih sering mangkir dari kewajibannya.

## **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pengawasan kinerja ASN di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten jayapura provinsi papua. Peneliti sebelumnya menggunakan teori dari Hasibuan sedangkan peneliti menggunakan teori dari Handoko Perbedaan lainnya juga meliputi penelitian yang dilakukan oleh peneliti di aspek pengawasan kinerja ASN yang di lakukan oleh kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayapur dan juga perbedaan lokasi tempat yang dilakukan oleh penelitian terdahulu di kecamatan, dan lingkup kabupaten, sedangkan peneliti hanya melakukannya di tingkat dinas badan kepegawaian dan pengembangan SDM.

### **1.5 Tujuan.**

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan pengawasan kinerja ASN di Kabupaten Jayapura, untuk mendeskripsikan dan menganalisis fakto-faktor menghambat dalam pelaksanaan Pengawasan Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayapura, dan juga untuk mendeskripsikan upaya-upaya mengatasi faktor-faktor penghambat pengawasan kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayapura.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan juga menggunakan teknik pengumpulan data Observasi, wawancara, dan dokumentasi, untuk teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data. Dasar hukum yang dipakai sebagai analisis aturan pengawasan yang dilakukan adalah Dasar Hukum, UU No 5 Th 2014 Tentang Aparasipil Negara, PP No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Adapun analisisnya menggunakan teori pengawasan oleh Handoko yaitu “Pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan “pengawasan” oleh Handoko meliputi 4 aspek Pengawasan yaitu, Penetapan standar pelaksanaan, Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan, Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, Tindakan Koreksi.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti menganalisa Pengawasan Kinerja yang di lakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayapura dalam peneliti akan melakukan penelitian menganalisa pengawasan BKPSDM, disini peneliti sendiri memiliki beberapa indikator yang di ambil dari teori Handoko untuk melihat apakah pengawasan kinerja di BKPSDM Kabupaten Jayapura sudah berjalan dengan baik atau tidak serta apakah pengawasan kinerja Kabupaten Jayapura telah tepat dengan sasaran pengawasan.

### **3.1 Penetapan Standard Pelaksanaan**

Tahapan pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar pelaksanaan. Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang digunakan sebagai sebuah patokan untuk menilai apakah

tujuan, sasaran dan target Pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar. Para pembuat kebijakan harus melihat dampak dari suatu kebijakan yang dibuat dengan tetap memperhatikan hasil dari kegiatan yang dilakukannya. Dalam Hal ini ada 2 indikator yang mempengaruhi penetapan standar pengawasan pelaksanaan adalah Penetapan kinerja ASN dan sasaran pengawasan kinerja. Penetapan kinerja ASN merupakan sebuah sesuatu yang akan dicapai dan dihasilkan dari suatu kebijakan yang ditetapkan. Penetapan kinerja ASN merupakan sebuah sesuatu yang akan dicapai dan dihasilkan dari suatu kebijakan yang ditetapkan. Sementara sasaran sesuatu yang akan dihasilkan dari kebijakan yang ditetapkan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Penulis kemudian melakukan wawancara dengan Sekretaris BKPSDM Kabupaten Jayapura pada tanggal 12 Januari 2022 di ruangan sekretaris. Dalam setiap pelaksanaan penetapan kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia, pasti memiliki pedoman-pedoman yang akan menjadi petunjuk atau panduan bagi setiap pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Sesuai dengan peraturan perundang-undang yang mengatur tentang kinerja ASN. Telah menjadi suatu keharusan bagi seorang pegawai untuk mengetahui dan memahami apa yang menjadi sasaran kinerja dalam pelaksanaan setiap pekerjaannya. sasaran kinerja yang di berikan kepada ASN sesuai dengan PP nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS dan Penetapan target kinerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian kinerja PNS. Berdasarkan pada wawancara di atas peneliti menyimpulkan bahwa sangat penting dalam menjalankan suatu kegiatan terutama dalam menilai kinerja pegawai, dalam menjalankan penetapan standard pelaksanaan pengawasan kinerja yang digunakan oleh BKPSDM dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan kinerja di BKPSDM berpedoman kepada PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilain Kinerja PNS dengan menggunakan supervisi dan juga disinkron penetapan penerapan sesuai dengan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilain Kinerja PNS.

### **3.2 Penentuan Ukuran-ukuran Pelaksanaan**

Aspek lain yang mempengaruhi keberhasilan pengawasan suatu kebijakan adalah pengukuran guna mengetahui keberhasilan kegiatan yang dilakukan. Setelah pengukuran dan sistem pengawasan ditentukan, pengukuran harus dilakukan berulang-ulang dan terus menerus. Dengan adanya pengukuran menjadi pendorong terlaksana kegiatan yang lebih baik kedepannya. Bagian dari konsep pengukuran terhadap pelaksanaan pengawasan adalah berjalan sesuai dengan aturan yang ada.

Setelah itu dilihat hasil dari kegiatan yang telah dilakukan ada 3 indikator yang bisa dilakukan guna menjadi pengukuran pelaksanaan, yaitu pencapaian target kegiatan, pengamatan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui mutu dan hasil dari kegiatan pengawasan kinerja ASN dan Laporan-laporan baik secara lisan maupun tertulis, ini dilakukan agar kegiatan yang dilakukan jelas dan terarah serta tercapai tujuan dari pelaksanaan kegiatan pengawasan ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian Eni Mince koridama, S.Sos beliau menyampaikan bahwa : Tingkat kehadiran dapat kami katakan masih baik, juga untuk kegiatan lain di lingkungan BKPSDM kabupaten Jayapura semuanya masih berjalan sesuai dengan tatanan birokrasi yang ada. Kinerja ASN disini masih sangat produktif sehingga dapat dikatakan kepegawaian masih aktif.

Fungsi Pengawasan kepegawaian di Kabupaten Jayapura akan harus diawasi dan melakukan evaluasi dari waktu ke waktu sehingga tatanan birokrasi yang diharapkan akan terwujud baik secara Standar Operasional Prosedur maupun secara langsung. Sedangkan Wawancara dengan Sekretaris BKPSDM Kabupaten Jayapura pada tanggal 12 January 2022 di ruangan sekretaris yang

mengatakan dalam rangka peningkatan capaian kinerja di masa mendatang, Sekretariat BKPSDM telah menetapkan beberapa strategi pemecahan masalah. Salah satu pemecahan masalah itu yaitu membangun mekanisme pengumpulan penilaian yang diharapkan akan menjadi langkah yang efektif untuk mencapai target yang lebih baik.

Berdasarkan pada wawancara di atas peneliti menyimpulkan bahwa Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Jayapura Sudah berjalan sesuai target pengamatan dan laporan yang di tetapkan sudah dilakukan tepat waktu, dan kegiatan pengawasan di BKPSDM kabupaten Jayapura semuanya masih berjalan sesuai dengan tatanan birokrasi dan fungsi pengawasan kepegawaian diawasi dan dievaluasi setiap waktu agar birokrasi di harapkan dapat berjalan dengan baik dan ada pun beberapa strategi yaitu membangun mekanisme pengumpulan penilaian yang menjadi langkah yang efektif.

### **3.3 Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standard yang telah ditetapkan dan Tindakan Koreksi**

Tahapan penting dari sebuah proses pengawasan adalah adanya Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standard yang telah ditetapkan. Perilaku ini menjadi aspek penting dalam pelaksanaan kegiatan ini. Hal ini karena dengan respon-respon dari pegawai maka Kepala BKPSDM dapat melakukan evaluasi dan perbandingan dari kegiatan yang dilakukan apakah sudah efektif dan sudah terlaksana dengan baik atau belum. Dalam satu kesempatan penulis mewawancarai salah Pegawai di BKPSDM karel nicolas linu, s.ian beliau mengatakan : Setiap atasan di bidang masing-masing yaitu setiap Kepala Bidang telah melakukan pembagian tugas secara menyeluruh kepada semua staf yang ada di bidangnya masing-masing. Secara umum dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada para pegawai atau staf, ada peningkatan kedisiplinan pegawai/staf dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan kepadanya.

Hal serupa juga dikatakan oleh kepala Bidang Pengembangan SDM pada wawancara Tanggal 13 Januari 2022 yang mengatakan bahwa:

pengawasan yang dilakukan yaitu menentukan kinerja. Dalam menentukan kinerja di kantor ini dapat dikaitkan dengan kemampuan individu yang dapat menghasilkan perilaku. Coba bayangkan dek jika tanpa perilaku maka tidak ada kinerja yang baik yang akan didapatkan sebab dalam sebuah pekerjaan sangat banyak perilaku yang muncul yang menyebabkan sebuah hasil tertentu. Contohnya saja jika seorang atasan menaruh perhatiannya hanya kepada pengelola hasil saja? Tidak akan selalu efektif karena perilaku merupakan bagian dari keseluruhan proses dan hasil itu adalah keluaran dari perilaku. Dari wawancara di atas maka penulis dapat simpulkan bahwa dalam menjalankan pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standard yang telah ditetapkan kepala bidang telah di setiap ruangan masing-masing dan dapat melihat di pengukurannya di SOP pegawai BKPSDM.

Demikian juga dengan Tindakan koreksi, Bila dari hasil pelaksanaan menunjukkan perlu adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil dalam berbagi bentuk. Standar mungkin bisa ditambah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan secara bersamaan dan juga perlu melihat kondisi lingkungan dan budaya yang ada di daerah sehingga pelaksanaan pengawasan Dalam melakukan tindakan ada 3 indikator yaitu Perbaikan pengawasan kinerja ASN, Penerapan Sanksi dan Pemberian bonus atau hadiah. dalam hal tersebut maka penulis mewawancarai kepala sub bagian umum dan kepegawaian Eni Mince koridama, S.Sos beliau mengatakan Perbaikan pengawasan atau evaluasi setiap 3 bulan sekali selain itu juga kami memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar dengan pemotongan uang insentif selain itu juga kami memberi tekuran lisan.

Kami akan terus melakukan tugas kami dan fungsi teguran dan lain sebagainya adalah tanggung jawab kepala BKPSDM dan kami hanya berfungsi hanya memberikan laporan dari apa yang kami temui. Dan bagi yang sudah mengikuti peraturan yang sudah di tetapkan maka akan kami berikan uang insentif. Dan hal serupa juga dikatakan oleh salah satu Pegawai BKPSDM Olce Kiding pada wawancara Tanggal 13 Januari 2022 yang mengatakan bahwa: “Dalam pemberian sanksi yang di berikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran maka menurut saya sudah bagus di karena setiap pegawai yang tidak hadir satu hari akan di potong uang insentif buat pegawai “  
Dari wawancara di atas maka peneliti dapat simpulkan bahwa dalam pemberian sanksi diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran dengan memotong uang Insentif pegawai

### **3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Pelaksanaan Program pengawasan kinerja ASN di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten jayapura provinsi papua telah memberikan banyak dampak positif di berbagai lapisan ASN dalam rangka meningkatkan kinerja ASN yang baik. Penulis menemukan temuan penting yakni masih adanya beberapa ASN yang masih melakukan kesalahan yakni kurang disiplin dalam penggunaan waktu . Sama halnya dengan temuan Husnayani dkk bahwa pelaksanaan pengawasan yaitu keterbatasan waktu dan pegawai yang tidak disiplin. Masih ada pegawai yang masih sering mangkir dari kewajibannya

Layaknya pengawasan lainnya yang dilakukan oleh faldi sandewa juga masih memiliki beberapa kekurangan, diantaranya pengawasan yang kurang maksimal baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini yang membuat perlu dilakukannya pengawasan bagi ASN agar setiap pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan maksimal, Engga sari hasibuan 2011.

### **3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Penulis menemukan faktor penghambat pada pengawasan yang dilakukan oleh badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten jayapura provinsi papua, yakni permasalahan kurangnya disiplin ASN pada aspek waktu.

## **IV. KESIMPULAN**

Pengawasan Kinerja ASN sudah cukup baik dalam Penetapan standard pelaksanaan, Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan, Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standard yang telah ditetapkan, serta Tindakan koreksi. Yang sesuai dengan PP nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Faktor Penghambat Pengawasan Pelaksanaan Kinerja ASN dalam pelaksanaannya tugas di BKPSDM Kabupaten Jayapura sebagai berikut, Rendahnya kesadaran pegawai untuk bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan kurang menghargai waktu. kurangnya kesadaran Pegawai untuk menerapkan dan menjadikan disiplin sebagai kebutuhan dirinya, Motivasi kerja pegawai BKPSDM masih sangat rendah dalam menjalan kerja. Upaya yang dilakukan untuk dapat meningkatkan Kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayapura adalah adanya Pemberian Insentif, Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan dan Pemimpin mengetahui dan memahami perbedaan karakter dari setiap pegawai.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu Dinas saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Handoko

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan program pengawasan yang dilakukan oleh badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten jayapura provinsi papua.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada kepala dinas badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten jayapura beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko, T. (2015). Manajemen, Edisi kedua. Ke – 27. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nurdin Ismail ddk. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Media Sahabat Cendekia. Surabaya
- Mangkunegara, P. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Erfika Aditama
- Siagian. Sondang P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sondang P. Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.[http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MBS\\_1001311\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography)
- Simangunsong, Fernandes. (2017) Metodologi Penelitian Pemerintahan. Bandung Alfabeta
- Rudito, B., dkk. (2016). Aparatur Sipil Negara pendukung Reformasi Birokrasi. Jakarta : Prenada Media.
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widjaja, A. (2006). Administrasi Kepegawaian. Jakarta : Rajawali.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- Hasibu, E Sari, 2011, Penerapan Fungsi Pengawasan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Sumatera Utara
- Husnayaini, ddk., 2017, Fungsi Pengawasan Dalam Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Bupati Kabupaten soppeng. Sulawesi Utara
- Sandewa, Faldi., 2019 Pengawasan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut. Sulawesi Utara
- <https://nasional.kompas.com/read/2021/03/30/11431191/bkn-pengangkatan-cpns-5-tahun-terakhir-tak-menutupi-jumlah-pns-yang-masuk?page=all>
- <http://repo.darmajaya.ac.id/320/4/7.%20BAB%20II.pdf>
- <http://repository.unpas.ac.id/13795/4/BAB%20II%20Beres%281%29.pdf>
- [http://repository.dharmawangsa.ac.id/324/6/BAB%20II\\_15510076.pdf](http://repository.dharmawangsa.ac.id/324/6/BAB%20II_15510076.pdf)



file:///C:/Users/User/Downloads/BAB%20II.pdf  
<http://repository.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/15733/F.%20BAB%20II.pdf?sequenc=6&isAllowed=y>

