

---

## **Pengawasan Administrasi Kepegawaian Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang**

### ***Supervision of Personnel Administration in the General Section of the Palembang City Regional Secretariat***

**Susilawati, Novita Wulandari\* & Didi Tahyudin**

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Pascasarjana, Universitas Tamansiswa Palembang, Indonesia

\*Corresponding Email: [wulanrhendhu@gmail.com](mailto:wulanrhendhu@gmail.com)

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengawasan Administrasi Kepegawaian Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang, serta mendesain model pengawasan administrasi kepegawaian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan jumlah informan sebanyak 10 orang, menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan model interaktif miles and huberman. Hasil dari penelitian ini adalah Pengawasan Administrasi Kepegawaian bagian umum Sekretariat Daerah Kota Palembang, belum optimal dan perlu peningkatan dari berbagai aspek terutama SDM bidang Administrasi Kepegawaian perlu memahami Tugas Pokok dan Fungsi dari Administrasi. Bentuk Pengawasan yang dapat diterapkan pada Bagian Umum Setda, khususnya terkait administrasi kepegawaian adalah pengawasan yang bersifat administratif atau ketatausahaan. Begitupula pelaksanaan administrasi kepegawaian yang berwenang mengangkat, memindahkan dan memberhentikan pegawai yang memiliki spesifikasi tertentu, pengawasan yang dapat dilakukan bersifat administratif atau ketatausahaan.

**Kata Kunci:** Pengawasan; Administrasi; Kepegawaian.

#### **Abstract**

*This research aims to analyze and describe the supervision of Personnel Administration in the General Section of the Palembang City Regional Secretariat, as well as designing a model for supervision of personnel administration. This research used a qualitative method, with a total of 10 informants, using a purposive sampling technique. Data collection techniques used include: observation, interviews, documentation and literature study. The data analysis technique uses the Miles and Huberman interactive model. The results of this research show that the Supervision of Personnel Administration in the general section of the Palembang City Regional Secretariat is not yet optimal and needs improvement in various aspects, especially HR in the field of Personnel Administration which needs to understand the Main Duties and Functions of Administration. The form of supervision that can be applied to the General Section of the Regional Secretariat, especially regarding personnel administration, is the supervision of an administrative or administrative nature. Likewise, in the implementation of personnel administration which has the authority to appoint, transfer, and dismiss employees who have certain specifications, the supervision that can be carried out is administrative or administrative.*

**Keywords:** Supervision; Administration; Personnel

**How to Cite:** Susilawati, Wulandari. & N, Tahyudin. D. (2023). pengawasan Administrasi Kepegawaian Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang. *Journal of Law & Policy Review*. 1 (1): 88-95

---



## PENDAHULUAN

Sistem administrasi kepegawaian di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Singal, 2008). Tujuan utama dari undang-undang ini adalah menciptakan pegawai negeri yang profesional, taat hukum, dan mampu memberikan pelayanan publik yang adil dan merata. Namun, kenyataannya, kinerja pegawai pemerintah sering kali masih jauh dari standar profesionalisme yang diharapkan. Banyak pegawai hanya hadir untuk mengisi absen tanpa memberikan kontribusi nyata terhadap tujuan pelayanan publik.

Pengawasan administrasi kepegawaian merupakan aspek penting dalam memastikan kinerja pegawai yang optimal (Manurung, 2016)(Sitohang, 2024). Tanpa pengawasan yang efektif, pelaksanaan administrasi sering kali tidak tertib dan kurang optimal (Djauhari & Ridwan, 2015). Hal ini sangat memengaruhi kinerja instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik (Azlansyah et al., 2020). Administrasi kepegawaian adalah bagian dari reformasi birokrasi yang penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan menciptakan budaya pelayanan yang berorientasi pada kebutuhan masyarakat (Arifin, Warjio, 2016). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, administrasi pemerintahan adalah tata laksana dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan oleh badan dan/atau pejabat pemerintahan. Administrasi kepegawaian merupakan sub-sistem dari birokrasi secara keseluruhan dan perlu dijadikan fokus reformasi birokrasi (Lindawati & Lubis, 2016). Kualitas dan kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan publik masih jauh dari harapan, serta belum terciptanya budaya pelayanan yang berorientasi pada kebutuhan masyarakat (Rajab et al., 2022).

Pengawasan administrasi kepegawaian adalah komponen kunci dalam reformasi birokrasi untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik (Yohannes et al., 2022). Dengan pengawasan yang efektif, diharapkan kinerja pegawai akan lebih baik dan pelayanan publik akan lebih optimal (Doloksaribu et al., 2022). Penelitian ini relevan karena memberikan wawasan mendalam tentang pentingnya pengawasan administrasi kepegawaian dan bagaimana hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Penelitian ini didukung oleh berbagai literatur yang menunjukkan pentingnya pengawasan dalam administrasi kepegawaian. Khairul dan Helda (2022) menyatakan bahwa perkembangan teknologi informasi telah mengubah cara pandang dalam pengelolaan dokumen, termasuk dokumen kepegawaian di instansi pemerintah. Pengelolaan yang selama ini terpisah satu sama lain atau disebut disintegrasi data perlu diatasi untuk meningkatkan efisiensi (Ernas & Qodir, 2017). Menurut Ruslan (2022), fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, dan pelaksanaan sangat penting untuk mendorong efektivitas kerja pegawai. Devas dan Anne (2023) menambahkan bahwa perencanaan mencakup meramalkan masa depan dan menyiapkan tindakan yang diperlukan. Pengawasan, seperti yang dikemukakan oleh Amsyah (2016), adalah kegiatan manajemen yang bertujuan memastikan program berjalan sesuai rencana dan melakukan koreksi jika diperlukan. Nur Tika (2010) menekankan bahwa pengawasan dapat mendeteksi masalah sebelum terjadi dan mengambil tindakan yang diperlukan. Pengawasan yang efektif sangat penting untuk menjaga agar seluruh jajaran organisasi berjalan di atas rel yang benar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data dari Renstra Setda Kota Palembang 2020, terdapat variasi dalam tingkat pendidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kota Palembang. Bagian Umum memiliki jumlah PNS terbanyak, namun masih perlu peningkatan kompetensi pegawai, terutama lulusan SD dan SMP melalui ujian kesetaraan ijazah paket B dan C. Selain itu, terdapat juga pegawai Non PNS yang perlu meningkatkan keterampilan teknis sesuai kebutuhan bagian Umum untuk mendukung kinerja dan kualitas pelayanan administrasi. Data menunjukkan bahwa terdapat empat pegawai negeri sipil yang berpendidikan SD, satu pegawai dengan pendidikan SMP, 13 pegawai dengan pendidikan SMA, 14 pegawai dengan pendidikan D3, 98 pegawai dengan

pendidikan S1, 67 pegawai dengan pendidikan S2, dan empat pegawai dengan pendidikan S3. Sementara itu, untuk pegawai Non PNS terdapat 72 pegawai dengan pendidikan SLTA, tujuh pegawai dengan pendidikan D3, dan 26 pegawai dengan pendidikan S1.

Selain itu, data capaian kinerja sasaran strategis Sekretariat Daerah Kota Palembang Tahun 2020 menunjukkan bahwa terdapat beberapa sasaran strategis yang tidak terlaksana optimal. Misalnya, pelaksanaan workshop pihak eksekutif dengan pelaku usaha, jumlah promosi bidang perekonomian, dan persentase jumlah kegiatan yang disebarluaskan pada tahun 2020 tidak mencapai target. Hal ini menunjukkan perlunya pengawasan yang lebih baik untuk memastikan pelaksanaan program sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Data ini menekankan pentingnya pengawasan administrasi kepegawaian dalam mendukung kinerja dan pelayanan administrasi yang lebih baik di Sekretariat Daerah Kota Palembang.

Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pemahaman tentang pentingnya pengawasan administrasi kepegawaian dan bagaimana hal ini dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengawasan administrasi kepegawaian pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang mendasarkan analisisnya pada observasi langsung dan interaksi dengan partisipan dalam konteks administrasi kepegawaian di Sekretariat Daerah Kota Palembang. Metode pengumpulan data meliputi wawancara mendalam untuk mendapatkan pandangan yang mendalam dari para pegawai, pengamatan partisipatif untuk memahami dinamika kerja sehari-hari, penelusuran data online untuk informasi tambahan dari sumber-sumber digital, serta studi pustaka dan dokumentasi untuk mendukung data sekunder. Teknik penentuan informan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling, dengan jumlah informan sebanyak 10 orang.

Analisis data dilakukan secara terus-menerus dengan menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman (2022), fokus pada interpretasi data untuk memahami efektivitas pengawasan administrasi kepegawaian, kinerja pegawai, dan faktor-faktor pendukung serta hambatan dalam proses tersebut. Variabel utama, seperti efektivitas pengawasan dan kinerja pegawai, dioperasionalkan melalui indikator seperti jumlah pelanggaran terdeteksi, kualitas output kerja, dukungan manajemen, dan ketersediaan teknologi informasi. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan memberikan wawasan yang komprehensif untuk mendukung perbaikan kebijakan dan praktik administrasi kepegawaian di Sekretariat Daerah Kota Palembang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisi Empat Dimensi Pengawasan Administrasi Kepegawaian Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang Menggunakan Teori Robbins dan Coulter**

Pengawasan administrasi kepegawaian pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang mencakup beberapa aspek penting yang melibatkan penyiapan pelaksanaan kebijakan, pemantauan, dan evaluasi di bidang tata usaha pimpinan, staf ahli, kepegawaian, perlengkapan, dan rumah tangga. Fungsi pengawasan pada instansi pemerintah bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai serta instansi secara keseluruhan.

Menurut Sujamto (2023), terdapat beberapa jenis pengawasan yang dapat dilakukan oleh Kepala Bagian (Kabag) kepada Kepala Sub Bagian (Kasubag) dan stafnya. Jenis pengawasan tersebut meliputi pengawasan preventif dan pengawasan represif serta pengawasan eksternal dan internal.

Pengawasan preventif dilakukan sebelum pelaksanaan kegiatan untuk mencegah terjadinya kesalahan atau penyimpangan, sementara pengawasan represif dilakukan setelah kegiatan selesai untuk mengevaluasi hasil dan proses pelaksanaannya. Selain itu, terdapat pengawasan umum

yang dilakukan oleh pemerintah terhadap semua kegiatan pemerintahan daerah untuk menjamin pelaksanaan pemerintahan yang baik. Pengawasan langsung dilakukan dengan cara mendatangi dan melakukan pemeriksaan langsung di tempat (on the spot) terhadap objek yang diawasi, sedangkan pengawasan tidak langsung dilakukan tanpa mendatangi tempat pelaksanaan pekerjaan, seperti melalui laporan berkala, hasil pemeriksaan dari pengawas lain, surat pengaduan, berita di media massa, atau dokumen terkait lainnya.

Menurut Utretch (2022), sumber hukum bagi administrasi negara meliputi undang-undang tertulis, praktik administrasi negara, yurisprudensi, dan pendapat ahli hukum administrasi. Berdasarkan empat aspek tersebut, undang-undang atau hukum administrasi tertulis terkait kepegawaian menjadi sumber hukum utama bagi pengaturan fungsi Bagian Umum Setda Kota Palembang. Pada penelitian ini fokus utama penelitian dilakukan pada pengawasan administrasi kepegawaian Bagian Umum Setda Kota Palembang, terutama pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Kepegawaian. Penelitian ini menggunakan teori Robbins dan Coulter, dalam Satriadi (2022), yang menjelaskan bahwa pengawasan terdiri dari empat dimensi yaitu dimensi standar, dimensi pengukuran, dimensi membandingkan dan dimensi tindakan.

Berdasarkan hasil penelitian, pada dimensi standar, perlu adanya penetapan target baik per tahun, per tiga tahun, maupun per lima tahun. Hal ini dituangkan dalam tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan. Perbedaan target capaian per tahun dapat dilihat pada Rencana Strategis Setda Kota Palembang Tahun 2019–2023.

Berdasarkan data tujuan dan sasaran jangka menengah Sekretariat Daerah Kota Palembang, terlihat bahwa tujuan utama pada dimensi ini termasuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sasarannya adalah meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan umum dan otonomi daerah melalui beberapa indikator, seperti nilai EKPPD dan batas daerah. Target capaian indikator ini adalah 3,0600 pada tahun 2019, 3,0700 pada tahun 2020, 3,0800 pada tahun 2021, 3,0900 pada tahun 2022, dan 3,1000 pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan, diperlukan dukungan administrasi yang baik.

Menurut staf TU Pimpinan, terdapat kekurangan dalam pelaporan hasil kinerja. Sebagaimana dinyatakannya, "Sikap Atasan Tegas Untuk Membina dan Mengawas Tetapi Masih Banyaknya Kekurangan Pelaporan Pekerjaan Kepada Atasan." (hasil wawancara 05/01/2022). Artinya, pengawasan secara umum yang dilakukan pada administrasi kepegawaian cukup baik, namun masih diperlukan pengawasan terhadap pelaporan aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan staf/pegawai secara berkala kepada pimpinan.

Pada dimensi pengukuran, proses dan intensitas pengawasan dilihat dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak perbandingan antara mutu dan jumlah hasil. Berdasarkan data rekapitulasi jumlah pegawai yang selesai dari izin dan tugas belajar bidang umum Setda Kota Palembang tahun 2021, terlihat bahwa dari 4 orang pegawai berstatus izin belajar, 2 orang telah lulus pada tahun 2021 dan 2 orang ditargetkan lulus pada tahun 2022. Hal ini terlihat dari progres perkuliahan yang dilaporkan pegawai, yang menyatakan bahwa mereka sedang dalam proses penelitian dan penyusunan tugas akhir.

Menurut wawancara dengan seorang staf NMK pada 4 Januari 2022, "Pembinaan dan pengawasan cukup baik dimana metode/upaya pembinaan sesuai dengan administrasi yang dibutuhkan, dengan aturan-aturan yang berlaku." Artinya, pengawasan kepegawaian dalam peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan formal cukup baik dan disesuaikan dengan kebutuhan formasi yang ada.

Pada dimensi membandingkan, hasil yang dicapai dibandingkan dengan target atau standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan data capaian kinerja sasaran strategis Sekretariat Daerah Kota Palembang Tahun 2021, terlihat bahwa terdapat dua indikator dengan capaian sebesar 50% yaitu pada sasaran strategis peningkatan peluang usaha perkotaan bagi masyarakat melalui pengendalian pembangunan dan ekonomi kerakyatan. Selain itu, terdapat satu indikator dengan capaian 100% pada sasaran strategis peningkatan penyelenggaraan pemerintahan umum dan otonomi daerah, serta satu indikator dengan capaian 100% pada sasaran strategis efektivitas produk hukum daerah dan efektivitas penyelenggaraan tugas dan fungsi perangkat daerah.

Menurut hasil wawancara dengan seorang staf pada 4 Januari 2022, "Diharapkan administrasi kepegawaian lebih baik lagi, koordinasi antar pegawai yang membidangi dengan pegawai/staf lainnya harus berjalan dengan baik. Informasi yang menyangkut kepegawaian belum tersampaikan dengan baik." Artinya, capaian kinerja sudah baik namun belum optimal. Hal ini juga diterangkan oleh seorang staf berinisial RPS, "Menurut saya pembinaan dan pengawasan cukup baik, tapi kurangnya pengawasan pembayaran untuk setiap pekerjaan yang ada di bagian umum" (hasil wawancara pada 6 Januari 2022).

Pada dimensi melakukan tindakan, hal terpenting adalah keputusan mengambil tindakan koreksi atau perbaikan. Keputusan yang diambil oleh atasan atau pimpinan berdasarkan hasil kinerja staf, khususnya administrasi kepegawaian pada Bagian Umum Setda Kota Palembang. Peneliti melakukan analisis dari tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

Berdasarkan data rekapitulasi jumlah pegawai yang cuti, sakit, dan izin di lingkungan Bagian Umum Setda Kota Palembang Tahun 2021, total sebanyak 118 orang atau 84,89% cuti, 45 orang atau 32,37% sakit, dan 106 orang atau 76,26% izin. Artinya, rata-rata pegawai pernah mengajukan cuti, yang terdiri dari cuti melahirkan dan cuti tahunan bagi PNS. Sikap atasan dalam pengawasan administrasi kepegawaian sangat bijaksana, selain pengawasan juga disertai dengan peringatan dan reward (hasil wawancara staf N pada 6 Januari 2022). Hal tersebut juga telah diatur dalam UU No. 43 Tahun 1999.

Berdasarkan data hak pegawai negeri sipil, sebagaimana diuraikan pada UU No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, hak pegawai negeri sipil meliputi hak mendapatkan gaji, hak atas cuti, hak perawatan, tunjangan dan uang duka, serta hak atas pensiun. Perolehan gaji setiap PNS yang dimaksud dalam peraturan tersebut adalah imbalan yang layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Imbalan yang adil dan layak artinya, gaji PNS harus bisa memenuhi kebutuhan keluarganya sehingga PNS tersebut bisa fokus menjalankan pekerjaan yang diberikan.

Gaji PNS harus mendorong produktivitas dan memastikan kesejahteraan mereka. Sistem pengupahan yang adil bagi PNS bertujuan untuk mencegah kesenjangan kesejahteraan, baik antar pegawai maupun dengan sektor swasta. Upah yang layak dirancang untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar dan dapat mendorong produktivitas serta kreativitas PNS.

### **Pengawasan Administrasi Kepegawaian Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang**

Berdasarkan data yang diperoleh dari Indikator Kinerja Utama (IKU), terlihat bahwa tidak ada sasaran atau indikator yang secara spesifik ditujukan kepada Bagian Umum dalam RPJM di Sekretariat Daerah Kota Palembang. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk memasukkan ketertiban administrasi kepegawaian ke dalam IKU agar memudahkan monitoring dan evaluasi terhadap progres administrasi kepegawaian di lingkungan tersebut. Pentingnya inklusi sasaran yang spesifik untuk Bagian Umum dalam IKU akan membantu menegakkan standar kinerja yang jelas dan memastikan bahwa semua unit kerja di Sekretariat Daerah Kota Palembang berkontribusi secara optimal sesuai dengan tanggung jawabnya.

Selain itu, perlu diperhatikan bahwa saat ini belum ada standar pelayanan administrasi kepegawaian yang tersedia di Setda Kota Palembang. Keberadaan standar pelayanan ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap proses administrasi kepegawaian dilakukan secara konsisten, transparan, dan efisien sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Dalam konteks ini, disarankan agar Pemerintah Kota Palembang mempertimbangkan penyusunan Keputusan Walikota tentang Standar Pelayanan Administrasi Kepegawaian. Standar ini tidak hanya akan memberikan pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tugas administratif mereka, tetapi juga akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh Pemerintah Kota Palembang.

Sebagai langkah konkret dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas administrasi kepegawaian, Pemkot Palembang telah mengimplementasikan perubahan signifikan dalam jam kerja bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) mulai dari tanggal 3 Januari 2022. Sebelumnya, jam kerja ASN dan tenaga honorer di Kota Palembang adalah dari pukul 07.30 hingga 16.00 WIB. Dengan kebijakan baru ini, jam kerja diperpanjang menjadi 170 jam per bulan, di mana para pegawai pulang pada pukul 17.00 WIB. Perubahan ini sesuai dengan Surat Edaran Nomor 5904/SE/BKPSDM-V/2021 yang dikeluarkan untuk mengatur jam kerja ASN di lingkup Pemkot Palembang.

Asisten Administrasi Umum Setda Kota Palembang menjelaskan bahwa keputusan untuk memperpanjang jam kerja ini didasarkan pada hasil rapat bersama dan mendapatkan persetujuan dari Wali Kota Palembang. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD), sekaligus mencapai target Pendapatan Asli Daerah (PAD) secara optimal. Meskipun demikian, terdapat toleransi yang diberikan untuk keterlambatan ASN yang disebabkan oleh urusan pekerjaan, namun absensi melalui sistem finger print tetap menjadi syarat wajib yang harus dipenuhi.

Pemkot Palembang menegaskan bahwa kepatuhan terhadap protokol kesehatan yang berlaku tetap menjadi prioritas utama, seiring dengan komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Kabag Umum Setda Kota Palembang menambahkan bahwa sistem absensi finger print tetap diterapkan dengan ketat, meskipun ada toleransi yang diberikan dalam kasus keterlambatan yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika ASN tidak dapat melakukan finger print tepat waktu, mereka diharapkan untuk memberitahukan atasan melalui surat resmi yang menyertakan alasan yang jelas.

Dalam konteks pengawasan administrasi kepegawaian, terdapat beberapa dampak yang signifikan yang dapat diamati. Pertama, pengawasan ini meliputi penatausahaan arsip dokumen kepegawaian secara individu, yang mencakup semua informasi yang diperlukan seperti data pribadi, riwayat jabatan, sertifikat pelatihan, dan dokumen-dokumen penting lainnya. Kedua, pengawasan ini juga melibatkan pemetaan kebutuhan internal dalam meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian, baik melalui pelatihan, seminar, workshop, maupun rekomendasi untuk studi lanjut bagi pegawai administrasi.

Selain itu, update data terintegrasi juga menjadi bagian penting dari pengawasan ini, yang bertujuan untuk memberikan informasi yang akurat dan terkini tentang kinerja pegawai. Langkah-langkah ini tidak hanya berpotensi meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat kesadaran pegawai akan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Dengan demikian, pengawasan administrasi kepegawaian bukan hanya sekadar mengontrol, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen untuk mengembangkan kapasitas dan profesionalisme pegawai dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Secara keseluruhan, langkah-langkah yang diambil oleh Pemkot Palembang dalam mengatur jam kerja ASN dan menerapkan pengawasan administrasi kepegawaian yang ketat merupakan upaya nyata untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik. Hal ini tidak hanya mendukung efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan, tetapi juga memberikan dorongan positif terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Dengan terus memperbaiki dan memperkuat sistem administrasi kepegawaian, diharapkan Pemkot Palembang dapat menjadi contoh dalam implementasi praktik tata kelola yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada hasil.

## SIMPULAN

Analisis pengawasan administrasi kepegawaian pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang menggunakan Teori Robbins dan Coulter menunjukkan pentingnya penyiapan kebijakan, pemantauan, dan evaluasi untuk menilai kinerja pegawai dan efektivitas instansi pemerintah. Jenis pengawasan seperti preventif, represif, dan pengawasan internal dan eksternal penting untuk memastikan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan. Perlu peningkatan dalam pengawasan terhadap pelaporan hasil kinerja dan pengukuran terhadap capaian dengan



standar yang telah ditetapkan untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas yang optimal sesuai dengan teori yang diterapkan.

Pengawasan administrasi kepegawaian pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk menyertakan ketertiban administrasi kepegawaian dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) RPJM. Saat ini, belum ada sasaran atau indikator yang spesifik untuk Bagian Umum, yang menandakan perlunya integrasi yang lebih baik untuk memudahkan monitoring dan evaluasi progres administrasi kepegawaian. Pentingnya standar pelayanan administrasi kepegawaian juga harus dipertimbangkan lebih lanjut dengan penyusunan Keputusan Walikota tentang hal ini, untuk memastikan konsistensi, transparansi, dan efisiensi dalam operasional sehari-hari. Implementasi perubahan jam kerja ASN menjadi langkah konkret dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja OPD, yang diharapkan dapat memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik dan meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kota Palembang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Warjio, K. (2016). Implementasi Keputusan Bupati Deli Serdang Nomor 176 Tahun 2015 tentang Penetapan Operasional Mobil Layanan. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 56–74.
- Azlansyah, S. A., Astuti, R. S., & Priyadi, B. P. (2020). *Divided Government and Its Impact on the Performance of Legislation in the Indonesian Province of Aceh*. 8(1), 28–36.
- Djauhari, D., & Ridwan, A. (2015). Fungsi Pengawasan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Terhadap Kinerja Pemerintahan Daerah Dalam Mewujudkan Aparatur Pemerintahan Yang Bersih Bebas Dari Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN). *Jurnal Pembaharuan Hukum*, 2(2), 173–184.
- Doloksaribu, M. F., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2023–2029. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.993>
- Ernas, S., & Qodir, Z. (2017). Agama dan Budaya dalam Integrasi Sosial (Belajar dari Pengalaman Masyarakat Fakfak di Propinsi Papua Barat). *Jurnal Pemikiran Sosiologi*, 2(2), 43. <https://doi.org/10.22146/jps.v2i2.30015>
- Ginting, D. P., Siregar, T., & Trisna, W. (2022). Penegakan Hukum Tindak Pidana Pencurian Dengan Kekerasan di Wilayah Hukum Polsek Pangkalan Berandan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1715–1727. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.940>
- Hargoro, A. G. (2023). Implementasi Perbup Kediri Tentang Pengelolaan Keuangan Desa Melalui SISKEUDES di Desa Wanengpaten Kabupaten Kediri. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 5(1), 88–98. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v5i1.1624>
- Hasim, R., Annisa, A. M., & Adrianto, A. (2022). Perencanaan dan Pengembangan Mobile Learning Berbasis Website pada Mata Kuliah Organisasi dan Manajemen. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1234–1247. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1446>
- Lindawati, & Lubis, A. (2016). Peranan Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi dalam Peningkatan Pelayanan bagi Masyarakat. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 4(1), 42–58.
- Maharani, U., Batubara, B. M., & ... (2022). Analisis Pelayanan Publik dalam Pengurusan Administrasi Surat Menyurat di Kantor Lurah Kenangan Baru Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. ... *Administrasi Publik*, 4(2), 96–107. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v4i2.1404>
- Manurung, A. G. (2016). *Jurnal Administrasi Publik Penerapan Sistem Informasi Kearsipan Dalam Pelayanan Ketatausahaan Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara Implementation of Archive Information System in the Administration Service At the Regional Bureau of th*. 6(1).
- Puryanto, S. (2022). Analisis Konflik dalam Perspektif Freud dan Relevansinya dengan Pabrik Semen di Rembang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 829–835. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1182>
- Rahardian, T. (2022). *PELAKSANAAN FUNGSI PENGAWASAN DALAM PROGRAM RESPON CEPAT OMBUDSMAN DI TENGAH KRISIS PANDEMI COVID-19 (Studi Pada Laporan/Pengaduan Masyarakat Tentang Bantuan Sosial di Kementerian Sosial Republik Indonesia Tahun 2020-2021)*. Universitas Nasional.

- Rajab, A., Kusmanto, H., & Adam, A. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS di Sekretariat Daerah, Subulussalam. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1630–1640. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1426>
- Rudi Hartono. (2016). PELAKSANAAN PERATURAN MENTERI BUMN NOMOR:PER-01/MBU/2011 TENTANG PENERAPAN TATA KELOLA YANG BAIK (GOOD CORPORATE GOVERNANCE) PADA BUMN (Studi Kasus Di PT Perkebunan Nusantara IV). *Jurnal Mercatoria*, 9(2). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sakti, M., Isnaini, I., & Warjio, W. (2023). Analisis Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 2745–2754. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1694>
- Simanjuntak, M., Siregar, J., & Isnaini. (2010). PERAN POLRI DALAM PENYIDIKAN TINDAK PIDANA KEKERASAN SEKSUAL DALAM RUMAH TANGGA (STUDI DI UNIT PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN ANAK SAT RESKRIM POLRESTA TEBING TINGGI). *Jurnal Mercatoria*, 3(2). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Singal, J. D. (2008). *Sistem Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Dalam Kebijakan Penempatan Jabatan Struktural Di Provinsi Sulawesi Utara*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Sitohang, A. H. P. (2024). *Pengawasan Administrasi Kepegawaian dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat Palipi Kabupaten Samosir*. Universitas Medan Area.
- Yohannes, C., Effendy, S., & Sahputra, D. (2022). Hubungan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior di Sekolah Santo Nicholas Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2084–2092. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1013>

