

# Pengawasan Internal Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Kabupaten Bojonegoro

Farrah Della Safira<sup>1</sup>, Rupiarsieh<sup>2\*</sup>, Kusnandaka Tjatur Prasetijo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Bojonegoro, Indonesia

\*Coessponding author: [arsiehsakti@gmail.com](mailto:arsiehsakti@gmail.com)

## RIWAYAT ARTIKEL

Diterima [24 Desember 2024]  
Revisi [07 Januari 2025]  
Diterima Untuk Publikasi [02 Februari 2025]  
Dipublikasikan [24 Februari 2025]

## KATA KUNCI

*Pengawasan Internal, Disiplin Kerja, Pegawai Negeri Sipil*

## KEYWORDS

*Internal Supervision, Work Discipline, Civil Servants*

*This work is licensed under a*



## ABSTRAK

Pengawasan internal merupakan kebijakan dari prosedur spesifikasi yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa sasaran dan tujuan penting bagi manajemen perusahaan dapat dipenuhi. Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Kabupaten Bojonegoro merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah daerah di bidang pekerjaan umum pada sub urusan sumber daya air. Adapun beberapa permasalahan yang sering terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (DPUSDA) terkait disiplin pegawai yaitu masalah utama yang muncul adalah seringnya pegawai Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (DPUSDA) masuk ke kantor diluar jam kerja yang telah ditetapkan. Beberapa pegawai bahkan terlihat kembali ke kantor setelah waktu istirahat tanpa mematuhi jadwal yang telah ditentukan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan fokus penelitian adalah berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 116 Tahun 2022 Tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini memberikan hasil Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN: Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) di Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA) Kabupaten Bojonegoro telah meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Meskipun mayoritas pegawai mematuhi aturan jam kerja, masih ada beberapa pegawai yang absen saat pulang karena tugas di luar dinas. Bimbingan Teknis: Pelatihan yang disediakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bojonegoro berfokus pada peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN. Konsultasi individu dan tim di Dinas PU SDA telah berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Penilaian spesifik dan dukungan melalui konsultasi individu. Monitoring dan Evaluasi: Penggunaan absensi sidik jari dan aplikasi SiKepo telah meningkatkan disiplin dan akurasi pencatatan kehadiran pegawai. Meskipun ada beberapa tantangan dalam memenuhi target, evaluasi yang berkelanjutan membantu mengidentifikasi dan memperbaiki kinerja yang belum optimal. Pemanfaatan Sistem Informasi: Penggunaan sistem absensi elektronik dan aplikasi SiKepo telah meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan manajemen kehadiran pegawai. Hasil analisis menunjukkan disiplin yang cukup baik, namun masih perlu peningkatan lebih lanjut untuk mencapai manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

## ABSTRACT

*Internal control is a policy of specification procedures designed to provide adequate confidence for management that the goals and objectives important to the company's management can be met. The Bojonegoro Regency Water Resources Public Works Office is an element that implements local government affairs in the field of public works in the water resources sub-affairs. There are several problems that often occur in the Water Resources Public Works Office (DPUSDA) related to employee discipline, namely the main problem that arises is the frequent entry of employees of the Water Resources Public Works Office (DPUSDA) into the office*

*outside of the set working hours. Some employees were even seen returning to the office after breaks without adhering to the predetermined schedule. The research method used in this study is qualitative descriptive, with the focus of the research being based on Presidential Regulation of the Republic of Indonesia Number 116 of 2022 concerning Supervision and Control of the Implementation of Norms, Standards, Procedures, and Criteria for the Management of the State Civil Apparatus. This study provides the results of the Implementation of NSPK ASN Management: The Implementation of Norms, Standards, Procedures, and Criteria (NSPK) at the Water Resources Public Works Office (PU SDA) of Bojonegoro Regency has improved the discipline of Civil Servants (PNS). Although the majority of employees comply with the rules of working hours, there are still some employees who are absent when returning home due to duties outside the office. Technical Guidance: The training provided by the Bojonegoro Regency Personnel, Education, and Training Agency (BKPP) focuses on improving the competence and professionalism of ASN. Individual and team consultations at the Public Works and Natural Resources Office have played an important role in improving work discipline. Specific assessments and support through individual consultations. Monitoring and Evaluation: The use of fingerprint attendance and the SiKepo application has improved the discipline and accuracy of employee attendance recording. While there are some challenges in meeting targets, continuous evaluation helps identify and improve performance that is not optimal. Utilization of Information Systems: The use of electronic attendance systems and the SiKepo application has increased transparency, accountability, and employee attendance management. The results of the analysis show that the discipline is quite good, but further improvement is still needed to achieve more effective human resource management.*

## **Pendahuluan**

Dalam konteks global, pengawasan internal telah menjadi perhatian utama bagi banyak lembaga pemerintah karena fungsinya dalam mencegah penyimpangan dan kecurangan, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya. Pengawasan yang efektif tidak hanya berkontribusi terhadap kinerja keuangan tetapi juga terhadap kualitas pelayanan publik (Murti & Kurniawan, 2020; Andriyani et al., 2023). Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa pengawasan internal yang kuat dapat menciptakan budaya disiplin di antara pegawai, yang sangat penting bagi efisiensi operasional organisasi pemerintah (Worang & Runtuwene, 2019; Mogire et al., 2018) sehingga tema penelitian ini relevan di tingkat global.

Secara nasional, tantangan dalam disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia semakin mendesak. Banyak laporan menunjukkan bahwa perilaku indisipliner dapat berdampak langsung terhadap produktivitas dan kinerja pemerintah daerah (Prasetyo & Marlina, 2019; Cantika et al., 2021). Penelitian yang dilakukan di beberapa daerah menunjukkan bahwa kurangnya pengawasan internal berkorelasi positif dengan rendahnya disiplin kerja (Patmawati & Realize, 2018; Остраев et al., 2021). Hal ini mengindikasikan bahwa ada kesenjangan efektivitas dalam penerapan sistem pengendalian internal yang perlu dianalisis lebih lanjut.

Di tingkat regional, Kabupaten Bojonegoro memiliki keunikan tersendiri dalam hal struktur organisasi dan budaya kerja PNS. Meskipun adanya berbagai upaya untuk meningkatkan disiplin kerja, termasuk pelatihan dan sosialisasi kebijakan, masih terdapat tantangan dalam implementasi pengawasan internal yang konsisten (Hanan et al., 2023; Muraleetharan, 2019). Keberhasilan pengawasan internal diharapkan dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas PNS, yang penting untuk pengembangan daerah yang lebih baik (Murti & Kurniawan, 2020; Andriyani et al., 2023). inovasi aplikasi SiKepo dapat meningkatkan kedisiplinan, efisiensi, dan efektifitas kerja pegawai. Karena terdapat pemantauan data dimana pegawai diharuskan berangkat pagi, dengan absensi menggunakan elektronik (Erlinda et al., 2024).

Fenomena yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Kabupaten Bojonegoro menunjukkan bahwa meskipun terdapat peraturan dan prosedur yang jelas, kedisiplinan pegawai sering kali terabaikan. Hal ini berpotensi mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat serta memunculkan kemungkinan penyimpangan dalam penggunaan anggaran (Omar et al., 2016; Best, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pengawasan internal dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Urgensi penelitian ini berakar dari kebutuhan untuk memahami secara mendalam tentang pengaruh pengawasan internal terhadap disiplin kerja pegawai negeri. Struktur organisasi yang baik dan sistem pengendalian yang berfungsi efektif diharapkan dapat meminimalkan risiko penyelewengan dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Herliana & Kuntadi, 2023). Keberhasilan implementasi pengawasan internal juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pembangunan daerah dan peningkatan kualitas layanan publik.

Gap yang ada dalam penelitian ini berhubungan dengan kurangnya studi spesifik yang mengeksplorasi hubungan antara pengawasan internal dan kedisiplinan pegawai di lingkungan PNS, khususnya di Kabupaten Bojonegoro. Meskipun terdapat banyak penelitian yang membahas topik ini secara umum, studi yang terfokus pada konteks lokal dengan variabel lainnya seperti motivasi dan kultur organisasi masih jarang dilakukan (Abdellatif & April, 2012; Kamaruddin & Ramli, 2017). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan teori dan praktik pengawasan internal di sektor publik, terutama dalam lingkup daerah.

Sebagai kesimpulan, penelitian ini penting untuk mengidentifikasi langkah-langkah strategis dalam memperkuat pengawasan internal guna meningkatkan disiplin kerja PNS, yang merupakan kunci dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas. Demikianlah, peneliti menetapkan bahwa pengawasan internal bukan hanya sekedar prosedur administratif, tetapi juga alat penting dalam membentuk budaya kerja yang disiplin di dalam organisasi publik.

## Metode

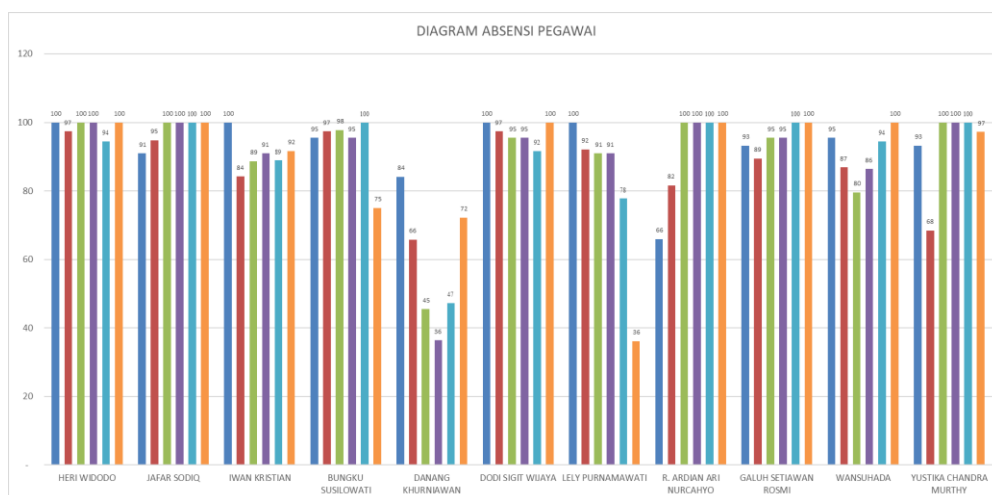
Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan penelitian deskriptif. Sementara pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kualitatif. Pendekatan kualitatif dalam penelitian merujuk pada suatu metode penelitian yang menekankan pemahaman mendalam terhadap konteks, makna, dan kompleksitas suatu fenomena (Waruwu, 2023). Fokus penelitian yang digunakan terkait pengawasan internal terkait disiplin pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA) adalah berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 116 Tahun 2022 Tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara, mengacu pada Pasal 8 dalam Wasdal Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN dilakukan melalui metode preventif, (1) Penilaian kebijakan dan pelaksanaan Norma, Standart, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), (2) Bimbingan Teknis, (3) Konsultasi, (4) Monitoring dan Evaluasi, (5) Pemanfaata Sistem Informasi Pengawasan dan Pengendalian. Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini yaitu : Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

## Hasil dan Pembahasan (12pt, Palatino Linotype, bold)

Peneliti dalam mendeskripsikan hasil observasi menggunakan teori berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 116 Tahun 2022 Tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara, mengacu pada Pasal 8 dalam Wasdal Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.

### 1. Penilaian Kebijakan Dan Pelaksanaan Norma, Standart, Prosedur, Dan Kriteria (NSPK) Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pegawai umumnya mematuhi aturan jam kerja dan ketentuan disiplin lainnya, yang tercermin dari kehadiran tepat waktu dan pelaksanaan tugas dengan baik. Sistem absensi elektronik yang diterapkan membantu memastikan kehadiran pegawai dicatat secara akurat, dan pengawasan oleh atasan langsung serta evaluasi rutin oleh bagian kepegawaian turut memperkuat disiplin kerja. Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Bojonegoro menerbitkan Surat Edaran (SE) No.800/3438/412.301/2022 tentang Pelaksanaan Hari Kerja/Jam Kerja dan Apel Pagi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bojenegoro. SE ini menindaklanjuti Surat Gubernur Jawa Timur Nomor : 061.2/ 21254 / 031.3/2022 tanggal 8 Juni 2022 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja baru di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur (<https://bojonegorokab.go.id>, diakses pada tanggal 01 Agustus 2024).



**Gambar 1. Diagram Tingkat Kedisiplinan Pegawai**

*Sumber : Dokumen Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (2024)*

Tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan jam kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Sumber Daya Air (PU SDA) Kabupaten Bojonegoro secara umum dapat dikatakan sangat baik. Mayoritas pegawai datang tepat waktu dan mematuhi aturan jam kerja yang telah ditetapkan, namun terdapat beberapa pegawai yang tidak melakukan absensi pada saat jam pulang dikarenakan ada beberapa pekerjaan di luar Dinas. Sistem absensi elektronik yang digunakan sangat membantu dalam mencatat kehadiran dengan akurat, untuk mendukung kepatuhan terhadap aturan jam kerja, pada Dinas Pekerjaan Umum dan Sumber Daya Air (PU SDA) telah mengimplementasikan sistem absensi elektronik yang terbukti efektif.

Dokumen terkait evaluasi kinerja individu pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA), peneliti dapat melihat bahwa salah satu Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA) dengan identitas pegawai bernama Muh.

Alwan dengan pangkat tingkat I / II/d dengan jabatan pengadministrasi umum, penilaian kinerja Muh. Alwan dilakukan oleh Jafar Sodiq, yang menjabat sebagai Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dengan pangkat Pembina / IV/a. Sebagai pejabat penilai, Jafar Sodiq bertanggung jawab untuk memberikan evaluasi yang objektif terhadap kinerja Muh. Alwan. Peneliti dapat melihat bahwa Evaluasi kinerja yang dilakukan menunjukkan bahwa Muh. Alwan berhasil memenuhi standar kinerja yang diharapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA). Predikat “Baik” pada capaian kinerja organisasi mengindikasikan bahwa Dinas PU SDA secara keseluruhan berhasil mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan (Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air, 2024).

## 2. Bimbingan Teknis

Bimbingan manajemen terutama bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA) dalam hal ini dilakukan berdasarkan hasil observasi maka dapat dijelaskan bahwa bimbingan manajemen bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA) dilakukan berdasarkan beberapa prinsip dan pedoman utama yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, kompetensi serta profesionalisme pegawai. Berdasarkan hasil observasi adanya disiplin kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA) merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. PNS merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

**Tabel 2 Alokasi Anggaran dalam Kompetensi ASN**

No	Sasaran Strategis	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Total Anggaran (Rp)	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan dan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang lulus Diklat Pengembangan Kompetensi	4.182.389.015	3.738.400.335	89,38%
		Prosentase Kualifikasi Pendidikan Formal ASN sesuai jenjang Jabatan	202.417.606	174.247.000	86,08%
2	Meningkatnya Kinerja dan Kedisiplinan PNS	Persentase SKP yang bernilai baik	209.663.574	166.320.220	79,33%
		Persentase Tingkat Kedisiplinan	88.960.940	53.016.777	59,60%
3	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Nilai IKM	178.864.090	164.396.500	91,91%

Sumber : Dokumen Badan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bojonegoro (2023)

Pada laporan sasaran strategis, terdapat berbagai pencapaian yang menunjukkan tingkat keberhasilan yang bervariasi. Untuk sasaran strategis peningkatan kualifikasi pendidikan dan kompetensi ASN, realisasi anggaran untuk Diklat Pengembangan Kompetensi mencapai 89,38% dari anggaran yang ditetapkan, sedangkan kualifikasi pendidikan formal ASN sesuai jenjang jabatan mencapai 86,08%. Dalam hal peningkatan kinerja dan kedisiplinan PNS, persentase SKP yang bernilai baik hanya mencapai 79,33%, sementara tingkat kedisiplinan berada pada 59,60%, menunjukkan bahwa pencapaian belum sepenuhnya memenuhi target.

### 3. Konsultasi

Proses pelaksanaan konsultasi individu di Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA) berkontribusi signifikan terhadap peningkatan disiplin kinerja pegawai dengan memberikan penilaian kinerja yang spesifik dan langsung, mengembangkan rencana tindakan yang jelas, serta memberikan dukungan moral dan motivasi. Konsultasi ini juga memungkinkan identifikasi dini masalah atau hambatan, serta memberikan solusi yang tepat waktu, selain membantu dalam peningkatan keterampilan dan kompetensi melalui pelatihan yang relevan. Mengutip dari pemberitaan *online* maka dapat dijelaskan bahwa dalam adanya rapat evaluasi salah satu contohnya dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA) terkait pembahasan draft MoU penanganan mitigasi bencana sebagai wujud sinergitas dalam penanganan mitigasi bencana di wilayah Kabupaten Bojonegoro, Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA) Bojonegoro menyelenggarakan rapat pembahasan draft nota kesepakatan bersama dengan BBWS Solo Bojonegoro di ruang pertemuan Dinas PU SDA.

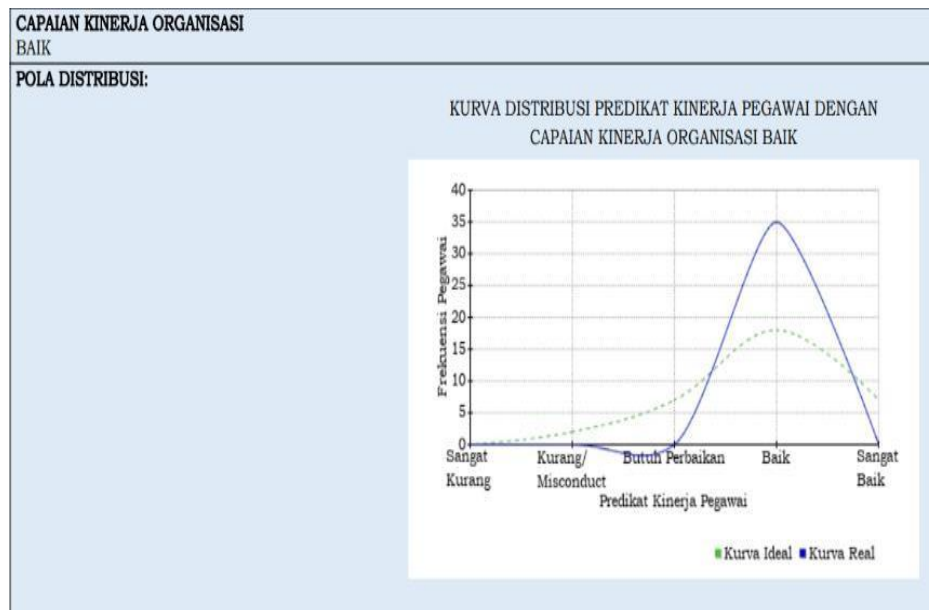
### 4. Monitoring dan Evaluasi

Salah satu monitoring yang dilakukan terkait disiplin kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA) Kabupaten Bojonegoro adalah dengan menerapkan absensi sidik jari dan aplikasi Sistem Monitoring Kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bojonegoro (SiKepo) yaitu *system* presensi online yang membantu para pegawai dalam mengisi data kehadiran dengan menggunakan android. Berdasarkan hasil observasi maka dapat dijelaskan bahwa adanya aplikasi SiKepo ini merupakan sistem pengumpulan data kehadiran pegawai dari mesin absensi *fingerprnt* maupun aplikasi berbasis android yang memuat informasi kehadiran secara detail, akurat, tepat dan akuntabel. Evaluasi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA) Kabupaten Bojonegoro dilakukan secara sistematis dan teratur untuk memastikan pegawai mencapai standar kerja yang diharapkan dan terus meningkatkan kompetensi mereka. Proses ini dimulai dengan pengumpulan data kinerja melalui aplikasi SiKepo dan sistem absensi sidik jari, serta laporan tugas dan pencapaian target.

**Tabel 3. Evaluasi Kinerja Pegawai Pendekatan Hasil Kerja Kuantitatif Periode April 2024**

No	Pegawai Yang Dinilai		Pejabat Penilai Kinerja	
1	Nama	Muh. Alwan	Nama	Jafar Sodiq, ST. MM
2	NIP	198410222010011004	NIP	197608182003121005
3	Pangkat/ Gol. Ruang	Pengatur Tingkat I / II/d	Pangkat/ Gol. Ruang	Pembina / IV/a
4	Jabatan	Pengadministrasi Umum	Jabatan	Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air
5	Unit Kerja	Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	Unit Kerja	Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air

Sumber : Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (2024)



**Gambar 2 Capaian Kinerja Organisasi dalam Hasil Kurva Distribusi Predikat Kinerja Pegawai**

Sumber : Dokumen Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (2024)

Capaian kinerja organisasi dari pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA), berdasarkan analisis kurva distribusi, menunjukkan pola distribusi yang baik dalam capaian kinerja organisasi. Kurva distribusi ini menggambarkan bagaimana kinerja pegawai tersebar dalam berbagai kategori capaian, dari tingkat kinerja yang sangat baik hingga yang perlu perbaikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada rentang kinerja yang memadai atau tinggi, dengan sedikit proporsi pegawai yang menunjukkan kinerja di bawah standar.

### 5. Pemanfaatan Sistem Informasi Pengawasan dan Pengendalian

Laporan kinerja yang disampaikan secara elektronik mengacu pada proses pelaporan hasil kinerja pegawai atau unit kerja menggunakan sistem digital atau perangkat lunak berbasis

teknologi informasi. Evaluasi capaian kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air menunjukkan bahwa seluruh pegawai, termasuk yang berada di posisi manajerial seperti kepala dinas dan sekretaris dinas, serta pegawai operasional dan fungsional, telah mendapatkan penilaian “Baik”. Hal ini menandakan bahwa terdapat standar kinerja yang konsisten dan tinggi di seluruh tingkatan jabatan.

### **Kesimpulan**

Penilaian kebijakan dan pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), ada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA) Kabupaten Bojonegoro, pelaksanaan NSPK ini menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian terhadap kepatuhan jam kerja menunjukkan hasil yang cukup, dengan mayoritas pegawai mematuhi aturan yang telah ditetapkan, namun terdapat beberapa pegawai yang tidak melakukan absen pada saat pulang dikarenakan tugas di luar dinas.

Bimbingan Teknis, pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA) Kabupaten Bojonegoro berfokus pada peningkatan kompetensi dan profesionalisme pegawai melalui pelatihan yang disediakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bojonegoro. Alokasi anggaran yang signifikan untuk pengembangan kompetensi ASN dan pengelolaan assessment center menunjukkan perhatian yang besar terhadap peningkatan keterampilan pegawai.

Konsultasi individu dan tim di Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA) berperan penting dalam meningkatkan disiplin kinerja pegawai. Konsultasi individu memberikan penilaian yang spesifik dan dukungan untuk pengembangan rencana tindakan, sedangkan konsultasi tim berkontribusi pada budaya disiplin kerja melalui evaluasi dan rapat koordinasi. Peningkatan gaji dan tunjangan menunjukkan komitmen pemerintah untuk menghargai kontribusi pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kualitas kinerja.

Monitoring dan evaluasi di Dinas PU SDA dilakukan dengan sistematis menggunakan absensi sidik jari dan aplikasi SiKepo untuk meningkatkan disiplin pegawai. Evaluasi kinerja dilakukan dengan pendekatan kuantitatif untuk memberikan penilaian objektif, meskipun terdapat tantangan dalam memenuhi target dokumen tertentu. Evaluasi dan monitoring yang terus-menerus membantu dalam mengidentifikasi dan memperbaiki aspek-aspek kinerja yang belum memenuhi target.

Pemanfaatan sistem informasi seperti aplikasi absensi elektronik dan SiKepo menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam manajemen kehadiran pegawai. Sistem ini mendukung pencatatan kehadiran yang akurat dan meningkatkan transparansi serta akuntabilitas. Hasil analisis absensi menunjukkan tingkat disiplin yang cukup baik, namun perlu ditingkatkan, meskipun ada beberapa ketidakhadiran yang tercatat. Secara keseluruhan, sistem ini berkontribusi pada pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PU SDA) Kabupaten Bojonegoro.

## Referensi

- Abdellatif, I. and April, A. (2012). Multiperspective representation of internal controls in business processes. *Journal of Software Engineering and Applications*, 05(12), 971-982. <https://doi.org/10.4236/jsea.2012.512112>
- Andriyani, A., Labib, M., 'Aini, L., & SG, H. (2023). Employee performance analysis of permata pamulang hospital admission unit in 2022. *Muhammadiyah International Public Health and Medicine Proceeding*, 3(1), 459-465. <https://doi.org/10.61811/miphmp.v3i1.540>
- Best, N. (2022). Evaluation of internal audit and control system as a prerequisite for qualitative external audit report. *Journal of Economics Finance and Management Studies*, 05(12). <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i12-50>
- Cantika, S., Mukhzarudfa, M., & Zulma, G. (2021). Pengaruh partisipasi anggaran, dan sistem pengendalian intern pemerintah dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja manajerial pada organisasi perangkat daerah (opd) di provinsi jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(2), 628. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i2.1518>
- Erlinda, D. F., Septian, E., & Rupiarsieh. (2024). Inovasi Aplikasi Sikepo dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Indonesia : Manajemen Informatika Dan Komunikasi*, 5(2), 1160-1169. <https://doi.org/10.35870/jimik.v5i2.607>
- Hanan, H., Mustaffha, N., Johari, N., Ismail, A., & Hameed, L. (2023). Internal control practices of waqf management in yayasan canselor, universiti kebangsaan malaysia. *International Journal of Islamic Economics and Finance Research*, 6(1), 57-73. <https://doi.org/10.53840/ijiefer101>
- Herliana, E. and Kuntadi, C. (2023). Influence of internal audit, information & communication, and monitoring of internal control performance. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 4(3), 374-385. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i3.1676>
- Kamaruddin, M. and Ramli, N. (2017). A case study of internal control practices in islamic non-profit organisations in malaysia. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 8, 13-25. <https://doi.org/10.17576/ajag-2017-08-02>
- Mogire, A., Kenyatta, J., & Muturi, J. (2018). Influence of internal controls on the financial performance of tea
- Muraleetharan, P. (2019). Impact internal control on efficiency of the organizations in jaffna district. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 9(4), 313. <https://doi.org/10.5296/ijafr.v9i4.15992>
- Murti, A. and Kurniawan, T. (2020). Implementation and impact of internal control in preventing fraud in the public sector.. <https://doi.org/10.4108/eai.30-10-2019.2299394>
- Omar, M., Nawawi, A., & Salin, A. (2016). The causes, impact and prevention of employee fraud. *Journal of Financial Crime*, 23(4), 1012-1027. <https://doi.org/10.1108/jfc-04-2015-0020>
- Patmawati, D. and Realize, R. (2018). The effect of motivation and discipline toward performance of employee on pt sempurna readymix concrete. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(2), 133-142. <https://doi.org/10.31846/jae.v6i2.74>
- Prasetyo, E. and Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- processing firms in kenya: a case of nyamira county, kenya. *Ijarke Business & Management Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.32898/ibmj.01/1.1article13>



- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: Metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Worang, A. and Runtuwene, R. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pdam kota tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 10. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23509.10-16>
- Осраев, Г., Khosiev, B., Azrakuliev, Z., Dzobelova, V., & Kallagova, A. (2021). Internal control in the economic security system of agricultural and processing organizations. *Revista De La Universidad Del Zulia*, 13(36), 140-157. <https://doi.org/10.46925//rdluz.36.10>