

EFEKTIVITAS PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN TERHADAP PELAPORAN PRESTASI KERJA PEGAWAI TAHUN 2019 PADA INSTANSI DAERAH DI WILAYAH KERJA KANTOR REGIONAL XII BKN PEKANBARU

THE EFFECTIVENESS OF SUPERVISION AND CONTROL OF CIVIL SERVANT MANAGEMENT ON THE REPORT OF CIVIL SERVANT PERFORMANCE APPRAISAL YEAR OF 2019 IN REGIONAL AREA XII BKN PEKANBARU

Silvia Rahmita
Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
Jl. Hang Tuah Ujung No. 148 Pekanbaru 28281
email: silviarahmita@gmail.com

Abstrak

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi untuk melihat bagaimana pegawai melaksanakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang sudah disusun di awal tahun. Penyusunan SKP dan Pelaporan Prestasi Kerja wajib dilakukan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) setiap tahun. Diperlukan intervensi dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai lembaga Negara yang berwenang untuk melakukan pengawasan dan pengendalian kepegawaian untuk meningkatkan pelaporan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai, terutama di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Tujuan kajian ini adalah (1) mengidentifikasi efektivitas pengawasan dan pengendalian terhadap pelaporan prestasi kerja dan (2) mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi pengawasan dan pengendalian terhadap tingkat pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai di wilayah kerja kantor regional XII BKN Pekanbaru. Kajian ini menggunakan metode campuran antara Kuantitatif dengan teknik analisis variasi dan Kualitatif deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan dan pengendalian yang dilakukan terhadap pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai tahun 2019 pada Instansi Daerah di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sudah efektif. Faktor yang mempengaruhi pengawasan dan pengendalian terhadap tingkat pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai di wilayah kerja kantor regional XII BKN Pekanbaru terdiri atas faktor pendukung berupa dukungan pimpinan, dukungan auditi, ketersediaan SDM dan Fasilitas yang memadai, dan faktor penghambat berupa kondisi geografis dan situasi pandemi.

Kata kunci: Pengawasan dan pengendalian kepegawaian, Penilaian Prestasi kerja PNS, Manajemen ASN

Abstract

Performance appraisal is an important thing in achieving organizational goals to see how the employees carry out the Employee Performance Goals (as known as SKP) that were prepared at the beginning of the year. Preparation of Employee Performance Goals and Report of Performance appraisal must be done by every Civil Servant every year. Its required the intervention of National Civil Servant Agency (BKN) as the authorized institution to supervision and control of Civil Servant Manajemen, to improve the Report of Performance appraisal, especially in the regional area XII BKN Pekanbaru. This research aim to identify the effectiveness of Supervision and Control of Civil Servant Management on the Report of Performance appraisal, and to identify the factors that affecting Supervision and Control of Civil Servant Management on the Report of Performance appraisal. The study uses a mixed method between quantitative with analysis of variation (one way anova) and descriptive qualitative techniques. The data used are primary and secondary data. The results of this study indicate that the supervision and control of Civil Servant Manajemen on the Report of 2019 year Performance appraisal in regional area XII BKN Pekanbaru has been effective. Factors affecting the supervision and control of Civil Servant Manajemen on the Report of 2019 year Performance appraisal in regional area XII BKN Pekanbaru consist of supporting factors, there are leadership support, human resource support and the facilities, and inhibiting factors i.e geographical conditions and pandemic situations.

Keywords: Supervision and Control of Civil Servant Management, Job Performance Assessment Appraisal sytem of Civil Servants, Civil Servant Management

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator paling penting dalam pelaksanaan Manajemen ASN berbasis sistem merit. Kinerja bermuara pada hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Manajemen kinerja pegawai dimulai dengan perencanaan kinerja, pelaksanaan, pelaporan, dan pelaksanaan evaluasi kinerja.

Perencanaan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituangkan dalam bentuk Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang merupakan perjanjian kinerja antara pegawai yang bersangkutan dengan atasannya. SKP ini disusun berdasarkan tujuan organisasi sehingga membentuk pembagian habis pekerjaan yang berhubungan dengan target organisasi. Penyusunan SKP dilakukan pada awal tahun untuk masa satu tahun kerja. SKP yang sudah disusun dan disetujui oleh atasan langsung, dilaksanakan oleh pegawai dalam kegiatan hariannya. Pelaporan SKP dilakukan oleh PNS kepada atasannya pada akhir tahun.

Penilaian prestasi kerja bagi pegawai negeri sipil merupakan salah satu bentuk pelaksanaan evaluasi kinerja bagi PNS selama satu tahun. Adapun prestasi kerja yang dinilai oleh atasan langsung terdiri dari unsur nilai SKP dan unsur nilai perilaku kerja yang terdiri atas sub unsur Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan.

Pentingnya penilaian prestasi kerja telah dibuktikan melalui beberapa penelitian. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Rani, I. H., & Mayasari, 2015) dengan judul Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi, menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan penilaian kinerja oleh atasannya membuat kinerja karyawan tersebut semakin tinggi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Ismi, C., Hamidah, J., Utami, N., & Ruhana, 2015) dengan judul Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi

Indonesia, Tbk Wilayah Malang) menyatakan bahwa variabel penilain kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor B/2810/M.PAN RB/08/2016 Tanggal 15 Agustus 2016 perihal Penilaian Prestasi Kerja PNS, bahwa Pejabat pembina kepegawaian Pusat dan Daerah melaporkan hasil penilaian prestasi kerja PNS kepada BKN sebagai evaluasi terhadap pelaksanaan penilaian prestasi kerja paling lama akhir Maret tahun berikutnya. Hal ini berarti, paling lambat pada tanggal 31 Maret 2020, semua instansi harus sudah melaporkan hasil penilaian prestasi kerja seluruh PNS tahun 2019 di Instansinya masing-masing kepada BKN.

Namun faktanya di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, persentase instansi yang sudah melaporkan hasil penilaian prestasi kerja pada BKN melalui aplikasi kepegawaian (baik itu SAPK ataupun NCSIS Admin) masih rendah. Berdasarkan data per tanggal 19 Mei 2020, hanya 28.194 pegawai yang telah dilaporkan penilaian prestasi kerjanya oleh instansi daerah kepada Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dari total 163.249 pegawai yang tercatat pada SAPK. Artinya hanya sekitar 19% dari total keseluruhan.

Penilaian prestasi kerja tentunya merupakan hal yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian khusus, terutama oleh BKN sebagai instansi pembina penyelenggaraan Manajemen ASN. Maka menyikapi hal tersebut, Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru memerintahkan pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pengawasan dan pengendalian pemetaan kendala pelaporan NCSIS Admin/ E-lapkin Tahun 2019 untuk 41 (empat puluh satu) Instansi Daerah yang ada di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana efektivitas kegiatan pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh tim Kantor Regional XII BKN Pekanbaru terhadap peningkatan pelaporan prestasi

kerja pegawai di wilayah kerja Kanreg XII BKN Pekanbaru. Adapun pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: *pertama*, bagaimana efektifitas pengawasan dan pengendalian terhadap tingkat pelaporan prestasi kerja pegawai?, *kedua*, faktor apa saja yang mempengaruhi pengawasan dan pengendalian terhadap tingkat pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai di wilayah kerja kantor regional XII BKN Pekanbaru? Adapun tujuannya adalah *pertama*, mengidentifikasi efektivitas pengawasan dan pengendalian terhadap pelaporan prestasi kerja dan *kedua*, mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi pengawasan dan pengendalian terhadap tingkat pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai di wilayah kerja kantor regional XII BKN Pekanbaru.

PEMBAHASAN

Pengawasan dan Pengendalian Pelaporan Penilaian Prestasi Kerja

Pengawasan dan pengendalian pemetaan kendala pelaporan NCSIS Admin/E-lapkin Tahun 2019 untuk 41 (empat puluh satu) Instansi Daerah yang ada di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dilaksanakan secara daring melalui media komunikasi telepon dan pesan singkat *whatsapp*, surat elektronik (*e-mail*), dan pengisian formulir google (*googleform*). Pengambilan data yang dibutuhkan dilakukan dengan menghubungi instansi daerah (*auditi*) melalui bidang yang bertanggungjawab terhadap pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai pada Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) yang membidangi kepegawaian.

Pengumpulan data dilakukan secara intensif dan berkesinambungan sejak minggu keempat Mei 2020 hingga awal Juli 2020. Tim audit bekerjasama dengan penanggungjawab pelaporan penilaian prestasi kerja di masing-masing daerah secara berkala memantau perkembangan tingkat pelaporan. Tim audit menggunakan media pengumpulan data dan informasi melalui kuisioner yang disebar secara daring

dengan memanfaatkan formulir isian google (*googleform*) kemudian diolah dan dianalisa. Setelah data tersebut dianalisa, kemudian dilanjutkan dengan mendeskripsikan hasil analisa secara detail sehingga dapat diambil kesimpulan dan diberikan rekomendasi untuk mengatasi permasalahan atau kendala yang ditemukan.

Berdasarkan hasil dari pengumpulan dan pengolahan data, dapat disimpulkan beberapa kendala yang ditemui oleh instansi daerah dalam pelaporan NCSIS Admin/E-lapkin Tahun 2019. Pertama dilihat dari sisi admin yang bertanggungjawab untuk menginput, jumlahnya masih sedikit dengan beban kerja yang berlebihan, sebagian besar belum memahami tentang aplikasi tersebut dan belum pernah mengikuti sosialisasi, dan sebagian tidak mengetahui batas akhir pengumpulan. Kedua, sebagian OPD belum menyampaikan pelaporan prestasi kerja pegawainya kepada OPD yang membidangi kepegawaian dan sebagian besar instansi daerah belum memiliki Sistem Informasi Kinerja. Selanjutnya, jumlah operator penginputan yang. Disamping itu, permasalahan lainnya adalah kendala jaringan dan teknis penginputan serta batas waktu yang menurut penanggungjawab tidak mencukupi untuk mengumpulkan laporan dari semua OPD di daerah.

Melihat kondisi tersebut, maka tim wasdalpeg merekomendasikan beberapa hal sebagai jalan keluar bagi instansi daerah untuk jangka pendek dan jangka Panjang. Untuk jangka pendek, direkomendasikan agar penanggungjawab atau admin yang bertugas untuk menginputkan data di aplikasi NCSIS Admin/E-lapkin mengikuti sosialisasi dan bimbingan teknis penggunaan aplikasi tersebut secara daring melalui aplikasi *zoom meeting*. Kegiatan ini diselenggarakan pada hari Kamis, 11 Juni 2020 melalui Surat Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Nomor 01925/VI/KR.XII/06-2020 tentang Pelatihan Daring Rekon SKP Mandiri. Pelatihan ini diikuti oleh 19 Instansi Daerah dengan capaian pelaporan prestasi kerja pegawai terendah di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

Selain itu juga direkomendasikan untuk dilakukannya monitoring berkelanjutan hingga batas waktu pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai 2019 melalui aplikasi NCSIS Admin/E-lapkin. Hal ini dilakukan dengan membangun komunikasi yang intens antara tim audit dengan penanggungjawab instansi daerah, sehingga ketika ditemukan permasalahan lebih lanjut dapat diselesaikan secara bersama-sama.

Kemudian juga dilakukan permintaan daftar tindak lanjut untuk menginventarisir OPD yang tidak mengumpulkan penilaian prestasi kerja pegawai melalui surat Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Nomor 02374/VI/KR.XII/07-2020 tentang Tindak Lanjut Pelaporan Penilaian Prestasi Kerja PNS (*e-lapkin*).

Metode Kajian

Penelitian ini dilakukan dengan metode campuran antara kuantitatif dan kualitatif deskriptif. Metode kuantitatif dilakukan dengan teknik analisis bivariat untuk mempertimbangkan hubungan antara pengawasan dan pengendalian dengan peningkatan pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai. Pada uji hipotesis, penulis menggunakan tes analisis varian (*anova*) satu arah yang dirancang untuk mencari hubungan diantara kedua variabel. Uji *anova* merupakan jenis uji statistika parametrik untuk mengetahui apakah terdapat rata-rata antara kelompok variabel. Pengujian *anova* dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Microsoft excel* dengan rancangan sebagai berikut:

Tabel 1. Rancangan Anova

<i>Source of Variation</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>F crit</i>
Between Groups	SSBG	$p-1$	$SSBG/p-1$	MSBG/MSWG	$F(0.05; p-1; p-(n-1))$
Within Groups	SSWG	$p-(n-1)$	$SSWG/p-(n-1)$		
Total	SSTO	$np-1$			

Kriteria pengujian hipotesis dilakukan dengan taraf signifikansi 5% atau 0.05. Jika F hitung kecil sama dengan F tabel, maka Hipotesis nol (H_0) dapat diterima, namun jika F hitung lebih besar dibandingkan F tabel, maka H_0 ditolak dan Hipotesis satu (H_1) diterima. H_0 adalah tidak ada perbedaan tingkat pelaporan penilaian prestasi kerja sebelum dan sesudah dilakukan pengawasan dan pengendalian, sehingga pengawasan dan pengendalian yang dilakukan tidak efektif. Sedangkan H_1 adalah terdapat perbedaan yang signifikan terhadap pelaporan penilaian prestasi kerja antara sebelum dan sesudah dilakukan pengawasan dan pengendalian, artinya bahwa pengawasan dan pengendalian yang dilakukan sudah efektif.

Disamping itu juga digunakan metode kualitatif deskriptif yaitu dengan menjelaskan dan menjabarkan hasil penelitian menggunakan kalimat-kalimat sehingga dapat memberikan gambaran yang faktual tentang kondisi yang sebenarnya. Teknik

analisis kualitatif dilakukan dengan menggunakan alur kegiatan yang dicetuskan oleh (Miles, B. Mathew, dan Huberman, 1992) yaitu pertama dengan reduksi data (*data reduction*) yang dilakukan dengan menyaring atau memilih, menyederhanakan, memusatkan data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian. Kedua, penyajian data (*data display*) dengan menguraikan data-data yang sudah diperoleh dengan uraian singkat, dan penarikan kesimpulan yang dilakukan dengan menghubungkan antara permasalahan, teori-teori yang digunakan dan analisis data untuk memperoleh kesimpulan.

Dalam kajian ini diasumsikan bahwa pengawasan dan pengendalian yang dilakukan terhadap pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sudah efektif. Data kajian berupa data primer yang diperoleh melalui aplikasi NCSIS Admin/E-lapkin dan formulir isian google yang sudah

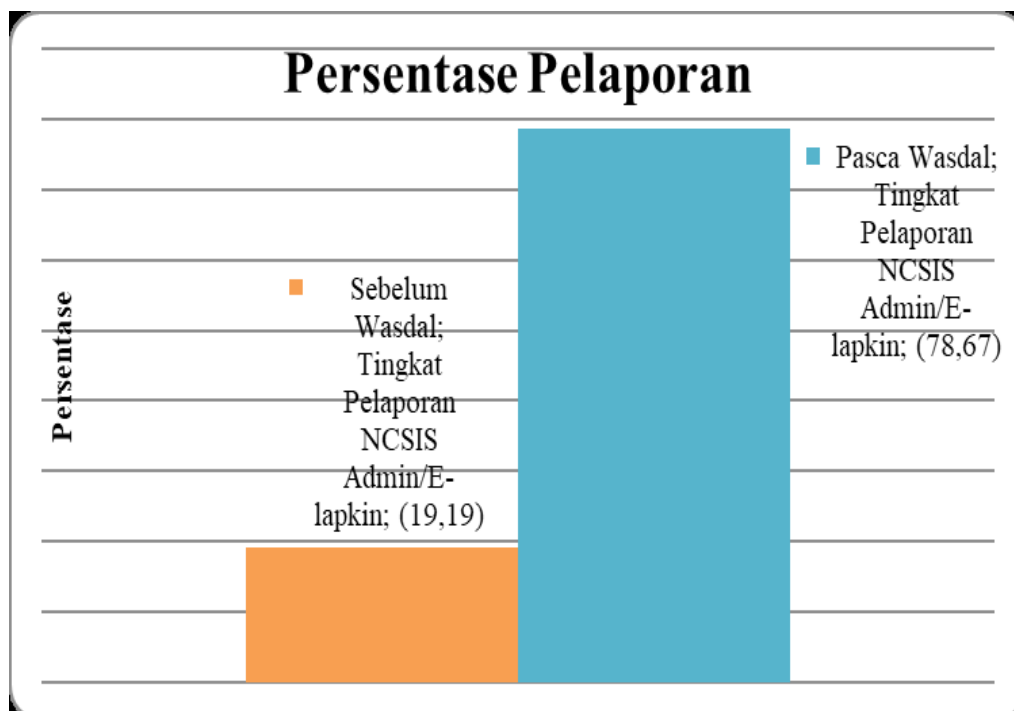
diisi oleh responden dari masing-masing instansi. Selain itu juga dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui studi literatur dari media online, jurnal, buku, dan peraturan perundang-undangan.

Kegiatan pengawasan dan pengendalian pemetaan kendala pelaporan NCSIS Admin/ E-lapkin Tahun 2019 untuk 41 (empat puluh satu) Instansi Daerah yang ada di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru ini bertujuan untuk memastikan bahwa kendala pelaporan penilaian prestasi kerja melalui aplikasi NCSIS admin/ E-lapkin tahun 2019 di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dapat diatasi dan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pelaporan penilaian prestasi kerja dapat ditingkatkan. Dalam penelitian ini, digunakan seluruh instansi daerah yang ada di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebagai populasi penelitian dengan tujuan mendapatkan hasil yang lebih menyeluruh dan luas.

Hasil Analisis

Secara umum, hasil dari reduksi data yang sudah dilakukan dan dituangkan dalam paparan data. Setelah dilakukan pengawasan dan pengendalian dalam rangka pemetaan pemetaan kendala pelaporan NCSIS Admin/ E-lapkin Tahun 2019 untuk 41 (empat puluh satu) Instansi Daerah yang ada di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru selama kurang lebih 3 (tiga) bulan, maka di akhir Juni 2020 peningkatan persentase pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai melalui aplikasi tersebut meningkat tajam dari 19,19% menjadi 78,67% dengan semua Instansi Daerah mengikuti rekomendasi yang telah dikeluarkan oleh tim wasdalpeg. Peningkatan persentase pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai tahun 2019 di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebelum dan setelah dilakukannya pengawasan dan pengendalian dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 1. Persentase pelaporan penilaian prestasi kerja sebelum dan sesudah pelaksanaan pengawasan dan pengendalian



Sedangkan untuk peningkatan pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai tahun 2019 di wilayah kerna kantor regional XII BKN Pekanbaru untuk masing-masing instansi dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Persentase tingkat pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai tahun 2019 di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebelum dan setelah pelaksanaan pengawasan dan pengendalian

No.	Instansi	19 mei (sebelum wasdal)	30 juni (pasca wasdal)
1.	Kota Sawahlunto	93,59	100,00
2.	Kota Padangpanjang	91,19	100,00
3.	Kota Batam	84,11	94,48
4.	Kab. Pelalawan	80,74	99,23
5.	Kab. Kampar	72,29	90,62
6.	Kab. Siak	70,22	91,36
7.	Kab. Pasaman Barat	69,21	74,61
8.	Kota Payakumbuh	67,07	100,00
9.	Kota Dumai	61,74	97,47
10.	Kab. Sijunjung	59,12	74,53
11.	Prov. Sumatera Barat	54,85	89,58
12.	Kab. Indragiri Hilir	42,37	95,86
13.	Kab. Pasaman	37,21	100,00
14.	Kab. Limapuluh Kota	37,16	74,08
15.	Kab. Kuantan Singingi	32,42	52,06

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan yang signifikan dalam pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai tahun 2019 setelah dilakukan pengawasan dan pengendalian oleh tim Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

16.	Kab. Dharmasraya	30,06	78,15
17.	Kab. Rokan Hilir	29,64	90,48
18.	Kab. Rokan Hulu	18,81	65,59
19.	Kab. Bintan	18,42	75,40
20.	Kab. Kep. Anambas	12,72	86,20
21.	Kota Solok	12,50	92,02
22.	Kota Tanjungpinang	12,44	96,88
23.	Kab. Bengkalis	12,04	75,15
24.	Kab. Kep. Meranti	10,77	32,40
25.	Kab. Karimun	10,65	56,43
26.	Kab. Solok Selatan	10,52	87,23
27.	Kab. Solok	10,07	67,40
28.	Kab. Natuna	9,53	93,20
29.	Kab. Lingga	9,52	88,86
30.	Kab. Pesisir Selatan	9,40	87,38
31.	Kota Padang	8,24	86,36
32.	Kota Pekanbaru	7,97	89,59
33.	Kab. Agam	5,40	81,32
34.	Kab. Padang Pariaman	4,75	71,38
35.	Kab. Kep. Mentawai	4,38	34,82
36.	Kota Pariaman	3,50	35,38
37.	Kota Bukittinggi	3,47	97,88
38.	Kab. Indragiri Hulu	3,27	80,27
39.	Prov. Riau	3,06	84,74
40.	Kab. Tanah Datar	2,87	94,23
41.	Prov. Kep. Riau	0,59	96,13

Untuk melihat hubungan antara variabel pengawasan dan pengendalian dengan peningkatan pelaporan prestasi kerja pegawai tahun 2019 di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, maka dilakukan uji anova dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji anova

ANOVA					
Source of Variation	SS	df	MS	F	F crit
Between Groups	55893,63	2	27946,81293	47,04082	3,11226
Within Groups	46933,66	79	594,0970027		
Total	102827,3	81			

Hasil analisis data menunjukkan bahwa F tabel (F crit) lebih kecil dari pada F hitung (F), sehingga H_0 ditolak. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan terhadap pelaporan penilaian prestasi kerja antara sebelum dan sesudah dilakukan pengawasan dan pengendalian, artinya bahwa pengawasan dan pengendalian yang dilakukan sudah efektif.

Efektivitas menurut Mahmudi dalam (Qurota, R., Islamiah, A., Noak, A., & Winaya, 2016) adalah adanya hubungan antara keluaran (*output*) dengan tujuan sehingga sumbangan *output* yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi membuat semakin efektifnya suatu organisasi. Pengawasan dan pengendalian kepegawaian bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan Manajemen ASN Sesuai dengan NSPK yang berlaku sehingga tercapainya tujuan organisasi dengan baik. Berdasarkan *output* yang tergambar dalam diagram tersebut diatas, setelah dilakukan pengawasan dan pengendalian terjadi peningkatan capaian yang diharapkan dalam kegiatan ini sebanyak 59,48 persen. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya *output* yang diharapkan dari pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru merupakan salah satu bukti efektivitas program pengawasan dan pengendalian.

Pengukuran efektivitas menurut (Sutrisno, 2007) dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa indikator yaitu pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata. Dilihat dari indikator tersebut dapat dijabarkan bahwa pasca dilakukannya pengawasan dan pengendalian serta tindak lanjut atas rekomendasi yang diberikan oleh tim wasdal yaitu:

1. Meningkatnya pemahaman *user* terhadap program yang didapatkan melalui pelatihan daring yang difasilitasi oleh Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Hal ini merupakan salah satu indikator pengukuran efektivitas dari segi pemahaman program. Semakin bagus

pemahaman terhadap program yang dijalankan, maka semakin efektif suatu kegiatan. Peningkatan pemahaman ini berdampak pada semakin mudahnya *user* dalam menjalankan kewajibannya untuk melakukan input data ke dalam aplikasi yang diminta untuk pelaporan penilaian prestasi kerja.

2. Pelaksanaan rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang tepat sasaran, yaitu rekomendasi yang diberikan sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh responden (dalam hal ini mewakili Instansi Daerah di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru), sehingga bersifat solutif.
3. Penyampaian laporan kegiatan pengawasan dan pengendalian dilakukan tepat waktu sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pejabat yang berwenang untuk mengambil kesimpulan.
4. Tercapainya tujuan untuk meningkatkan persentase pelaporan penilaian prestasi kerja melalui aplikasi NCSIS Admin/E-lapkin yang dibuktikan dengan peningkatan capaian pada akhir Juni 2020; serta
5. Terlihatnya perubahan nyata dari capaian pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai yang dilaporkan oleh instansi daerah kepada Kepala BKN melalui aplikasi NCSIS Admin/E-Lapkin, menunjukkan bahwa kegiatan pengawasan dan pengendalian pemetaan kendala pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai melalui aplikasi NCSIS Admin/E-lapkin sudah efektif dan berdampak positif.

Selanjutnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan dan pengendalian terhadap tingkat pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai di wilayah kerja kantor regional XII BKN Pekanbaru dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Faktor Pendukung
Faktor pendukung merupakan hal-hal, situasi, atau keadaan yang memberikan peluang positif dalam penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian terhadap

tingkat pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai di wilayah kerja kantor regional XII BKN Pekanbaru. Adapun faktor pendukungnya adalah sebagai berikut:

a. Dukungan Pimpinan

Dalam kegiatan pengawasan dan pengendalian ini, pimpinan organisasi dalam hal ini Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sangat mendukung dengan baik kegiatan ini, sehingga tim audit mendapatkan kemudahan dan fasilitas untuk berkoordinasi dengan instansi terkait.

a. Dukungan Auditi

Kesediaan dan dukungan instansi yang dilakukan pengawasan dan pengendalian (auditi) terhadap kegiatan ini dibuktikan dengan diikutinya semua rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian, sehingga sumber permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh auditi dapat teratasi. Hal ini tentunya memberikan dampak positif bagi peningkatan pelaporan prestasi kerja pegawai pada Instansi daerah di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

b. Ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Ketersediaan SDM yang memadai dan *dimanage* dengan baik tentunya memberikan kontribusi positif bagi terlaksananya kegiatan pengawasan dan pengendalian terhadap tingkat pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai di wilayah kerja kantor regional XII BKN Pekanbaru. Dengan jumlah pejabat fungsional Auditor Kepegawaian sebanyak 7 (tujuh) orang dan dibagi dengan 41 (empat puluh satu) Instansi Daerah serta bekerjasama dengan seksi fasilitasi kinerja, kegiatan pengawasan dan pengendalian ini dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai.

c. Fasilitas

Fasilitas yang tersedia untuk kebutuhan pengawasan dan pengendalian yang dilakukan secara daring cukup memadai meliputi perangkat computer, jaringan internet, alat tulis, dan lain-lain

2. Faktor Penghambat

Selain faktor pendukung, tentunya juga terdapat faktor yang menghambat kegiatan pengawasan dan pengendalian ini antara lain :

a. Kondisi Geografis

Tersebarnya instansi daerah di wilayah kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru di Provinsi Sumatera Barat, Riau dan Kepulauan Riau menjadi suatu tantangan tersendiri dalam kegiatan pengawasan dan pengendalian ini, terutama berkaitan dengan monitoring secara langsung karena keterbatasan jarak dan anggaran. Namun hal ini tentunya dapat diatasi dengan alternatif monitoring secara virtual dengan menggunakan fasilitas internet.

b. Situasi Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 memberikan dampak yang sangat massif terhadap semua aspek Manajemen ASN, salah satunya kegiatan pengawasan dan pengendalian kepegawaian. Saat pelaksanaan pengawasan dan pengendalian ini, semua kegiatan pertemuan langsung sangat dibatasi dan kebijakan *lock down* di sebagian besar daerah cukup menyulitkan dalam membangun komunikasi yang intensif dengan auditi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, dapat disimpulkan yaitu terdapat perbedaan yang signifikan terhadap pelaporan penilaian prestasi kerja antara sebelum dan sesudah dilakukan pengawasan dan pengendalian, artinya bahwa pengawasan dan pengendalian

yang dilakukan sudah efektif. Lalu terdapat faktor pendukung dalam penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian terhadap tingkat pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai di wilayah kerja kantor regional XII BKN Pekanbaru berupa dukungan pimpinan, dukungan auditi, ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan fasilitas. Adapun faktor yang menghambat dalam pengawasan dan pengendalian terhadap tingkat pelaporan penilaian prestasi kerja pegawai di wilayah kerja kantor regional XII BKN Pekanbaru berupa kondisi geografis dan situasi pandemi *corona virus disease 19* (COVID-19).

Dengan adanya kegiatan pengawasan dan pengendalian pemetaan kendala pelaporan penilaian prestasi kerja melalui aplikasi NCSIS Admin/E-lapkin, persentase pelaporan penilaian prestasi kerja di wilayah Kantor Regional XII BKN Pekanbaru meningkat dan menjadi lebih efektif. Efektivitas program pengawasan dan pengendalian kepegawaian ini tentunya tidak lepas dari dukungan Instansi Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru selaku auditi dalam menindaklanjuti rekomendasi yang diberikan oleh Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru melalui tim audit yang di koordinir oleh Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian. Semoga setiap kegiatan yang kita laksanakan dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang maksimal bagi semua *stakeholder*.

Saran

Untuk tercapainya tujuan penelitian ini dengan lebih maksimal dan dapat memberikan kontribusi yang lebih luas kedepannya, penulis merekomendasikan beberapa saran yaitu, perlu dilakukan penelitian dengan wilayah yang lebih luas, sehingga dapat memotret pengaruh pengawasan dan pengendalian terhadap pelaporan penilaian prestasi kerja di berbagai wilayah kerja Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia. Selanjutnya diperlukan uji coba terhadap model pengawasan dan pengendalian pelaporan penilaian prestasi

kerja ini di wilayah kerja Kantor Regional BKN lainnya yang tersebar diseluruh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ismi, C., Hamidah, J., Utami, N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 24(2).
- Miles, B. Mathew, dan Huberman, M. (1992). *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UIP.
- Qurota, R., Islamiah, A., Noak, A., & Winaya, K. (n. d. . (2016). Efektivitas Pengawasan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 di Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa : Citizen Charter Universitas Udayana*, 1(1).
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3, 164–170.
- Surat Edaran Menteri PANRB Nomor B/2810/M.PAN RB/08/2016 Tanggal 15 Agustus 2016 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS,
- Surat Kepala Kantor Regional XII BKN Pekanbaru Nomor 01925/VI/KR.XII/06-2020 Tentang Pelatihan Daring Rekon SKP Mandiri
- Sutrisno, E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

