

EVALUASI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SURUH KABUPATEN TRENGGALEK

Awaliya Marie Susilowati¹⁾, IGG. Heru Marwanto²⁾, Suwarno³⁾

Prodi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kadiri, Indonesia

*Email Korespondensi: awaliyamarie5@gmail.com

Submitted: 28-08-2025 | Accepted: 29-08-2025 | Published: 31-08-2025

Kata Kunci: <i>Evaluasi; Kecamatan Suruh; Pelayanan Masyarakat</i>	Abstrak <p>Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Tipe penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif analisis Lokasi penelitian ini Kecamatan Suruh Trenggalek. Untuk menentukan informan kunci (key informan) digunakan teknik purposive sampling, sedangkan untuk menetukan banyaknya sumber data digunakan teknik snowball sampling. penelitian ini menggunakan teknik Wawancara, Metode Observasi, Dokumentasi untuk mendapatkan data. Untuk menganalisis data yang telah diperoleh dari lapangan digunakan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Hubermans. Hasil penelitian Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Suruh Kabupaten Trenggalek sangat baik. hal tersebut berdasarkan beberapa indikator pertama, Efektivitas yang baik dengan realisasi berbagai program berdasarkan capaian kinerja, target jangka menengah dan standar nasional. Efisiensi anggaran mencapai 4% dari anggaran total. Lalu kecukupan dalam menyeimbangkan antara realisasi kerja, efisiensi anggaran, dan pelayanan masyarakat. Perataan nampak pada pelayanan dan pengelolaan administrasi yang cukup baik. Responsivitas terwujud dari tingginya indeks kepuasan masyarakat (IKM) mencapai 102,9%. Ketepatan dengan adanya pelayanan cepat namun di sisi lain terdapat pengabaian administratif. Faktor Penghambatnya adalah Beban Kerja Yang tidak seimbang dan Cacat Administrasi, dan Keterbatasan Anggaran. Faktor Pendukung adalah komunikasi antar pegawai, koordinasi antar pegawai dan fokus terhadap pekerjaan.</p> Keywords: <i>Evaluation; Suruh District; public services</i>
--	---

Abstract

The purpose of the study is to analyze and describe Employee Performance Evaluation at the Suruh District Office, Trenggalek Regency in 2023. Second, analyze and describe the inhibiting and supporting factors of Employee Performance Evaluation at the Suruh District Office, Trenggalek Regency in 2023. This study uses a qualitative research type. The type of qualitative research using a descriptive analysis method. The location of this research is Suruh District, Trenggalek. The purposive sampling technique was used to determine the key informants, while the snowball sampling technique was used to determine the number of data sources. This study uses Interview techniques,

Observation Methods, and Documentation to obtain data. An interactive model developed by Miles and Huberman was used to analyze the data obtained from the field. The results of the Employee Performance Evaluation study at the Suruh District Office, Trenggalek Regency, were very good. This is based on several indicators and is effectiveness with the realization of various programs based on performance achievements, medium-term targets, and national standards. Budget efficiency reaches 4% of the total budget. Then the adequacy in balancing between work realization, budget efficiency, and public services. Equalization is seen in fairly good service and administrative management. Responsiveness is manifested in the high public satisfaction index (IKM), reaching 102.9%. Accuracy with fast service, but on the other hand, there is administrative neglect. The inhibiting factors are an unbalanced workload, administrative defects, and budget constraints. The supporting factors are communication among employees, coordination among employees, and focus on work.

PENDAHULUAN

Provinsi Jawa Timur terus berupaya untuk melaksanakan tata kelola aparatur pemerintah yang baik, mulai dari tingkat provinsi hingga kabupaten. Secara geografis, Provinsi Jawa Timur berada di wilayah yang sangat strategis dalam perekonomian negara. Letak strategis Provinsi Jawa Timur berpotensi menarik penduduk dari luar wilayah untuk menetap di sana. Kondisi ini menuntut perhatian serius dari aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat Jawa Timur. Semakin beragam penduduknya, semakin kompleks pula masalah yang harus ditangani oleh pemerintah daerah. Oleh karena itu, diperlukan pegawai negeri sipil (PNS) yang profesional dan andal. Kewajiban PNS untuk memberikan pelayanan publik diatur dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999, pasal 3, yang menyatakan bahwa PNS berkedudukan sebagai pegawai negara dengan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam menjalankan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan (Lubis, 2023; Suraina, 2019).

Untuk menjalankan tugas tersebut, salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja PNS adalah pembinaan jiwa dan korps PNS di seluruh aparatur pemerintahan di Provinsi Jawa Timur maupun di tiap kabupaten, termasuk Kabupaten Trenggalek. Upaya pembinaan jiwa dan korps PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, yang menjelaskan kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi oleh setiap PNS. Dengan adanya peraturan ini, diharapkan PNS

akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja mereka (Glandy et al., 2015; Widiaswari, 2021).

Menurut (Syamsudin, 2007), pegawai negeri sipil memiliki tiga peran utama dalam menjalankan tugasnya. Hal ini juga berlaku bagi pegawai di Kantor Kecamatan Suruh, Kabupaten Trenggalek, baik yang berstatus pegawai negeri sipil maupun yang masih berstatus pegawai honorer. Adapun peranan tersebut adalah pertama Pegawai kecamatan sebagai pengembang misi organisasi pegawai Kantor Kecamatan Suruh diharapkan menjadi yang terdepan dalam melahirkan ide-ide dan inovasi baru untuk membantu mengembangkan wilayah di kecamatannya. Hal ini bertujuan untuk membangun kemandirian masyarakat dan mendorong masyarakat untuk lebih aktif, terutama dalam kegiatan ekonomi, sehingga pembangunan dapat merata bagi semua orang. Kedua, pegawai kecamatan berperan sebagai pemimpin di Kantor Kecamatan Suruh. Mereka merupakan instansi utama di Wilayah Suruh yang bertanggung jawab untuk mengawasi desa dan kecamatan. Di setiap desa, terdapat berbagai macam organisasi, baik yang formal seperti pemerintah desa, posko militer, kantor polisi, sekolah, dan puskesmas, maupun yang nonformal seperti usaha kecil, kelompok, dan perkumpulan. Organisasi-organisasi ini membutuhkan arahan dan kerja sama untuk memastikan tindakan mereka mengikuti aturan yang benar dan tidak melanggar hukum. Ketiga, pegawai kecamatan adalah pekerja yang melaksanakan tugas administratif dan tugas lainnya di Kantor Kecamatan. Secara sederhana, pegawai ini harus mampu memberikan pelayanan publik sesuai standar yang ditetapkan oleh kecamatan. (Utama et al., 2006).

Pegawai di Kantor Kecamatan Suruh, Kabupaten Trenggalek, wajib menjunjung tinggi prinsip transparansi dan akuntabilitas, dengan menetapkan secara jelas hak dan tanggung jawab pemberi layanan (pegawai Kecamatan Suruh) dan penerima layanan (masyarakat Kecamatan Suruh). Tidak dapat dipungkiri bahwa masyarakat di setiap daerah memiliki hak untuk memantau operasional instansi pemerintah, terutama pegawai di Kantor Kecamatan Suruh. Kegiatan pemantauan dan penyampaian pengaduan dapat ditujukan kepada instansi pelaksana, Kecamatan Suruh, atau melalui lembaga perwakilan seperti pimpinan desa, organisasi kemasyarakatan, dan lembaga sejenisnya. Menurut (Fitron, 2009), studi ini menyoroti bahwa lembaga yang bertanggung jawab untuk memberikan layanan publik harus menunjukkan tekad dan

mengambil inisiatif untuk meningkatkan kinerja mereka dan menciptakan ruang publik bagi individu untuk mengekspresikan pandangan mereka melalui penilaian, evaluasi, keluhan, saran, dan pengawasan. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Suruh dalam hal pelayanan publik, diperlukan evaluasi kinerja. Tujuan utama evaluasi ini adalah untuk melihat pencapaian, kemajuan, dan tantangan yang dihadapi dalam mencapai tujuan dan sasaran kantor. Evaluasi ini memberikan umpan balik yang dapat digunakan untuk meningkatkan kegiatan dan program di masa mendatang..

Menurut (Aini, 2019) Hasil evaluasi kinerja diperoleh dengan mengukur seberapa baik kinerja suatu hal dibandingkan dengan yang diharapkan. Hal ini membantu menemukan kesenjangan antara apa yang terjadi saat ini dan apa yang seharusnya terjadi. Mengetahui kesenjangan ini membantu dalam melakukan perbaikan dan meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil temuan observasi peneliti, teridentifikasi beberapa kondisi faktual yang diduga menjadi permasalahan atau kendala terkini yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Suruh Kabupaten Trenggalek. Salah satu masalah kinerja yang ada di Kantor Kecamatan Suruh yakni kurangnya panduan bagi pejabat pemerintah desa atau kecamatan tentang mekanisme dan kegiatan administrasi publik. Hal ini disebabkan oleh tidak dilaksanakannya panduan atau penyuluhan ini. ada beberapa pelaksanaan pelayanan publik yang terlalu lama waktu pelayanannya (overtime).

Akibat permasalahan yang telah disebutkan, situasi terkini di Kantor Kecamatan Suruh, Kabupaten Trenggalek, kemungkinan akan menimbulkan beberapa dampak negatif. Salah satunya adalah kinerja para pegawai di sana mungkin akan lebih buruk dari sebelumnya. Selain itu, jika masalah ini tidak segera diatasi, masyarakat mungkin mulai meragukan kredibilitas staf Kantor Kecamatan Suruh, yang dapat merusak reputasi mereka. Hal ini menarik dan mendorong peneliti untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Suruh Kabupaten Trenggalek yang kemudian peneliti tetapkan sebagai lokasi penelitian. Berdasar beberapa hal tersebut penulis ingin menggali dan mengetahui secara mendalam tentang "Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Suruh Kabupaten Trenggalek."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk menggambarkan kondisi faktual pada saat penelitian berlangsung. Data dikumpulkan

melalui berbagai teknik pengumpulan data yang kemudian diinterpretasikan satu sama lain sehingga diperoleh perumusan dan analisa terhadap masalah yang ada (Marwanto, 2024; Sugiyono, 2018).

Lokasi penelitian ditetapkan di Kantor Kecamatan Suruh, Kabupaten Trenggalek. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Kantor Kecamatan Suruh merupakan salah satu wilayah yang relevan untuk dievaluasi kinerjanya, khususnya dalam aspek pelayanan masyarakat yang masih memiliki beberapa catatan perbaikan. Fokus penelitian merujuk pada enam kriteria evaluasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh William N. Dunn, yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan (Dunn, 2017).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi terhadap informan yang meliputi Camat, Sekretaris Kecamatan, Subbagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat, Sekretaris Desa Ngrandu, masyarakat desa, serta Ketua LPMK Suruh. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi berupa foto, catatan, dan statistik yang tersedia di Kantor Kecamatan Suruh, Kabupaten Trenggalek. Kebasahan data dijamin melalui beberapa teknik, antara lain perpanjangan pengamatan, peningkatan ketelitian dalam penelitian, serta triangulasi. Analisis data dilakukan berdasarkan teori Miles dan Huberman dalam Sugiyono, yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verification).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Suruh Kabupaten Trenggalek

1. Efektivitas

Efektivitas adalah alternatif yang mencapai hasil yang diharapkan atau mencapai tujuan tindakan. Efektivitas berkaitan dengan apakah suatu alternatif mencapai hasil yang diharapkan atau mencapai tujuan tindakan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, Efektivitas kinerja pegawai di kecamatan ini berjalan baik dan terlihat dari beberapa aspek penting. Pertama, adanya pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab di setiap unit kerja, serta adanya evaluasi kinerja secara rutin yang memastikan sasaran-sasaran kinerja tercapai. Kedua, kolaborasi yang solid antar bagian, mulai dari camat hingga

staf administrasi, memungkinkan setiap program berjalan dengan lancar dan tepat waktu. Ketiga, pelayanan kepada masyarakat berjalan dengan efektif, ditandai dengan proses administrasi yang cepat, responsif terhadap keluhan, serta penerapan teknologi yang mendukung efisiensi.

Secara keseluruhan, kinerja pegawai di Kecamatan Suruh tidak hanya memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan, tetapi juga memberikan pelayanan yang baik dan responsif kepada masyarakat. Beberapa bukti efektivitas kinerja pegawai di kecamatan Suruh nampak pada capaian kinerja pegawai di Kecamatan Suruh sebagai berikut.

- Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023

Tabel 1. Realisasi Kinerja Kecamatan Suruh Kabupaten Trenggalek Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Persentase Capaian
1.	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien	Nilai (Kategori Nilai) SAKIP	84,00 (A)	83,97 (A)	99,96 %
2.	Meningkatnya layanan publik secara kolaboratif	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	86,00	96,99	112,78 %

Sumber. Subbagian Umum, 2024

Melihat tabel di atas, terlihat jelas bahwa Kecamatan Suruh Kabupaten Trenggalek memperoleh peringkat Baik untuk Nilai Indikator Kinerja Utama (Kategori Nilai) dalam SAKIP Tahun 2023. Namun, untuk Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat mendapat peringkat Sangat Baik.

- Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan yang lalu dan beberapa Tahun terakhir
- Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja pada Kecamatan Suruh Kabupaten Trenggalek pada Tahun 2023 tercapai sangat baik secara keseluruhan. Pada tahun 2023, realisasi kinerja dan capaian kinerja menunjukkan tren peningkatan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, dengan beberapa indikator utama

mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan. Indeks Kepuasan Masyarakat meningkat signifikan dengan capaian 112,8%, begitu pula dengan Indeks Sinergitas Kecamatan yang mencapai 102,9%, mencerminkan perbaikan dalam koordinasi dan pelayanan publik. Meskipun demikian, terdapat sedikit penurunan dalam capaian Nilai SAKIP dibandingkan tahun 2022, dengan capaian 99,96% dari target yang ditetapkan. Secara keseluruhan, capaian rata-rata indikator kinerja utama (IKU) pada tahun 2023 meningkat menjadi 105,2%, menunjukkan efektivitas implementasi kebijakan dan program kerja yang lebih baik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya

- c) Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi

Sebagai perbandingan, realisasi kinerja pemerintahan sampai dengan tahun 2023 dibandingkan dengan sasaran jangka menengah yang tertuang dalam Rencana Strategis Kecamatan Sutuh, Kabupaten Trenggalek Tahun 2021-2026 yang mengacu pada RPJMD Kabupaten Trenggalek Tahun 2021-2026 sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Realisasi Kinerja Tahun 2023 Terhadap Target Renstra Kecamatan Suruh Kabupaten Trenggalek Tahun 2021-2026

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Realisasi Tahun 2023	Target Renstra	Tingkat Kemajuan
Meningkatkan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang bersih, efektif, efisien, produktif dan profesional	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	-	-	-
Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien	Nilai (Kategori Nilai) SAKIP	83,97 (A)	84 (A)	99,96 %
Mewujudkan sinergitas pelayanan yang prima berbasis big data	Indeks Sinergitas Kecamatan	85,487	83	102,9 %

Meningkatnya layanan publik secara kolaboratif	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	96,99	86	112,78%
--	----------------------------------	-------	----	---------

Sumber. Subbagian Umum, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa capaian kinerja Kecamatan Suruh Kabupaten Trenggalek dalam kategori Sangat Baik

- d) Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Adapun sebagai pembanding realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2023 dengan Standar nasional adalah sebagai berikut

Tabel 3. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Realisasi Tahun 2022	Realisasi Nasional	Ket. (+/-)
Meningkatkan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang bersih, efektif, efisien, produktif dan profesional	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	-	-	-
Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien	Nilai (Kategori Nilai) SAKIP	83,97 (A)	-	-
Mewujudkan sinergitas pelayanan yang prima berbasis big data	Indeks Sinergitas Kecamatan	85,487	-	-
Meningkatnya layanan publik secara kolaboratif	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	96,99	-	-

Sumber. Subbagian Umum, 2024

2. Efisiensi

Efisiensi terjadi ketika sumber daya digunakan sebaik-baiknya untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini efektif ketika tujuan suatu kebijakan publik jelas, tetapi biaya yang dikeluarkan untuk membuat kebijakan tersebut jauh lebih tinggi daripada manfaat yang diperoleh.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi serta pengumpulan data, efisiensi kinerja pegawai Kecamatan Suruh dalam mengelola anggaran untuk menjalankan program sangat bergantung pada koordinasi yang baik antar pihak, pemanfaatan teknologi, serta pengawasan yang ketat. Program yang dilaksanakan juga menunjukkan dampak positif langsung bagi masyarakat, yang menjadi indikator keberhasilan dalam efisiensi pengelolaan anggaran tersebut.

Pada tahun 2023, efisiensi anggaran Kecamatan Suruh Kabupaten Trenggalek sebesar Rp. 88.846.695,- atau 4,00% dari anggaran Rp. 2.221.803.774,- Dari jumlah efisiensi sebesar Rp. 88.846.695,- dikarenakan adanya Belanja pegawai yang dianggarkan untuk 1 satu tahun tidak bisa terserap maksimal dikarenakan adanya kekosongan jabatan yaitu Camat sampai bulan agustus sehingga Anggaran Gaji dan TPP untuk Camat tidak bisa terserap maksimal. Namun demikian efisiensi tersebut tidak mempengaruhi dalam pencapaian kinerja Kecamatan Suruh

3. Kecukupan

Kecukupan berarti seberapa baik suatu solusi memecahkan masalah dengan cara yang memenuhi kebutuhan, nilai, atau peluang yang menyebabkan masalah tersebut sejak awal (Lukman, 2013).

Berdasarkan hasil pengumpulan data, kinerja pegawai di kecamatan Suruh ini cukup memadai dalam menyeimbangkan antara realisasi kerja, efisiensi anggaran, dan pelayanan masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat dinilai cukup baik dengan respons yang memadai terhadap kebutuhan warga. Namun, ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki, terutama dalam hal kecepatan respon dan penyelesaian dokumen. Warga merasa puas dengan pelayanan yang ada, meskipun ada harapan agar proses-proses tertentu dapat dipercepat. Hal ini nampak pada Capaian kinerja indikator Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada tahun 2023 antara target skor 86 dengan realisasi mengalami peningkatan realisasi 96,99 atau dengan capaian 112,8 % (LKJIP, 2023). Ketercapaian indikator ini tidak lain dengan adanya komunikasi dan kerja sama yang baik di intern Kecamatan yang mempunyai komitmen yang sama yaitu pelayan prima kepada masyarakat, sehingga penilaian masyarakat terhadap pelayanan Kecamatan Suruh baik.

4. Perataan

Keadilan dalam kebijakan publik berarti keadilan dan kewajaran dalam hasil atau tindakan kebijakan dibagi secara adil di antara masyarakat. Kebijakan yang berfokus pada keadilan bertujuan untuk memastikan bahwa manfaat atau upaya dari kebijakan tersebut diberikan secara adil.

Perataan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Suruh dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dikatakan cukup merata, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan. Berdasarkan wawancara dengan berbagai pihak, terlihat bahwa upaya untuk memastikan pelayanan yang adil dan konsisten sudah dilaksanakan dengan berbagai langkah seperti pembagian tugas yang merata, pelatihan, evaluasi kinerja, serta penerapan standar operasional prosedur (SOP). Namun, masyarakat masih berharap adanya peningkatan dalam hal kecepatan dan transparansi layanan. Secara keseluruhan, koordinasi yang baik antar pegawai dan komitmen terhadap pelayanan menjadi kunci dalam mencapai tujuan tersebut.

5. Responsivitas

Responsivitas dalam kebijakan publik dapat diartikan sebagai tanggapan sasaran kebijakan publik atas penerapan suatu kebijakan. Menurut William N. Dunn, responsivitas (responsiveness) berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu (Hasibuan, 2002; Nawawi & Martini, 2006)).

Indikator Responsivitas di Kecamatan Suruh berjalan dengan baik. hal ini berdasarkan pada peningkatan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) di Kecamatan Suruh mencapai 96,99 atau capaian 112,8%. Faktor utama yang berkontribusi pada peningkatan ini antara lain karena komunikasi yang lebih baik antara pegawai dan masyarakat, serta koordinasi yang solid antar bagian di kecamatan. Hal ini terlihat dari indeks sinergitas Kecamatan Suruh pada tahun 2023 dengan realisasi 102,9 %. Pencapaian kinerja ini dikategorikan Sangat Baik. Ketercapaian indikator ini tidak lain dengan adaanya komunikasi dan Komitmen Bersama untuk mendukung Kinerja Kepala Perangkat daerah serta kerja sama yang baik di intern Kecamatan. Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan menunjukkan bahwa upaya perbaikan pelayanan publik berhasil mencapai hasil yang optimal dan memenuhi harapan warga

6. Ketepatan

Ketepatan berkaitan dengan nilai atau signifikansi tujuan program dan kekokohan asumsi yang mendukung tujuan tersebut. Kesesuaian dapat dilengkapi dengan indikator efektivitas kebijakan lainnya, jika berlaku.

Ketepatan Kinerja Pegawai Kecamatan Suruh belum berjalan baik karena memiliki dampak positif dan negatif. Setiap pihak mengakui adanya dampak positif dan negatif dari peningkatan tuntutan kinerja. Di satu sisi, pelayanan yang cepat meningkatkan citra dan kepuasan masyarakat, namun di sisi lain, adanya tekanan untuk cepat menyelesaikan tugas seringkali mengarah pada pengabaian prosedur yang dapat merugikan kualitas administratif dan ketepatan pelaksanaan tugas.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan perbaikan dalam sistem pengawasan dan pelatihan, serta memperkuat koordinasi antara berbagai bagian di kantor kecamatan. Dengan demikian, meskipun tuntutan kinerja yang tinggi tetap ada, kantor kecamatan dapat menjaga kualitas pelayanan yang cepat, tepat, dan sesuai prosedur, serta meningkatkan responsivitas tanpa mengorbankan administrasi yang baik

B. Faktor Penghambat dan Pendukung Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Suruh Kabupaten Trenggalek.

1. Faktor Penghambat

Evaluasi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Suruh, Kabupaten Trenggalek, menghadapi beberapa faktor penghambat, salah satunya adalah beban kerja yang tidak seimbang. Pada periode tertentu, seperti akhir tahun anggaran atau saat pelaksanaan program bantuan sosial, terjadi lonjakan pekerjaan yang signifikan. Camat, Sekretaris Camat, serta pejabat lainnya merasakan peningkatan tekanan dalam menangani tugas administratif, program pemerintahan, dan kegiatan masyarakat dalam jumlah besar. Kondisi ini menyebabkan perlambatan dalam proses administrasi karena pegawai harus menangani banyak tugas secara bersamaan. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan waktu yang lebih baik serta pembagian tugas yang lebih optimal untuk meningkatkan efisiensi kerja dan menghindari penumpukan beban kerja.

Selain itu, faktor lain yang menghambat evaluasi kinerja pegawai adalah adanya cacat administrasi akibat pemotongan prosedur birokrasi demi mempercepat pelayanan. Tekanan untuk memenuhi target waktu dan tuntutan masyarakat sering kali membuat pegawai mengesampingkan prosedur yang seharusnya diikuti, yang pada akhirnya dapat mengurangi akuntabilitas dalam pengelolaan dokumen. Praktik ini berdampak pada kualitas pelayanan yang menurun dan potensi permasalahan dalam tata kelola administrasi. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan keseimbangan antara efisiensi pelayanan dengan kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan, sehingga pelayanan tetap cepat, berkualitas, dan sesuai dengan prinsip akuntabilitas

2. Faktor Pendukung

Faktor pendukung kinerja pegawai Kecamatan Suruh salah satunya adalah komunikasi yang kuat antarpegawai. Meskipun menghadapi berbagai tantangan, pegawai berusaha saling mendukung dan bekerja sama demi menjaga kualitas pelayanan publik. Komunikasi yang baik memungkinkan mereka untuk mengurangi dampak hambatan yang ada dan memastikan pelayanan tetap optimal. Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan dalam jaringan hubungan yang saling bergantung, dan di kantor kecamatan Suruh, hal ini tercermin dalam hubungan kerja yang harmonis serta sistem komunikasi yang efektif (Usman & Akbar, 2003).

Selain komunikasi, koordinasi yang baik antarpegawai juga menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja mereka. Koordinasi merupakan proses mengintegrasikan berbagai aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan Bersama (Winarsih & Septi, 2005). Dengan koordinasi yang solid, tugas-tugas terkait pelayanan publik dapat terlaksana secara lancar dan efektif, sehingga mengurangi hambatan yang mungkin muncul dalam proses kerja sehari-hari.

Fokus terhadap pekerjaan juga menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pelayanan di Kecamatan Suruh. Pegawai menyadari bahwa kurangnya fokus dalam bekerja dapat menambah beban kerja mereka di masa depan. Fokus kerja berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi. Dengan tingkat fokus yang tinggi, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, sehingga meminimalkan risiko penumpukan pekerjaan dan memastikan layanan publik berjalan dengan baik (Prastowo, 2012).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, evaluasi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Suruh Kabupaten Trenggalek menunjukkan hasil yang sangat baik berdasarkan enam indikator utama. Efektivitas kinerja terlihat dari pencapaian target yang optimal dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Efisiensi juga berjalan baik dengan penghematan anggaran sebesar Rp. 88.846.695,- tanpa mengurangi pencapaian kinerja. Dari aspek kecukupan, keseimbangan antara realisasi kerja, efisiensi anggaran, dan pelayanan masyarakat terbukti dengan peningkatan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) mencapai 112,8%. Perataan kinerja telah berjalan dengan baik, meskipun masyarakat masih mengharapkan peningkatan transparansi dan kecepatan layanan. Responsivitas pegawai yang tinggi ditunjukkan dengan sinergitas kerja yang mencapai 102,9%, sementara ketepatan dalam pelayanan tetap menjadi tantangan, di mana tekanan untuk bekerja cepat kadang mengorbankan kualitas administratif.

Faktor Penghambat evaluasi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Suruh Kabupaten Trenggalek adalah Beban Kerja Yang tidak seimbang dan Cacat Administrasi, dan Keterbatasan Anggaran. Sedangkan faktor pendukung adalah komunikasi antar pegawai, koordinasi antar pegawai dan fokus terhadap pekerjaan.

SARAN

1. Perlunya kebijakan analisis beban kerja secara berkala untuk memastikan tugas dan tanggungjawab pegawai didistribusikan secara proporsional.
2. Perlunya kebijakan pengawasan kinerja secara berkala dengan reward dan punishment yang jelas dari hasil pengawasan tersebut.
3. Perlunya pencantuman target waktu yang jelas pada Setiap program yang didanai untuk menghindari penumpukan di akhir tahun anggaran

REFERENSI

- Aini, N. (2019). *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial dan Politik (JISoP) ~ 43 EVALUASI KINERJA PEGAWAI UNTUK MEWUJUDKAN PELAYANAN PUBLIK DALAM PERSPEKTIF GOOD GOVERNANCE*. 1(1), 43–57. <https://doi.org/10.33474/jisop>
- Dunn, W. N. (2017). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik* (Edisi kedu). Gajah Mada University Press.

- Fitron, I. N. (2009). *Mencurigai Kekuasaan: Pelayanan Prima Bagi Warga*. Global Medika Profetika.
- Glandy, J., Johnny, L., Posumah, H., & Ogotan, M. (2015). Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Tompaso Kabupaten Minahasa. *JAP*, 3(31), 1–10.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara:Jakarta.
- Lubis, A. F. (2023). *EVALUASI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MEDAN JOHOR KOTA MEDAN (Studi Kasus Pada Pelayanan Pengurusan Kehilangan KTP)*. repository.uma.ac.id
- Lukman, M. (2013). *Badan Layanan Umum: Dari Birokrasi Menuju Korporasi*. PT. Bumi Aksara.
- Marwanto, I. G. G. H. (2024). *Metode Penelitian Manajemen Personalia: Teori dan Implementasi*. PT. Media Penerbit Indonesia.
- Nawawi, H. dan H., & Martini. (2006). *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press.
- Prastowo, A. (2012). *Metode penelitian kualitatif dalam perspektif rancangan penelitian*. Ar-Ruzz Media.
- Sugiyono. (2018). Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, 6.
- Suraina, W. (2019). *Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Camat Kandis Kabupaten Siak*.
- Syamsudin, R. (2007). *Tata Cara Kerja Organisasi*. Bumi Aksara.
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2003). *Metodologi Penelitian Sosial*. PT bumi Aksara.
- Utama, P., Jakarta Sinambela, L. P., & dkk. (2006). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Bumi Aksara.
- Widiaswari, R. R. (2021). EVALUASI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BARITO KUALA. *Jurnal PubBis*, 5(2), 81–98. <https://doi.org/10.35722/pubbis.v5i2.414>
- Winarsih, R., & Septi, A. (2005). *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Pelajar.