

**PENCAPAIAN SASARAN EVALUASI KINERJA PEGAWAI
DALAM PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR
KELURAHAN SUNGAI DAMA KOTA SAMARINDA**

Merliana Dian Rusdiati, Fajar Apriani

**eJournal Administrasi Publik
Volume 13, Nomor 1, 2025**

HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Pencapaian Sasaran Evaluasi Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan Sungai Dama Kota Samarinda.

Pengarang : Merliana Dian Rusdiati

NIM : 1702015048

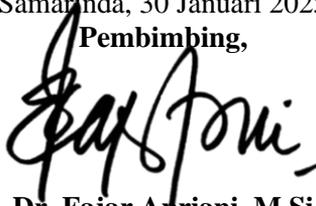
Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Publik Fisip Unmul.

Samarinda, 30 Januari 2025

Pembimbing,



Dr. Fajar Apriani, M.Si
NIP 19830414 200501 2 003

Bagian di bawah ini

DIISI OLEH ADMIN EJOURNAL ADMINISTRASI PUBLIK

Identitas terbitan untuk artikel di atas

Nama Terbitan	: eJournal Administrasi Publik	 Koordinator Program Studi Administrasi Publik  Dr. Fajar Apriani, M.Si NIP 19830414 200501 2 003
Volume	: 13	
Nomor	: 1	
Tahun	: 2025	
Halaman	: 23-34	

PENCAPAIAN SASARAN EVALUASI KINERJA PEGAWAI DALAM PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR KELURAHAN SUNGAI DAMA KOTA SAMARINDA

Merliana Dian Rusdiati ¹, Fajar Apriani ²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pencapaian sasaran evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kelurahan Sungai Dama Kota Samarinda, serta faktor yang mendukung dan menghambat evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kelurahan Sungai Dama Kota Samarinda. Metode penelitian ini terdiri dari jenis penelitian kualitatif, fokus penelitian ini meliputi ; membuat analisis kinerja pegawai, membuat evaluasi, menentukan sasaran kinerja dan menemukan potensi pegawai serta faktor penghambat dalam evaluasi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik melalui aspek pembuatan analisis kinerja pegawai sudah dilakukan Kelurahan Sungai Dama Samarinda, seperti: proses mengumpulkan informasi, membandingkan dengan Kelurahan lainnya di wilayah Samarinda Ilir, menentukan tujuan kerja secara maksimal serta menyesuaikan kondisi pegawai dengan beban kerja di Kantor Kelurahan. evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik melalui aspek pelaksanaan pelatihan kerja pegawai, sepenuhnya belum diterapkan dengan baik termasuk pelatihan pendidikan dan pengembangan kinerja pegawai. evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik melalui aspek pembuatan sasaran kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Dama Samarinda Ilir sudah diterapkan dengan baik dan pengeloannya sudah sistimatis karena mengikuti prosedur di Kelurahan. evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik melalui aspek menemukan potensi pegawai, sudah diterapkan oleh Kelurahan Sungai Dama, dalam pelaksanaan tersebut, penyelenggaraan menemukan setiap pegawai Kelurahan memiliki potensi kerja yang berbeda, dan Lurah sudah melakukan upaya untuk menemukan potensi dari pegawainya. Adapun Faktor yang menghambat dalam evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik meliputi: Alokasi Anggaran yang tidak mendukung dimana anggaran yang disediakan khususnya dalam membuat program evaluasi kinerja pegawai terbatas, selain standar evaluasi kerja yang tidak konsisten, serta penyelenggaraan evaluasi tidak dilakukan menyeluruh sehingga banyak sasaran kerja tidak terlaksana

Kata Kunci : Evaluasi Kinerja, Sasaran Kinerja

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: merlianadian942@gmail.com

² Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Pendahuluan

Pelayanan adalah tugas utama yang hakiki dari seorang aparatur, yang berperan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Aparatur atau birokrasi dalam sektor pemerintahan memiliki bidang tugas yang sangat kompleks, melibatkan organisasi berskala besar dengan banyak personil untuk menjalankan penyelenggaraan negara, pemerintahan, termasuk pelayanan publik dan pembangunan. Penyelenggaraan pelayanan publik adalah upaya negara untuk memenuhi kebutuhan dasar dan hak-hak sipil setiap warga negara terkait barang, jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik (Sinambela, dkk. 2011:3).

Berkaitan dengan pelayanan, upaya peningkatan sejak diberlakukannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014, diharapkan dapat memberikan dampak nyata yang luas terhadap peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Surjadi (2012:8), pelimpahan wewenang dari Pemerintah Pusat ke Daerah memungkinkan penyelenggaraan pelayanan dengan jalur birokrasi yang lebih singkat dan membuka peluang bagi Pemerintah Daerah untuk melakukan inovasi dalam pemberian dan peningkatan kualitas pelayanan.

Pelayanan publik di Kalimantan Timur secara umum merujuk pada Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 6 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Peraturan ini menetapkan komponen utama standar pelayanan yang berkaitan dengan proses penyampaian pelayanan, termasuk: 1) persyaratan; 2) sistem, mekanisme, dan prosedur; 3) jangka waktu pelayanan; 4) biaya/tarif; 5) produk pelayanan; 6) penanganan pengaduan, saran, dan masukan. Peraturan ini juga menjadi salah satu acuan yang digunakan di Kabupaten di Kalimantan Timur, bersama dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Seperti diketahui, Provinsi Kalimantan Timur terdiri dari 10 kabupaten, yaitu: Berau, Kutai Barat, Kutai Kartanegara, Kutai Timur, Mahakam Ulu, Penajam Paser Utara, dan Paser, serta 3 kota, yaitu Balikpapan, Bontang, dan Samarinda. Di provinsi ini terdapat 103 kecamatan dan 197 kelurahan. Khusus untuk Kota Samarinda, terdapat 10 kecamatan dan 59 kelurahan. Pada tahun 2022, jumlah penduduk Kota Samarinda mencapai 827.994 jiwa dengan luas wilayah 783,00 km² dan kepadatan penduduk 978 jiwa/km² (BPS Kota Samarinda, 2022). Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif setelah kecamatan, berfungsi sebagai wilayah kerja lurah dan merupakan bagian dari perangkat daerah kota. Dalam pelaksanaan tugasnya, terutama sebagai penyedia layanan publik, kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sistem kinerja kelurahan secara keseluruhan berada di bawah tanggung jawab camat dan mencakup pelaksanaan tugas-tugas

pemerintahan lainnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Norisa (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa masalah utama dalam layanan publik di kelurahan adalah diskriminasi pelayanan, ketidakpastian pelayanan, dan rendahnya tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Kelurahan di Indonesia, termasuk Kelurahan Sungai Dama Samarinda, juga tidak luput dari masalah-masalah tersebut. Masalah terkait dengan kualitas pelayanan publik di Kantor Kelurahan Sungai Dama mencakup beberapa aspek, seperti pengawasan yang kurang ketat dari lurah terhadap stafnya. Selain itu, terdapat perasaan canggung atau segan terhadap lurah yang membuat staf dan pegawai tidak merasa bebas untuk menyampaikan kritik atau saran, serta kurangnya keterbukaan lurah dalam menerima masukan dari masyarakat, yang sering kali diabaikan. Masalah lainnya adalah adanya diskriminasi dalam pelayanan terkait dengan hubungan kekerabatan, di mana layanan lebih diutamakan bagi mereka yang memiliki hubungan dekat dengan lurah, termasuk dalam pengadaan pelatihan untuk pegawai (Sumber: Hasil Observasi di Kantor Lurah Sungai Dama Samarinda, Oktober 2022).

Kerangka Dasar Teori

Pelayanan Publik

Pelayanan adalah proses di mana seseorang atau suatu organisasi membantu memenuhi kebutuhan orang lain secara langsung. Menurut Moenir (2015: 6), pelayanan adalah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau individu kepada konsumen, yang bersifat tidak berwujud dan tidak dapat dimiliki, di mana konsumen adalah masyarakat yang menerima manfaat dari aktivitas yang dilakukan oleh penyedia pelayanan.

Lebih lanjut, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menjelaskan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pelayanan publik merujuk kepada semua kegiatan layanan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan dalam suatu organisasi atau instansi. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan melakukan pelayanan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan alat motivasi bagi para aparatur untuk meningkatkan standar kerja mereka. Selain berfungsi sebagai motivasi, evaluasi

kinerja juga digunakan untuk mengukur pencapaian tujuan kerja serta memberdayakan para aparatur. Menurut Wibowo (2014:375), evaluasi kinerja adalah proses penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi yang diperoleh oleh organisasi, tim, atau individu. Evaluasi kinerja memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, serta mengevaluasi perencanaan dan pelaksanaan kinerja.

Berdasarkan pengertian tersebut, evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang dimanfaatkan oleh pimpinan untuk menilai pencapaian kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja karyawan dan kinerja organisasi secara umum.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Untuk dapat efektif menjalankan tugas, seseorang perlu memiliki kesiapan dan keterampilan tertentu. Namun, hanya memiliki kesiapan dan keterampilan saja tidak cukup, tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana caranya. Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa kinerja SDM merujuk pada istilah job performance atau actual performance, yang menggambarkan prestasi kerja atau pencapaian sesungguhnya yang diperoleh seseorang. Harsuko (2016:50) mengemukakan bahwa kinerja melibatkan pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu untuk mengevaluasi sejauh mana pencapaian tersebut dan menentukan langkah-langkah perbaikan untuk masa depan yang lebih baik. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, organisasi diatur dalam unit-unit kerja yang lebih kecil dengan pembagian tugas, sistem kerja, dan Tingkat kinerja yang tinggi dari pegawai diharapkan dapat membantu mencapai tujuan organisasi, sementara jika kinerja pegawai rendah, organisasi mungkin mengalami kesulitan atau bahkan gagal mencapai tujuannya karena kurangnya hasil kerja yang memadai.

Berdasarkan pandangan tersebut, dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang optimal yang dilakukan oleh pegawai untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan, yang bertujuan untuk kemajuan dan pencapaian cita-cita organisasi. Pegawai sebagai sumber daya manusia menjadi fokus utama dalam pelaksanaan pekerjaan di kantor atau perusahaan tersebut.

Definisi Konseptual

Pencapaian Sasaran Evaluasi Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan adalah suatu ukuran atau indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai kelurahan berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terkait kualitas pelayanan publik. Pencapaian ini dievaluasi melalui berbagai aspek kinerja, seperti efisiensi, efektivitas, ketepatan waktu, dan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Evaluasi kinerja ini

bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai kelurahan mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, sesuai dengan standar dan prosedur yang berlaku, serta mendukung tercapainya tujuan pembangunan pemerintahan yang lebih baik dan berkelanjutan. Evaluasi kinerja pegawai di kantor kelurahan melibatkan pengukuran terhadap kompetensi, sikap, serta hasil kerja yang tercapai dalam konteks pelayanan publik.

Metode Penelitian

Pada penelitian peneliti menggunakan jenis penelitian pendekatan deskriptif kualitatif. Adapun yang menjadi fokus penelitian ini antara lain :

1. Pencapaian sasaran kinerja pegawai di Kelurahan, yaitu :
 - a. Membuat analisis kinerja pegawai
 - b. Membuat evaluasi untuk bahan pelatihan
 - c. Menentukan sasaran dari kinerja pegawai
 - d. Menemukan potensi yang dimiliki pegawai
2. Faktor yang menghambat pencapaian sasaran evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kelurahan Sungai Dama Kota Samarinda di Kelurahan Sungai Dama Samarinda.

Sumber data yang digunakan mencakup data primer diperoleh dari *key informan* yaitu Lurah dan Sekertaris Lurah di Kelurahan Sungai Dama dan data sekunder diperoleh dari informan yaitu Masyarakat dan Staf Kelurahan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk analisis data kualitatif, peneliti menggunakan analisis data model interaktif oleh Miles, Huberman dan Saldana (2014:14), yang terdiri dari Pengumpulan data, Kondensasi data, Penyajian data, Menggambarkan dan memverifikasi kesimpulan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kelurahan Sungai Dama adalah salah satu kelurahan di Kecamatan Samarinda Ilir, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Dibentuk pada Tahun 1987 berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1987, kelurahan ini memiliki peran penting dalam pelayanan administratif dan kesejahteraan masyarakat. Pemerintahan kelurahan dipimpin oleh lurah yang bertanggung jawab kepada camat setempat. Tugas kelurahan mencakup pelayanan administrasi kependudukan, penyelenggaraan pembangunan, serta pengelolaan program sosial dan ekonomi. Kelurahan ini juga mendukung program pemerintah untuk meningkatkan sektor pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan ekonomi guna memajukan daerah dan kesejahteraan masyarakat.

Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai Di Kelurahan

Dalam Asmawati (2022) menyatakan bahwa pencapaian sasaran kinerja pegawai merupakan suatu proses yang bertujuan untuk menilai sejauh mana

pegawai yang bekerja di lingkungan kelurahan berhasil mencapai target dan tugas yang telah ditetapkan. Adanya pencapaian sasaran kinerja untuk dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki pelayanan publik, serta mendukung keberhasilan program-program yang ada di kelurahan.

Kelurahan Sungai Dama telah melakukan upaya untuk meningkatkan pencapaian sasaran kinerja pegawai sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah ini mengatur tentang bagaimana penilaian kinerja ASN dilakukan, termasuk mekanisme penilaian pencapaian sasaran kinerja yang harus dilakukan oleh pegawai kelurahan.

Pencapaian sasaran evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kelurahan Sungai Dama Kota Samarinda berdasarkan sub-sub fokus yang telah ditentukan tersaji sebagai berikut :

a. Membuat Analisis Kinerja Pegawai

Evaluasi kerja sangat diperlukan sebagai upaya untuk menyaring masalah dan kendala dalam kinerja pegawai. Semakin sering dilakukan evaluasi, maka peningkatan kerja yang dimiliki pegawai akan semakin meningkat. Proses dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai dilakukan dengan membuat analisis kinerja. Sebelum melakukan evaluasi langkah kebijakan pertama adalah dengan membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja pegawai maupun kinerja staf di Kantor Kelurahan Sungai Dama Kecamatan Samarinda Ilir. Membuat analisis kinerja dilakukan dengan menyusun poin-poin kebijakan yang dapat dilakukan langsung oleh Lurah. Karena dalam hal ini Lurah memiliki kewenangan melakukan penilaian secara sistematis mengenai kinerja pegawai di Kantor Kelurahan. Semakin baik penilaian dari Lurah, maka semakin efektif sasaran analisis yang dibuat, karena efektifnya sasaran analisis kinerja tergantung pada kualitas penilaian dari pimpinan atau Lurah.

Menurut Lahada (2015) tercapainya tujuan lembaga atau organisasi hanya di mungkin karena adanya upaya para pelaku dengan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang terdapat pada organisasi tersebut. Adapun poin penilaian yang berkaitan dengan sasaran analisis kinerja bagi pegawai Kelurahan umumnya terdiri dari proses mengumpulkan informasi, membandingkan dengan Kelurahan lainnya di wilayah Samarinda Ilir, menentukan tujuan kerja secara maksimal serta menyesuaikan kondisi pegawai dengan beban kerja di Kantor Kelurahan. Mengenai analisis kinerja tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa pembuatan analisis kinerja pegawai sudah dilakukan oleh instansi terkait yaitu Kelurahan Sungai Dama Samarinda sebagai upaya dalam mendukung hasikerja pegawai yang maksimal. Hal senada juga diungkapkan dalam penelitian Badri (2021) bahwa cara analisis kinerja agar berjalan dengan baik, maka pimpinan di Kelurahan perlu menyusun rencana analisis dengan metode membandingkan rencana dengan realisasi pencapaiannya, membandingkan pencapaian rencana kerja tahun sebelumnya serta melakukan perbandingan realisasi rencana kerja dengan standarnya, agar terlihat efektif dalam

pengelolaannya. Hanya saja pembuatan analisis kinerja dan pelaksanaannya masih belum efektif sehingga pencapaian kinerja juga belum sepenuhnya mengatasi masalah yang dihadapi pegawai dalam pekerjaannya. Proses pembuatan analisis kinerja yang dilakukan perangkat Kelurahan juga sudah dilakukan dalam setiap tahun dan pin yang dianalisa berkaitan dengan proses mengumpulkan informasi, membandingkan dengan Kelurahan lainnya di wilayah Samarinda Iilir, menentukan tujuan kerja secara maksimal serta menyesuaikan kondisi pegawai dengan beban kerja di Kantor Kelurahan.

b. Membuat Evaluasi Untuk Bahan Pelatihan

Membuat evaluasi pelatihan juga merupakan bentuk evaluasi kinerja pegawai di Kelurahan Sungai Dama Kecamatan Samarinda Iilir. Dengan evaluasi semau kebutuhan dalam pelatihan dari para aparatur melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat. Menurut Badri (2014) bahwa pelaksanaan evaluasi agar dapat berjalan sesuai rencana, maka evaluator perlu menentukan focus evaluasi yang akan dibuat, jumlah responden, menentukan metode atau instrumen pengumpulan, serta analisis data, dan tahap akhir menyusun laporan evaluasi. Upaya evaluator dalam membuat evaluasi pelatihan dapat mendorong pegawai untuk menumbuhkan semangat kerja yang lebih baik, karena semakin baik metode pelatihan kerja yang ditujukan kepada pegawai akan semakin menumbuhkan potensi kerja yang tinggi kepada pegawai Kelurahan.

Program pelatihan tentunya disusun sesuai dengan apa yang kita butuhkan sehingga program pelatihan yang nantinya diselenggarakan pasti berjalan baik dan lancar. Disisi lain jika pelatihan kerja jarang di berdayakan, maka tidak aka nada peningkatan kerja, pegawai akan bekerja sesuai dengan standar yang ada, dan tentunya tidak akan mendukung pencapaian kerja optimal di Kantor Kelurahan khususnya di Lingkungan Kelurahan Sungai Dama Kecamatan Samarinda Iilir. Mengenai evaluasi pelatihan tersebut, tentunya tidak semua instansi melakukannya secara rutin, terutama instansi di tingkat Kelurahan, termasuk Kelurahan Sungai Dama Kecamatan Samarinda Iilir. Evaluasi pelatihan bagi staf dan pegawai Kelurahan jarang dilakukan, mengingat situasi dan kondisi Kelurahan tentunya tidak memungkinkan untuk dilakuka pelatihan secara Rutin, karena umumnya pelatihan bagi lingkungan kelurahan hanya dilakukan bagi Lurah saja. Berdasarkan hasil penelitian bahwa evaluasi mengenai pelatihan bagi pegawai sepenuhnya belum diterapkan dengan baik, baik itu pelatihan pendidikan, maupun pelatihan untuk pengembangan kinerja pegawai, karena memang selama ini Kantor Kelurahan Sungai Dama Kecamatan Samarinda Iilir jarang mengadakan evaluasi pelatihan pendidikan dan pengembangan. Karena umumnya evaluasi tersebut hanya dilakukan bagi pimpinan dan bidang-bidang tertentu di dalam jajaran instansi pemerintahan termasuk di keluarahan. Belum dikembangkannya evaluasi pelatihan

di Kelurahan, karena dari pemerintah Daerah Kota Samarinda juga belum mengharuskan bagi perangkat Kelurahan untuk melakukan evaluasi. Dan tentunya kekurangan yang terjadi dalam mengevaluasi kinerja pegawai berkaitan dengan pelatihan, tentunya perlu menjadi perhatian pemerintah daerah, sehingga setiap perangkat kelurahan memperoleh kesempatan melakukan evaluasi pelatihan yang waktunya ditentukan sendiri oleh pemerintah daerah. Sehingga kedepannya melalui evaluasi pelatihan bagi pegawai, dapat menciptakan kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

c. Menentukan Sasaran Dari Kinerja Pegawai

Membuat analisis kinerja dalam suatu instansi tentunya sangat perlu, sebagai langkah sasaran pencapaian kinerja yang lebih baik, dengan analisis kinerja yang dibuat dan dilaksanakan oleh segenap pelaksana kerja, makin meningkatkan potensi pada perangkat di instansi tersebut. Dan tentunya pembuatan sasaran kinerja berlaku untuk semua elemen dan instansi termasuk Kelurahan. Karena sasaran dari analisis kinerja yang dibuat selain sebagai bentuk evaluasi kerja juga sebagai dorongan bagi pegawai, untuk terus berprestasi dalam bekerja. Hal senada juga dikatakan Hasibuan (2013:88) bahwa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dibuat dengan tujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja. SKP ini memuat berbagai target dan nilai yang jelas dalam setiap tugas pokok pegawainya. Disisi lain sasaran analisis kinerja yang dibuat memuat poin target yang sasarannya harus dikerjakan dalam kurun waktu tertentu. Karena berhasil atau tidaknya elemen kinerja pegawai kelurahan tergantung pada pencapaian sasaran kinerja yang diselesaikan. Membuat analisis kinerja dalam suatu instansi tentunya sangat perlu, sebagai langkah sasaran pencapaian kinerja yang lebih baik, dengan analisis kinerja yang dibuat dan dilaksanakan oleh segenap pelaksana kerja, makin meningkatkan potensi pada perangkat di instansi tersebut. Dan tentunya pembuatan sasaran kinerja berlaku untuk semua elemen dan instansi termasuk Kelurahan.

d. Menemukan Potensi yang Dimiliki Pegawai

Setiap pegawai yang dianggap memiliki potensi dalam bekerja umumnya pegawai tersebut sudah mengenai dirinya sendiri. Dapat dilihat dari cara memperkenalkan nama dengan ringkas, padat dan tidak bertele-tele. Selain itu seorang pegawai dapat dikatakan memiliki potensi kerja yang mumpuni akan terlihat pada fokus kualifikasinya, yaitu menguraikan jati dirinya yang sesungguhnya sesuai dengan kriteria kerja yang ditugaskan. Tentunya pihak Kelurahan melalui Lurah perlu mengetahui bagi pegawainya yang mana yang memiliki potensi kerja dan mana yang tidak memiliki. Sehingga pegawai yang kurang berpotensi akan disharing dan dilakukan evaluasi untuk mengetahuikendala dan penyebabnya. Karena upaya kelurahan dalam memaksimalkan kerja setiap pegawai, adalah perlu mengetahui potensi yang dimiliki pegawai terutama dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian bahwa setiap pegawai Kelurahan memiliki potensi

kerja yang berbeda, dan Lurah sudah melakukan upaya untuk menemukan potensi dari pegawainya.

Hal tersebut dilakukan untuk melakukan pengembangan dan peningkatan efisiensi kerja setiap pegawai. Berkaitan dengan potensi kinerja pegawai dalam penelitian Sagheghe (2012) menguraikan bahwa potensi pegawai tentunya masing-masing berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya, hal itu pula karena perbedaan keilmuan yang dimilikinya, namun potensiyang berbeda tersebut,menjadi dinamika dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai masing-masing dalam suatu instansi pemerintah. Lebih lanjut dalam penelitian.

Faktor yang Menghambat Pencapaian Sasaran Evaluasi Kinerja

Pegawai Kantor Kelurahan Sungai Dama Kota Samarinda Evaluasi Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan Sungai Dama Kota Samarinda yang terlihat belum sepenuhnya berjalan karena masih terdapat hambatan baik dalam pelaksanaannya, kesiapan perangkat kerja, serta dukungan dari pemerintah Daerah. Hambatan tersebut yang menjadikan Kelurahan khususnya Kelurahan Sungai Dama Kecamatan Samarinda Ilir kurang memaksimalkan potensi pegawai Kelurahan, sehingga evaluasi pengembangan pegawai tidak maksimal. Adapun hambatan tersebut, yaitu:

1. Alokasi Anggaran pelaksanaan evaluasi kinerja, terbatasnya anggaran dikarenakan usulan anggaran yang dilakukan pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Dama Samarinda Ilir masih dilakukan dengan program excel, menyalin anggaran tahun lalu, adanya biaya atau anggaran yang tidak seragam, serta proses persetujuan memerlukan waktu lama, dan tentunya dalam proses evaluasi atau pelaksanaan program di kelurahan tersebut menjadi kendala dan anggaran yang dipersiapkan untuk kelurahan terbatas, serta terhambat, sehingga pelaksanaan evaluasi kinerja tidak berjalan efektif.
2. Standar Evaluasi Kerja yang Tidak Konsisten merupakan proses evaluasi di Kantor Kelurahan Sungai Dama, juga disebabkan oleh standar dalam evaluasi kinerja pegawai yang tidak konsisten, baik dalam penentuan waktu pelaksanaan evaluasi, seperti pelatihan, penentuan sasaran kinerja yang kadang waktu pelaksanaannya tidak menentu, kadang diselenggarakan kadang tidak, sehingga tidak konsistennya pelaksanaan evaluasi tentunya mempengaruhi pengukuran kinerja dan prestasi kerja pegawai.
3. Penyelenggaraan evaluasi tidak dilakukan menyeluruh Penyelenggaraan sasaran kinerja serta evaluasi kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Dama, tidak dilakukan secara keseluruhan, karena keterbatasan waktu, sehingga membatasi penyelenggaraan, sehingga banyak program dan rencana kerja yang belum final, karena umumnya penyelenggaraan evaluasi tentunya melalui Lurah hanya berpatokan pada aspek pencapaian prestasi kerja pegawai, sedangkan dengan keterbatasan waktu pelaksanaan maka banyak

aspek yang belum mengena sasaran khususnya pada sasaran pengembangan kinerja.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan tentang pencapaian sasaran Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan Sungai Dama Kota Samarinda, maka dalam hal ini dapat disimpulkan poin-poin dari penelitian ini, yaitu:

1. Pencapaian sasaran evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kelurahan Sungai Dama Kota Samarinda, dimana mengenai sasaran evaluasi kinerja pegawai melalui aspek pembuatan analisis kinerja pegawai sudah dilakukan Kelurahan Sungai Dama Samarinda, seperti: proses mengumpulkan informasi, membandingkan dengan Kelurahan lainnya di wilayah Samarinda Ilir, menentukan tujuan kerja secara maksimal serta menyesuaikan kondisi pegawai dengan beban kerja di Kantor Kelurahan. Sasaran evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik melalui aspek pelaksanaan pelatihan kerja pegawai, sepenuhnya belum diterapkan dengan baik termasuk pelatihan pendidikan dan pengembangan kinerja pegawai. Sasaran evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik melalui aspek pembuatan sasaran kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Dama Samarinda Ilir sudah diterapkan dengan baik dan pengeloannya sudah sistimatis karena mengikuti prosedur di Kelurahan. Sasaran evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik melalui aspek menemukan potensi pegawai, sudah diterapkan oleh Kelurahan Sungai Dama, dalam pelaksanaan tersebut, penyelenggaraan menemukan setiap pegawai Kelurahan memiliki potensi kerja yang berbeda, dan Lurah sudah melakukan upaya untuk menemukan potensi dari pegawainya.
2. Faktor yang menghambat dalam evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kelurahan Sungai Dama Samarinda Ilir, meliputi: Alokasi Anggaran yang tidak mendukung dimana anggaran yang disediakan khususnya dalam membuat program evaluasi kinerja pegawai terbatas, selain itu standar evaluasi kerja yang tidak konsisten, serta penyelenggaraan evaluasi tidak dilakukan menyeluruh sehingga banyak sasaran kerja tidak terlaksana.

Saran

Berdasarkan penelitian dan penarikan kesimpulan di atas. Maka peneliti mencatat beberapa saran yang mungkin dapat menjadi bahan pertimbangan:

1. Bagi Kecamatan Samarinda Ilir terutama bagi Walikota perlu memberikan dukungan dan melakukan peninjauan mengenai evaluasi dan penyelenggaraan program di Kelurahan Sungai Dama Kecamatan Samarinda Ilir, sehingga evaluasi yang terbatas dan masih kurang dapat diselenggarakan dengan baik, karena selama ini evaluasi di tingkat Kelurahan masih beluh optimal.

2. Bagi Kelurahan Sungai Dama Kecamatan Samarinda Ilir dalam mengoptimalkan program evaluasi, maka pilak kelurahan melaluiLurah dapat menentukan sasaran kerja yang lebih tepat untuk dilakukan, dan tentunya sasaran-sasaran kerja yang dipilih merupakan sasaran kerja yang dianggap lebih efisien bagi pengembangan pegawai. Selain itu pihak Kelurahan dapat membagi waktu pelaksanaan evaluasi seefektif mungkin.

Daftar Pustaka

- Asmawati. (2022). “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.” *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial* 17(2):32–49. doi: 10.62128/jiads.v17i2.38. <http://ejournalsatyanegara.ac.id/index.php/satyanegara/article/view/38/34>
- Gomes, F. Cardosa. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harsuko, Riniwati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor: 63/KEP/PAN/7/2003.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Efisiensi SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman dan Johnny Saldana. (2014). *Qualitative Data Analisis: A Methods Sourcebook*. London: SAGE Publications, Inc.
- Moenir, H. AS. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Norisa., Hakim, Lukman., dan Malik, Ihyani. (2015). *Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan Gunung Sari Kecamatan Rappocini Kota Makassar*. Skripsi. Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi/article/view/697>.
- Poerwadarminto, W. J. S. (2014). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan
- Peraturan Pemerintah Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sagheghe, Meita Christina., Ruru, Joorie M., & Kolondam, Helly F. (2012). Kemampuan Kerja Aparat Pemerintah Dalam Pelayanan Kepada Masyarakat. Di Kantor Camat Tahuna Barat Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal UNSRAT*. Vol 1.(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/27078/26670>
Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.