

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan.

Kecamatan Boronadu Pemekaran dari Kecamatan Gomo Kabupaten Nias Selatan. Sejak tahun 2010 digagas atau di usulkan pemekaran Kecamatan Boronadu berpisah dari Kecamatan Gomo dengan tujuan agar pelayanan publik dan pelayanan lebih cepat. Penggagas terbentuknya Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan yaitu.

1. Fonazatulo Laia, S.Pd (sebagai ketua panitia pemekaran)
2. Budieli Laia, S.Pd
3. Seliwolo'o Laia S.E
4. A. Citra Laia
5. Kepala Desa Sifalago Gomo
6. Kepala Desa Balohiligomo
7. Telaah Masyarakat Kecamatan Boronadu sebelum pemekaran hanya terdiri dari 2 desa, Yaitu: Desa Sifalago Gomo, dan Desa Balohili Gomo

Setelah pemekaran jadi Kecamatan terdiri dari sepuluh Desa, Desa Sirahelaowo, Desa Sifalago Gomo, Desa Balohili Gomo, Desa Perjuagan, Desa Bohalu, Desa Tuhegafoa, Desa Siraha, Desa Lewa-lewa dan Desa Osedes.

Kecamatan Boronadu di sahkan di DPRD dan dari pemekaran Daerah maupun Pusat pada tahun 2012. Kecamatan Boronadu di remiskan oleh Bupati Nias Selatan pada tahun 2012 oleh Idealisman Dakhi. Kantor camat di pimpin oleh Camat sejak pemekaran tahun 2013 sampai dengan sekarang tahun 2025 yaitu:

1. Fonazatulo Laia, S.Pd (2013-2016)
2. Wa'asokhi Telaumbanua (2017-2019)

3. Fonazatulo Laia, S.Pd (2020-2021)
4. Firman Laia S.E (2022)
5. Fauduwolo'o Laia, S.Pd.,M.Pd (2023)
6. Pengalaman Hia, S.E (2024 sampai sekarang)

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan

Adapun yang menjadi visi dan misi kantor camat Boronadu adalah :

a. Visi

Nias Selatan Maju, Masyarakat Sejahtera.

b. Misi

1. Menciptakan kultur atau karakter yang bersih, jujur, transparan, dan berorientasi pada pelayanan.
2. Pemerataan pembangunan dengan skala prioritas
3. Meningkatkan sumber daya manusia yang sehat, berkualitas, berdaya saing serta kreatif dan inovatif
4. Mengembangkan perekonomian masyarakat yang produktif dan tidak konsumtif
5. Memberi rasa aman dan nyaman di tengah masyarakat.

4.1.3 Karakteristik Informan Penelitian

Pada uraian ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan data hasil yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu: di Kantor Camat Boronadu, khususnya menjelaskan Implementasi Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada Pimpinan dan Pegawai kantor camat boronadu. Sebagai narasumber dalam mengadakan observasi secara langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, dan jabatan. Dalam

penelitian ini narasumber berjumlah 6 orang yaitu: Camat Boronadu, Sekretaris camat, Kepala seksi dan Staf . Yang disajikan peneliti pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Nama – Nama Informan Kunci

No	Nama	Jabatan
1	Pengalaman Hia, S.E (Informan Kunci)	Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan

Sumber: Olahan Penulis, 2025

Tabel 4.2
Nama – Nama Informan Pendukung

NO	Nama	Jabatan
1	Fanahazokhi Hulu, S.Pd (Informan Utama)	Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan
2	Fatolosa Bawamenewi, S.Sos (informan pendukung)	Kasi Pelum Kantor Camat Boronadu
3	Otani Halawa (informan pendukung)	Kasi Tapem Pada Kator Camat Boronadu
4	Bo'ozisokhi Baene (informan pendukung)	Kasubbag Umum dan Kepegawaian pada Kantor Camat Boeonadu

Sumber: Olahan Penulis, 2025

4.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan suatu karya tulis ilmiah yang mengandung informasi atau keterangan yang didapat selama melaksanakan kegiatan penelitian di lapangan. Informasi atau keterangan tersebut didapat melalui wawancara mendalam secara langsung kepada informan, observasi dan dokumentasi sesuai dengan acuan yang telah ditetapkan objek penelitian yang digunakan yaitu di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan. Yang dimana penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui bagaimana proses penilaian kinerja pegawai yang dilaksanakan di Kantor Kecamatan Boronadu, Untuk mengetahui sejauh mana efektivitas penilaian kinerja dalam mengukur kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu, Untuk mengetahui siapa saja kendala dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Boronadu, Untuk mengetahui bagaimana hasil penilaian kinerja yang digunakan dalam pengambilan keputusan terkait promosi, penggajian, dan pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu.

Berdasarkan teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan penelitian, maka peneliti melaksanakan tahapan-tahapan tersebut dengan menggunakan draf wawancara sehingga didapatkan data dari informan yaitu terdiri dari 1 orang Camat Boronadu dan 5 orang pegawai yang di jadikan sebagai informan pendukung sebagai berikut:

4.2.1 Proses Penilaian Kinerja yang dilaksanakan di Kantor Kecamatan Boronadu.

Proses penilaian kinerja yang dilaksanakan di Kantor Kecamatan Boronadu merupakan upaya untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Penilaian ini mencakup berbagai aspek yang penting untuk memastikan setiap pegawai bekerja secara optimal. Menurut Afandi (2018), indikator kinerja pegawai terdiri dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan penggunaan waktu. Kuantitas hasil kerja mengacu pada jumlah output yang dihasilkan oleh pegawai dalam periode tertentu, sementara kualitas

hasil kerja dilihat dari seberapa sesuai hasil kerja tersebut dengan standar yang telah ditetapkan. Penggunaan waktu juga menjadi faktor penting, mencakup ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran pegawai, dan efisiensi dalam penggunaan waktu saat bekerja. Di Kantor Kecamatan Boronadu, penilaian kinerja dilakukan secara rutin untuk memastikan pegawai mampu memenuhi target kerja yang diberikan.

Selain itu, Schuler dan Jackson dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dinilai dari tiga kriteria utama, yaitu sifat, perilaku, dan hasil kerja. Sifat mencakup kepribadian pegawai seperti keandalan, tanggung jawab, dan kemampuan berkomunikasi dengan baik. Perilaku menggambarkan bagaimana pegawai menjalankan tugas, termasuk inisiatif, kreativitas, dan kerjasama dengan tim. Hasil kerja menjadi aspek penting lainnya, yaitu pencapaian konkret yang dapat diukur, seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan keberhasilan mencapai target. Di Kantor Kecamatan Boronadu, aspek-aspek ini menjadi fokus utama dalam proses penilaian kinerja, di mana pegawai yang menunjukkan sikap positif, bekerja dengan inisiatif, dan mencapai target akan mendapatkan penilaian lebih baik.

Penilaian kinerja yang efektif juga memerlukan sistem yang formal dan terstruktur. Menurut Anbarasu et al. (2020), penilaian kinerja adalah evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai untuk memahami potensi pertumbuhan dan pengembangan mereka di masa depan. Evaluasi ini membantu organisasi dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, merencanakan pengembangan karier, dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kantor Kecamatan Boronadu menerapkan proses penilaian yang melibatkan observasi langsung, evaluasi hasil kerja, serta umpan balik dari atasan dan rekan kerja, sehingga setiap aspek kinerja pegawai dapat dinilai secara adil dan objektif. Dengan menerapkan teori-teori ini, proses penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Boronadu tidak hanya menjadi

alat untuk menilai pegawai, tetapi juga menjadi sarana untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja pegawai agar pelayanan kepada masyarakat semakin baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan bapak Pengalaman Hia, S.E (Cmat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) pada hari Senin, 07 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Bagaimana penilaian kualitas pekerjaan dilakukan di Kantor Camat Boronadu?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Penilaian kualitas pekerjaan di Kantor Camat Boronadu dilakukan secara rutin dan menyeluruh. Kami menggunakan indikator-indikator seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kehadiran, serta kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Setiap bulan, kami melakukan evaluasi internal melalui rapat staf, di mana setiap kepala seksi melaporkan kinerja masing-masing pegawai. Selain itu, saya juga sering melakukan pemantauan langsung untuk memastikan bahwa semua pekerjaan berjalan sesuai standar. Kami juga menerima masukan dari masyarakat sebagai salah satu bentuk evaluasi terhadap kualitas pelayanan kami.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Di Kantor Camat Boronadu, penilaian kualitas pekerjaan dilakukan dengan beberapa cara. Salah satunya adalah dengan memantau hasil kerja harian pegawai, termasuk ketepatan waktu dan keakuratan laporan yang disampaikan. Kami juga memiliki sistem absen yang memastikan kedisiplinan pegawai. Setiap triwulan, kami mengadakan evaluasi formal untuk menilai kinerja secara lebih detail. Saya sebagai sekretaris camat juga bertugas mengumpulkan laporan dari masing-masing bidang untuk kemudian disampaikan kepada camat. Penilaian ini penting agar kami bisa mengidentifikasi kekurangan dan memberikan pembinaan yang dibutuhkan”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fatolosa

Bawamenewi, S.Sos (Kasi Pelum Kantor Camat Boronadu) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Penilaian kualitas pekerjaan di Kantor Camat Boronadu memang sudah ada, tetapi masih perlu ditingkatkan. Memang betul ada evaluasi, namun terkadang penilaiannya lebih fokus pada aspek kehadiran dan ketepatan waktu saja. Beberapa pegawai merasa bahwa kualitas pelayanan dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas belum sepenuhnya dihargai. Mungkin ke depannya, sistem penilaian bisa lebih komprehensif, misalnya dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan tantangan yang mereka hadapi agar solusi yang diberikan lebih tepat sasaran”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Penilaian kualitas pekerjaan di Kantor Camat Boronadu dilakukan melalui evaluasi rutin, pemantauan langsung, dan laporan berkala dari masing-masing bidang. Meskipun sistem ini sudah berjalan, terdapat pandangan bahwa penilaian masih perlu ditingkatkan agar lebih komprehensif dan adil, dengan mempertimbangkan berbagai aspek kinerja pegawai di luar kedisiplinan dan ketepatan waktu.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) pada hari Senin, 07 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Apakah ada umpan balik dari pimpinan mengenai kualitas pekerjaan pegawai?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“saya selalu berusaha memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai kualitas pekerjaan mereka. Setiap bulan, kami melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dan memberikan masukan langsung. Selain itu, saya juga mengadakan rapat untuk membahas hasil kerja mereka, agar mereka tahu apa yang sudah berjalan dengan baik dan apa yang perlu diperbaiki. Hal ini penting agar pegawai terus berkembang dan tahu arah yang harus mereka tuju”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) di mana beliau mengatakan bahwa:

“umpan balik memang diberikan secara rutin, baik melalui rapat dinas maupun secara pribadi. Biasanya, kami menerima laporan mengenai kinerja pegawai dari masing-masing bidang, lalu kami sampaikan ke camat. Jika ada yang perlu diperbaiki, camat akan memberikan arahan dan umpan balik kepada pegawai. Secara umum, kami selalu berusaha memastikan agar kualitas pekerjaan pegawai tetap terjaga dan berkembang”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fatolosa Bawamenewi, S.Sos (Kasi Pelum Kantor Camat Beronadu) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Sebetulnya, saya merasa umpan balik dari pimpinan tidak selalu teratur. Kadang-kadang, kami hanya menerima umpan balik ketika ada masalah besar yang perlu segera diselesaikan. Hal ini terkadang membuat pegawai merasa kurang jelas mengenai ekspektasi atau standar yang harus dipenuhi. Idealnya, umpan balik yang lebih konsisten dan terstruktur akan sangat membantu pegawai untuk mengetahui apakah pekerjaan mereka sudah sesuai dengan harapan pimpinan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa terdapat upaya dari pimpinan untuk memberikan umpan balik mengenai kualitas pekerjaan pegawai, baik melalui komunikasi langsung, rapat, atau laporan evaluasi. Meskipun demikian, beberapa pegawai merasa bahwa umpan balik yang diberikan terkadang kurang spesifik atau terarah, yang membuatnya sulit untuk diterapkan secara maksimal. Oleh karena itu, mungkin perlu ada perbaikan dalam cara penyampaian umpan balik, agar lebih terstruktur dan memudahkan pegawai dalam memperbaiki kinerjanya.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan bapak Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) pada hari Senin, 07 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Bagaimana Kantor Camat Boronadu memastikan bahwa standar kualitas pekerjaan selalu dipenuhi?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“saya memastikan bahwa standar kualitas pekerjaan di kantor ini selalu dipenuhi dengan cara melakukan pemantauan secara berkala terhadap setiap proyek atau program yang berjalan.

Kami juga menetapkan prosedur operasional standar (SOP) yang jelas untuk setiap tugas dan memastikan bahwa seluruh staf mengikuti SOP tersebut dengan ketat. Selain itu, kami memberikan pelatihan rutin kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka agar lebih profesional dan dapat memenuhi ekspektasi masyarakat”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Kami di Sekretariat Kecamatan Boronadu mendukung implementasi standar kualitas pekerjaan dengan memastikan adanya koordinasi yang baik antara semua bagian. Setiap tugas yang dikerjakan oleh pegawai telah memiliki indikator kinerja yang jelas dan terukur. Kami juga menerapkan evaluasi rutin dan memberikan umpan balik yang membangun agar semua pegawai bisa terus memperbaiki kualitas kerja mereka. Selain itu, kami juga melibatkan masyarakat dalam memberikan masukan melalui forum-forum yang kami adakan”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Otani Halawa (Kasi Tapem Kantor Camat Beronadu) di mana beliau mengatakan bahwa:

“saya memastikan bahwa setiap kegiatan yang kami jalankan sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku dan memenuhi standar kualitas yang ditentukan. Kami memiliki sistem monitoring yang memadai untuk memantau perkembangan setiap program. Tim kami juga diberi pelatihan secara berkala agar lebih terampil dalam menjalankan tugasnya. Namun, kami tetap terbuka dengan masukan atau kritik konstruktif, yang akan kami jadikan bahan untuk perbaikan. Meskipun semua sudah berjalan dengan baik, kami selalu berusaha untuk lebih baik lagi”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa kualitas pekerjaan dengan cara bekerja sama dalam tim, melakukan pengawasan, evaluasi, dan pelatihan rutin. Setiap pihak yang terlibat, mulai dari camat, sekretaris camat, hingga kepala seksi, memiliki peran dalam menjaga standar kualitas pekerjaan. Meskipun masing-masing memiliki perspektif berbeda, mereka sepakat bahwa

komunikasi yang baik, pengawasan yang ketat, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia adalah kunci dalam memastikan kualitas pekerjaan selalu dipenuhi.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) pada hari Senin, 07 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Bagaimana Kantor Camat Boronadu mengukur kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Di Kantor Camat Boronadu, kami mengukur kuantitas pekerjaan pegawai dengan melihat hasil kerja mereka dalam bentuk laporan harian dan mingguan. Setiap pegawai memiliki target tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, dan kami selalu melakukan evaluasi berkala untuk melihat seberapa banyak pekerjaan yang sudah diselesaikan. Selain itu, kami juga menggunakan sistem berbasis digital untuk memantau kemajuan pekerjaan, sehingga bisa lebih transparan dan efisien. Kami juga mengadakan rapat rutin untuk membahas progres pekerjaan dan mencari solusi jika ada kendala yang menghambat.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Pengukuran kuantitas pekerjaan di kantor kami dilakukan melalui sistem pemantauan yang terstruktur. Setiap pegawai diberi tugas dan target kerja, dan kami memiliki cara untuk memonitor apakah mereka mencapai target tersebut. Salah satu cara yang kami gunakan adalah melalui penilaian berbasis waktu penyelesaian pekerjaan dan feedback dari masyarakat yang dilayani. Selain itu, laporan hasil kerja yang disampaikan tiap bulan juga menjadi acuan penting untuk mengukur kinerja pegawai.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Otani Halawa (Kasi Tapem Kantor Camat Boronadu) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Kalau di kami, pengukuran kuantitas pekerjaan pegawai lebih mengarah pada seberapa cepat mereka menyelesaikan tugas dan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan dalam satu periode. Kami juga mengevaluasi dari segi kualitas pelayanan, meskipun tetap mengutamakan kuantitas. Misalnya, untuk urusan administrasi, berapa banyak dokumen yang berhasil diproses setiap minggu. Evaluasi ini dilakukan untuk memastikan bahwa semua pegawai tetap produktif dan tidak ada tugas yang terbengkalai.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Kantor Camat Boronadu mengukur kuantitas pekerjaan pegawai dengan memanfaatkan laporan harian, target kerja, serta sistem pemantauan berbasis digital. Pengukuran tersebut dilakukan secara transparan dan terstruktur, dengan melibatkan berbagai pihak untuk mendapatkan feedback yang akurat, baik dari segi jumlah tugas yang diselesaikan maupun kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) pada hari Senin, 07 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Apakah terdapat target atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Ya, tentu saja ada target atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Setiap tahun, kami sudah menetapkan target kinerja yang harus dipenuhi, baik itu terkait dengan pelayanan masyarakat, pembangunan desa, maupun program pemerintah lainnya. Untuk memantau pencapaian target tersebut, kami biasanya mengadakan rapat evaluasi secara rutin. Di sana, setiap kepala seksi atau bagian melaporkan progres pekerjaan masing-masing. Kami juga memiliki sistem pelaporan yang memungkinkan kami memantau setiap kegiatan yang sedang berjalan. Jadi, semua pekerjaan bisa dipantau dengan baik dan apabila ada yang terhambat, segera dicari solusinya.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fanasokhi

Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) di mana beliau mengatakan bahwa:

"Benar, kami di sini juga memiliki target yang ditetapkan pada awal tahun dan harus tercapai pada akhir tahun. Setiap divisi atau bagian memiliki target spesifik sesuai dengan bidang tugasnya. Pencapaian target ini kami pantau melalui laporan bulanan yang dibuat oleh setiap kepala seksi dan juga dengan rapat koordinasi yang diadakan setiap bulan. Di dalam rapat tersebut, kami melihat sejauh mana progress pekerjaan dan apabila ada yang tertunda, biasanya akan dilakukan penyesuaian agar target tetap tercapai sesuai rencana."

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Be'ezisokhi Baene (Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Beronadu) di mana beliau mengatakan bahwa:

"Kalau di bagian kami, tentu ada target yang harus dicapai setiap bulan dan tahunan. Untuk memantau pencapaian target ini, kami biasanya menggunakan sistem pelaporan yang sangat membantu untuk mengetahui sejauh mana progress pekerjaan kami. Setiap minggu, kami update laporan kepada camat dan sekretaris camat, jadi kami bisa saling mengontrol apakah sudah sesuai dengan rencana atau perlu ada perbaikan. Kami juga sering mendapatkan arahan dari camat agar target-target ini bisa tercapai dengan baik."

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa terdapat sistem target yang ditetapkan oleh camat dan dipantau dengan menggunakan laporan rutin serta evaluasi berkala. Setiap bagian memiliki tanggung jawab untuk mencapai target yang ditetapkan, dan pencapaiannya dipantau melalui rapat koordinasi serta sistem pelaporan yang terstruktur. Keseluruhan proses ini memastikan bahwa setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) pada hari Senin, 07 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Bagaimana evaluasi kinerja mengakomodasi aspek kuantitas**

pekerjaan, dan apa dampaknya terhadap penilaian kinerja pegawai? Di mana beliau mengatakan bahwa:

"Evaluasi kinerja di kantor kami sudah mengakomodasi aspek kuantitas pekerjaan dengan cukup baik. Kami selalu menilai seberapa banyak tugas yang diselesaikan oleh pegawai dalam periode tertentu. Ini penting karena volume pekerjaan mencerminkan seberapa produktif pegawai tersebut. Jika kuantitasnya tinggi dan hasilnya memuaskan, tentu akan berpengaruh positif terhadap penilaian kinerja mereka. Kami juga memastikan agar beban kerja dibagi secara merata, sehingga semua pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk menunjukkan kemampuan mereka."

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) di mana beliau mengatakan bahwa:

"Kuantitas pekerjaan menjadi salah satu indikator penting dalam evaluasi kinerja di kantor ini. Setiap pegawai diharapkan mampu menyelesaikan tugas-tugas sesuai target yang telah ditentukan. Kalau ada pegawai yang pekerjaannya banyak dan selesai tepat waktu, pasti penilaian kinerjanya bagus. Tapi kalau kuantitasnya rendah, ya otomatis berpengaruh ke penilaian juga. Dampaknya jelas, pegawai yang rajin dan produktif akan lebih diakui kinerjanya, sementara yang kurang akan menjadi bahan evaluasi lebih lanjut."

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Be'ezisokhi Baene (Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Beronadu) di mana beliau mengatakan bahwa:

"Memang, kuantitas pekerjaan selalu diperhatikan dalam evaluasi, tapi menurut saya kadang penilaian hanya fokus ke seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, bukan kualitasnya. Ada pegawai yang mungkin banyak menyelesaikan tugas, tapi hasilnya belum tentu sesuai harapan. Ini kadang membuat pegawai lain merasa kurang adil, karena mereka yang lebih teliti dan hati-hati justru terlihat kurang produktif. Jadi, menurut saya perlu keseimbangan antara kuantitas dan kualitas agar penilaian kinerja lebih objektif."

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa aspek kuantitas pekerjaan menjadi perhatian. Namun,

terkadang fokus yang terlalu besar pada kuantitas membuat beberapa pegawai merasa terbebani. Ada kalanya pegawai hanya mengejar jumlah pekerjaan yang banyak tanpa memperhatikan kualitas hasilnya. Ini bisa menjadi dilema, karena penilaian yang terlalu menitikberatkan kuantitas bisa mengorbankan kualitas.

4.2.2 Efektivitas Penilaian Kinerja dalam Mengukur Kinerja Pegawai di Kantor Camat Boronadu.

Penilaian kinerja merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia, bertujuan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Di Kantor Camat Boronadu, efektivitas penilaian kinerja sangat berpengaruh dalam mengukur sejauh mana pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Penilaian yang efektif membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai, sehingga dapat diberikan pelatihan atau pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Gary Dessler (2016), penilaian kinerja adalah evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasi yang telah ditetapkan. Penilaian ini mencakup berbagai aspek seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerjasama antar pegawai. Dengan menerapkan penilaian kinerja yang komprehensif, Kantor Camat Boronadu dapat memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, penilaian kinerja yang efektif juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Dengan mendapatkan umpan balik yang konstruktif, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2016) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Namun, untuk mencapai efektivitas

penilaian kinerja, diperlukan beberapa langkah penting. Pertama, penilaian harus dilakukan secara objektif dan transparan, berdasarkan indikator yang jelas dan terukur. Kedua, penilai harus memiliki kompetensi dan pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawab pegawai yang dinilai. Ketiga, hasil penilaian harus disampaikan secara terbuka kepada pegawai, disertai dengan rencana tindak lanjut untuk perbaikan atau pengembangan lebih lanjut.

Dengan menerapkan penilaian kinerja yang efektif, Kantor Camat Boronadu dapat memastikan bahwa kinerja pegawai terukur dengan baik, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan. Penilaian yang objektif dan konstruktif tidak hanya membantu dalam pengembangan individu pegawai, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan bapak Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) pada hari Senin, 07 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Bagaimana Kantor Camat Boronadu menilai efektivitas dari tugas yang dikerjakan oleh pegawai?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“program pengembangan keterampilan khusus yang kami lakukan di BNN Gunungsitoli sudah menunjukkan hasil yang positif. Evaluasi yang kami lakukan dengan melihat kinerja pegawai dalam menangani kasus-kasus narkoba menunjukkan adanya peningkatan keterampilan yang signifikan, terutama dalam hal pengumpulan data dan analisis kasus. Kami juga mendapatkan feedback dari pegawai yang merasa lebih percaya diri dan terampil dalam melaksanakan tugas mereka. Meskipun demikian, ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, seperti durasi pelatihan yang terkadang terlalu singkat dan keterbatasan fasilitas yang mendukung proses belajar. Ke depan, kami berencana untuk memperpanjang waktu pelatihan

dan meningkatkan sarana pendukung agar pelatihan bisa lebih efektif lagi.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Kalau saya sebagai Sekretaris Camat, menilai efektivitas pegawai itu bukan cuma dari hasil akhirnya saja, tapi juga dari proses mereka bekerja. Saya selalu melihat bagaimana mereka berkolaborasi dengan rekan kerja, menyelesaikan tugas dengan baik, dan tidak banyak menunda-nunda pekerjaan. Selain itu, saya juga menilai dari feedback masyarakat. Kalau warga merasa puas dengan pelayanan yang diberikan, artinya pegawai kita sudah bekerja dengan efektif.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Otani Halawa (Kasi Tapem Kantor Camat Boronadu) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, efektivitas tugas pegawai di Kantor Camat Boronadu sebenarnya masih bisa ditingkatkan. Memang banyak pegawai yang sudah bekerja sesuai tugasnya, tapi ada juga beberapa yang perlu lebih memperhatikan detail dan kecepatan dalam bekerja. Saya rasa kalau kita bisa memperbaiki komunikasi dan memberikan motivasi yang lebih, efektivitas mereka akan lebih baik lagi ke depannya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa efektivitas tugas pegawai di Kantor Camat Boronadu dinilai dari ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, kedisiplinan, dan kepuasan masyarakat terhadap layanan. Meskipun sudah banyak pegawai yang bekerja dengan baik, masih ada ruang untuk meningkatkan efektivitas, terutama dalam hal komunikasi dan motivasi kerja, agar pelayanan kepada masyarakat bisa semakin optimal.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) pada hari Senin, 07 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Apakah ada metrik khusus yang digunakan untuk**

mengukur efektivitas kerja, dan bagaimana hasilnya digunakan dalam evaluasi kinerja? Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Ya, di kantor kami memang ada beberapa metrik yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja, meskipun sederhana. Biasanya, kami melihat dari ketepatan waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan partisipasi dalam kegiatan. Hasil dari pemantauan ini kemudian menjadi bahan pertimbangan dalam evaluasi kinerja. Kalau misalnya ada pegawai yang konsisten menunjukkan kinerja baik, tentu akan kami apresiasi, bahkan jadi pertimbangan kalau ada kesempatan untuk kenaikan jabatan atau pemberian insentif..”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Memang benar, meskipun tidak terlalu formal atau tertulis secara rinci, tapi kami selalu memperhatikan beberapa aspek dalam menilai efektivitas kerja. Misalnya, seberapa cepat dan tepat pekerjaan diselesaikan, bagaimana respon pegawai terhadap tugas-tugas mendesak, dan bagaimana mereka bekerja sama dalam tim. Semua hasil ini biasanya kami diskusikan dalam rapat internal untuk mengevaluasi apakah ada yang perlu ditingkatkan dan bagaimana membina pegawai agar bisa bekerja lebih baik lagi.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fatolosa Bawamenewi, S.Sos (Kasi Pelum Kantor Camat Beronadu) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Kalau dibilang ada metrik khusus, menurut saya mungkin masih perlu lebih ditingkatkan. Memang ada pemantauan, tapi lebih ke arah kehadiran dan penyelesaian tugas-tugas harian. Namun, saya rasa masih ada ruang untuk membuat sistem evaluasi yang lebih terstruktur, agar hasilnya benar-benar bisa digunakan secara maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena kalau hanya melihat dari kehadiran saja, kadang tidak cukup mencerminkan kualitas kerja secara keseluruhan.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa meskipun belum ada metrik formal yang terstruktur,

kantor camat telah menggunakan beberapa indikator sederhana seperti kehadiran, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan partisipasi dalam kegiatan sebagai dasar dalam mengukur efektivitas kerja. Hasil dari pemantauan ini digunakan dalam evaluasi kinerja, terutama dalam menentukan apresiasi atau pembinaan bagi pegawai. Namun, terdapat pandangan bahwa sistem evaluasi yang lebih terstruktur masih perlu dikembangkan agar hasilnya dapat lebih optimal dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak bapak Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) pada hari Senin, 07 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Bagaimana proses evaluasi kinerja membantu dalam meningkatkan efektivitas pegawai di kantor?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Proses evaluasi kinerja di kantor ini sangat membantu karena melalui evaluasi kita bisa tahu apa saja kekurangan dan kelebihan pegawai. Setiap beberapa waktu, kami mengadakan evaluasi, baik melalui rapat maupun laporan langsung. Dari situ, kami bisa memberikan arahan atau bimbingan kepada pegawai yang kinerjanya kurang maksimal, serta memberi apresiasi kepada yang sudah bekerja dengan baik. Evaluasi ini penting supaya pegawai bisa terus berkembang dan tugas-tugas di kantor bisa berjalan lancar.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Evaluasi kinerja membantu kita untuk memantau dan memastikan semua pegawai bekerja sesuai tugas masing-masing. Kami biasanya menilai dari kehadiran, hasil pekerjaan, dan bagaimana mereka berinteraksi dengan masyarakat. Kalau ada pegawai yang kurang maksimal, kami langsung diskusikan dan cari solusi bersama. Dengan evaluasi rutin, pegawai jadi lebih sadar tanggung jawabnya dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Otani Halawa (Kasi Tapem Kantor Camat Beronadu) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Evaluasi memang dilakukan, tapi kadang hasilnya kurang maksimal karena masih ada pegawai yang kurang serius menanggapi. Meskipun evaluasi bisa membantu mengidentifikasi masalah, penerapannya masih perlu ditingkatkan. Tapi, saya akui evaluasi ini penting karena tanpa evaluasi, sulit untuk tahu di mana kekurangan kita. Harapannya ke depan, evaluasi bisa lebih tegas dan hasilnya benar-benar ditindaklanjuti.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Be’ezisokhi Baene (Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Beronadu) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Evaluasi kinerja membantu kita untuk memantau dan memastikan semua pegawai bekerja sesuai tugas masing-masing. Kami biasanya menilai dari kehadiran, hasil pekerjaan, dan bagaimana mereka berinteraksi dengan masyarakat. Kalau ada pegawai yang kurang maksimal, kami langsung diskusikan dan cari solusi bersama. Dengan evaluasi rutin, pegawai jadi lebih sadar tanggung jawabnya dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Proses evaluasi kinerja di kantor camat memang diakui sebagai hal penting oleh semua pihak karena membantu meningkatkan efektivitas pegawai. Evaluasi membuat pegawai sadar akan tanggung jawabnya, mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan, serta menjadi dasar untuk perbaikan ke depan. Meskipun ada tantangan dalam penerapan evaluasi yang kadang kurang maksimal, evaluasi tetap menjadi alat yang mendukung pegawai untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan pelayanan di kantor camat.

4.2.3 Kendala dan Tantangan yang dihadapi dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja di Kantor Kecamatan Boronadu.

Pelaksanaan penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Boronadu menghadapi beberapa kendala, salah satunya adalah kurangnya pemahaman pegawai tentang pentingnya evaluasi kinerja. Banyak pegawai yang menganggap penilaian kinerja hanya sebagai formalitas, sehingga tidak memberikan perhatian penuh saat proses evaluasi berlangsung.

Tantangan lainnya adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi waktu maupun tenaga. Pegawai yang memiliki banyak tugas harian sering merasa terbebani dengan adanya proses penilaian. Akibatnya, evaluasi kinerja tidak berjalan optimal karena pegawai cenderung mengutamakan pekerjaan rutin mereka.

Selain itu, kurangnya pelatihan terkait sistem penilaian kinerja juga menjadi hambatan. Beberapa pegawai merasa bingung dengan kriteria penilaian yang digunakan, sehingga hasil evaluasi terkadang tidak mencerminkan kinerja pegawai secara akurat.

Tantangan teknis seperti keterbatasan teknologi juga mempengaruhi pelaksanaan evaluasi. Sistem yang masih manual dan tidak terintegrasi membuat proses penilaian menjadi lambat dan rawan kesalahan administrasi. Namun, meskipun ada banyak kendala, pelaksanaan penilaian kinerja tetap penting untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya perbaikan dalam proses evaluasi, diharapkan pegawai bisa lebih termotivasi dan pelayanan di Kecamatan Boronadu dapat berjalan lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan bapak Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) pada hari Senin, 07 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Bagaimana evaluasi kinerja di Kantor Camat Boronadu menilai ketepatan waktu penyelesaian tugas?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Di Kantor Camat Boronadu, kami selalu berusaha untuk memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan tepat waktu. Sebagai camat, saya selalu menekankan pentingnya disiplin waktu kepada seluruh staf. Dalam banyak hal, kami berhasil menyelesaikan tugas-tugas administratif sesuai dengan jadwal

yang telah ditentukan. Namun, tentu saja, ada tantangan yang dihadapi, terutama ketika terdapat tugas-tugas yang mendesak atau permasalahan internal yang mempengaruhi kelancaran pekerjaan. Secara keseluruhan, kami berupaya terus meningkatkan sistem untuk memantau penyelesaian tugas dengan lebih baik.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) di mana beliau mengatakan bahwa:

“kami mengevaluasi kinerja setiap pegawai melalui rapat dan diskusi yang transparan. Kami menilai bahwa ada peningkatan dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas, meskipun masih ada ruang untuk lebih baik lagi, terutama dalam hal koordinasi antar bagian. Evaluasi dilakukan dengan melihat apakah tugas selesai sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Tentu, setiap bagian memiliki perannya sendiri-sendiri yang harus dipenuhi tepat waktu, meskipun beberapa faktor eksternal kadang mempengaruhi hal ini.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Otani Halawa (Kasi Tapem Kantor Camat Beronadu) di mana beliau mengatakan bahwa:

“evaluasi kinerja yang dilakukan di Kantor Camat Boronadu bertujuan untuk memantau dan memastikan bahwa seluruh pegawai menjalankan tugas sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan. Meskipun ada beberapa tantangan dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas, kami berupaya untuk memperbaiki sistem yang ada agar lebih efisien dan efektif”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa meskipun evaluasi menunjukkan adanya beberapa tantangan dalam mencapai ketepatan waktu penyelesaian tugas, ada upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja dengan melakukan evaluasi rutin, memberikan dukungan kepada pegawai, serta meningkatkan koordinasi antar bagian. Pekerjaan masih bisa diselesaikan dengan lebih tepat waktu jika kendala-kendala yang ada dapat diatasi lebih baik lagi.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak kepada informan bapak Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) pada hari Senin, 07 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, Apa saja tantangan yang dihadapi dalam menjaga ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan bagaimana hal ini ditangani? Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Menjaga ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan di kantor camat memang tidak mudah. Kami sering kali menghadapi tantangan terkait keterbatasan sumber daya manusia, beban kerja yang tinggi, serta sering terjadinya perubahan tugas yang mendadak. Hal ini membuat kami harus bisa fleksibel dan tetap menjaga kualitas kerja meskipun dalam waktu yang terbatas. Untuk mengatasi masalah ini, kami biasanya mengatur prioritas dengan cermat dan membagi tugas-tugas dengan jelas. Selain itu, komunikasi yang efektif antar bagian sangat penting untuk memastikan semua pihak tahu apa yang perlu dilakukan dalam waktu yang tepat.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) di mana beliau mengatakan bahwa:

“tantangan dalam menjaga ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan sering kali datang dari adanya berbagai administrasi yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Sering kali, tugas-tugas yang datang bersamaan bisa membuat kami kewalahan. Untuk mengahadapinya, kami berusaha untuk membangun sistem kerja yang terstruktur dengan baik, menggunakan aplikasi atau alat bantu untuk memantau progres pekerjaan. Kami juga berusaha memberi pengertian kepada staf bahwa meskipun ada banyak tugas, yang terpenting adalah fokus pada kualitas dan ketepatan waktu.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Otani Halawa (Kasi Tapem Kantor Camat Beronadu) di mana beliau mengatakan bahwa:

“saya melihat tantangan utama dalam menjaga ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan sering terkait dengan kurangnya koordinasi antara bagian, terutama saat ada tugas yang memerlukan kerjasama antar seksi. Hal ini kadang

menyebabkan pekerjaan terhambat dan tidak selesai sesuai jadwal. Untuk itu, kami selalu berusaha mengingatkan pentingnya komunikasi antar seksi dan melakukan pengecekan secara berkala terhadap progres pekerjaan. Kami juga mencoba untuk mencari solusi bersama saat ada kendala agar pekerjaan tetap berjalan sesuai rencana.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa tantangan utama dalam menjaga ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan di kantor camat terletak pada keterbatasan sumber daya manusia, beban kerja yang tinggi, dan koordinasi antar bagian yang masih perlu ditingkatkan. Untuk mengatasi masalah tersebut, penting untuk memiliki sistem kerja yang terstruktur, komunikasi yang efektif antar bagian, serta fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas. Penggunaan alat bantu seperti aplikasi untuk memantau progres pekerjaan juga sangat membantu agar pekerjaan tetap dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) pada hari Senin, 07 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Apakah terdapat sistem yang diterapkan untuk memantau ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, dan bagaimana efektivitas sistem tersebut?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Di kantor camat, kami memang sudah memiliki sistem untuk memantau ketepatan waktu penyelesaian tugas. Setiap pegawai diberi target waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, dan kami menggunakan sistem laporan harian untuk memantau progres tersebut. Setiap minggu, ada rapat evaluasi yang membahas apakah semua tugas diselesaikan tepat waktu atau tidak. Namun, efektivitas sistem ini masih bisa ditingkatkan. Beberapa pegawai terkadang merasa kesulitan dengan target waktu yang terlalu ketat, apalagi jika ada tugas-tugas mendesak yang muncul mendadak. Kami terus berusaha agar sistem ini berjalan lebih lancar dengan memberikan pelatihan lebih lanjut bagi pegawai dan meningkatkan koordinasi antar bagian.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) di mana beliau mengatakan bahwa:

“sistem pemantauan waktu memang sudah ada, seperti penggunaan aplikasi atau sistem pencatatan manual untuk melihat apakah tugas diselesaikan tepat waktu. Namun, di lapangan, masih ada beberapa faktor yang menyebabkan ketepatan waktu terganggu, seperti perubahan prioritas tugas yang seringkali datang mendadak. Kendati demikian, rapat koordinasi yang rutin dilakukan setiap bulan cukup membantu untuk memastikan tugas-tugas berjalan sesuai rencana, meskipun ada beberapa hal yang bisa lebih terorganisir”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Be'ezisokhi Baene (Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Beronadu) di mana beliau mengatakan bahwa:

“ada sistem yang digunakan untuk memastikan tugas selesai tepat waktu, seperti laporan harian yang harus diserahkan ke bagian administrasi. Namun, sistem ini terkadang terasa kurang fleksibel, terutama ketika situasi mendesak mengharuskan pegawai untuk menyelesaikan tugas lain yang lebih prioritas. Meskipun begitu, koordinasi antar bagian cukup baik, dan dalam beberapa kesempatan, mereka bisa mengatasi masalah ketepatan waktu dengan menyesuaikan kembali jadwal tugas sesuai kebutuhan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa di kantor camat telah diterapkan sistem untuk memantau ketepatan waktu penyelesaian tugas melalui laporan harian dan rapat evaluasi rutin. Meskipun sistem ini berjalan, ada beberapa tantangan dalam penerapannya, seperti perubahan prioritas tugas yang mendadak dan ketatnya target waktu yang diberikan. Meskipun demikian, koordinasi antar pegawai dan bagian cukup baik, dan masih ada upaya untuk meningkatkan efektivitas sistem ini agar lebih fleksibel dan terorganisir.

4.2.4 Hasil Penilaian Kinerja yang digunakan dalam Pengambilan keputusan terkait Promosi, Penggajian, dan Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu.

Hasil penilaian kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Boronadu. Penilaian kinerja digunakan untuk mengukur seberapa baik pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Sistem penilaian ini mencakup evaluasi terhadap keterampilan, kehadiran, sikap, dan hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Dengan adanya penilaian ini, pimpinan dapat mengetahui kinerja setiap pegawai dan memberikan apresiasi yang sesuai.

Salah satu keputusan penting yang diambil berdasarkan hasil penilaian kinerja adalah promosi jabatan. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, disiplin, dan memiliki kemampuan yang memadai akan dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Hal ini bertujuan untuk memberikan motivasi kepada seluruh pegawai agar terus meningkatkan kinerja mereka. Proses promosi dilakukan secara transparan dan adil berdasarkan hasil evaluasi yang objektif.

Selain promosi, hasil penilaian kinerja juga digunakan dalam menentukan penggajian. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi biasanya mendapatkan insentif tambahan atau bonus sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Sebaliknya, pegawai yang kinerjanya kurang memuaskan akan diberikan pembinaan dan kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya. Sistem ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu juga sangat dipengaruhi oleh hasil penilaian kinerja. Pegawai yang dinilai memiliki potensi dan kinerja yang baik akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai agar siap menghadapi tantangan kerja yang lebih besar di masa depan.

Sistem penilaian kinerja yang diterapkan di Kantor Kecamatan Boronadu menggunakan metode yang terstruktur dan jelas. Setiap pegawai dinilai berdasarkan indikator-indikator tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian dilakukan oleh atasan langsung dengan memperhatikan berbagai aspek, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan hasil kerja yang dicapai selama periode tertentu.

Meskipun sistem ini sudah berjalan dengan baik, masih terdapat beberapa tantangan dalam pelaksanaannya. Salah satu tantangan yang sering dihadapi adalah subjektivitas dalam penilaian. Untuk mengatasi hal ini, Kantor Kecamatan Boronadu terus berupaya meningkatkan transparansi dan keadilan dalam proses penilaian. Salah satu caranya adalah dengan melibatkan lebih dari satu penilai untuk memberikan pandangan yang lebih objektif.

Hasil penilaian kinerja juga digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik kepada pegawai. Pegawai diberikan kesempatan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka, serta area yang perlu diperbaiki. Umpan balik ini menjadi dasar bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait promosi, penggajian, dan pengembangan karir di Kantor Kecamatan Boronadu telah memberikan dampak positif. Pegawai menjadi lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik karena mengetahui bahwa kinerja mereka dihargai dan diakui. Selain itu, sistem ini juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan profesional. Hasil penilaian kinerja memainkan peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Boronadu. Dengan adanya sistem penilaian yang baik, pengambilan keputusan terkait promosi, penggajian, dan pengembangan karir dapat dilakukan secara objektif dan adil. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan bapak Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) pada hari Senin, 07 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Bagaimana evaluasi kinerja menilai kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tugas?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, evaluasi kinerja di kantor ini cukup jelas dalam menilai kemandirian pegawai. Setiap pegawai sudah tahu apa yang menjadi tanggung jawabnya, dan kami selalu dorong agar mereka bisa menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diarahkan. Memang ada beberapa yang masih perlu bimbingan, terutama pegawai baru, tapi sebagian besar sudah bisa bekerja mandiri. Saya pribadi selalu mengamati hasil kerja mereka, bukan cuma kehadiran. Kalau ada yang lambat atau kurang inisiatif, kita tegur secara langsung agar bisa diperbaiki ke depannya.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Evaluasi kinerja untuk menilai kemandirian pegawai menurut saya sudah berjalan, tapi tentu masih ada yang perlu diperbaiki. Kita menilai dari bagaimana pegawai menyelesaikan tugas tanpa banyak instruksi. Kebanyakan sudah mandiri, tapi ada juga yang kadang masih menunggu arahan. Kita selalu kasih kesempatan untuk mereka belajar, dan setiap akhir periode, kita lihat hasil kerjanya. Kalau ada yang belum sesuai, kita beri masukan supaya ke depannya mereka bisa lebih baik lagi.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Otani Halawa (Kasi Tapem Kantor Camat Beronadu) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Saya rasa evaluasi kinerja di sini sudah ada, tapi mungkin belum sepenuhnya menilai kemandirian pegawai secara menyeluruh. Memang benar banyak pegawai yang sudah mandiri, tapi ada juga yang kadang harus diingatkan terus. Saya rasa, perlu ada evaluasi yang lebih rutin dan jelas, jadi kita bisa tahu siapa yang benar-benar mandiri dan

siapa yang masih perlu didorong. Kadang, kita terlalu fokus ke hasil akhirnya, padahal proses kerja juga penting untuk menilai kemandirian mereka.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa di kantor camat telah diterapkan sistem untuk memantau ketepatan waktu penyelesaian tugas melalui laporan harian dan rapat evaluasi rutin. Meskipun sistem ini berjalan, ada beberapa tantangan dalam penerapannya, seperti perubahan prioritas tugas yang mendadak dan ketatnya target waktu yang diberikan. Meskipun demikian, koordinasi antar pegawai dan bagian cukup baik, dan masih ada upaya untuk meningkatkan efektivitas sistem ini agar lebih fleksibel dan terorganisir.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan bapak Pengalaman Hia, S.E (Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) pada hari Senin, 07 Oktober 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Apakah pegawai diharapkan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka? Bagaimana hal ini dipantau dan dievaluasi?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Ya, saya sangat mengharapkan pegawai di kantor kecamatan ini untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka. Saya selalu menyampaikan dalam setiap rapat bahwa kreativitas dan inisiatif sangat diperlukan agar pelayanan kepada masyarakat bisa lebih baik. Kami memantau inisiatif ini melalui hasil kerja mereka sehari-hari, apakah ada ide-ide baru yang mereka usulkan atau tindakan-tindakan yang mereka ambil tanpa harus selalu menunggu perintah. Selain itu, setiap akhir bulan kami juga melakukan evaluasi kinerja, di mana inisiatif pegawai menjadi salah satu aspek yang kami nilai. Kalau ada pegawai yang menunjukkan inisiatif baik, biasanya saya langsung beri apresiasi, setidaknya dengan pujian terbuka saat rapat, supaya mereka merasa dihargai.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Fanasokhi Hulu, S.Pd (Sekretaris Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Tentu saja, inisiatif dari pegawai itu penting sekali. Saya selalu menyarankan kepada pegawai agar jangan hanya

bekerja sesuai rutinitas saja, tapi juga berani memberikan masukan atau mencoba cara baru yang lebih efektif. Kami memantau inisiatif ini dari laporan harian dan progres pekerjaan mereka. Kalau ada pegawai yang sering mengajukan ide atau menunjukkan usaha lebih dalam menyelesaikan tugas, itu pasti jadi catatan positif buat saya. Evaluasinya biasanya lewat diskusi mingguan atau bulanan, dan saya pribadi selalu terbuka kalau ada pegawai yang mau menyampaikan ide-ide baru. Kalau inisiatif mereka bagus, ya tentu kami hargai dan itu juga jadi pertimbangan dalam penilaian kinerja tahunan.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Be’ezisokhi Baene (Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Boronadu) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Sebenarnya itu bagus, tapi menurut saya tidak semua pegawai siap atau mau mengambil inisiatif. Kadang-kadang ada rasa takut salah atau malah merasa pekerjaan mereka sudah cukup berat. Tapi memang, dari pimpinan selalu ditekankan pentingnya inisiatif. Saya sendiri berusaha mendorong staf saya untuk berani mengambil langkah-langkah baru, tapi ya, kadang perlu waktu. Pemantauannya sih memang ada, tapi lebih ke arah informal, misalnya dari hasil pekerjaan yang mereka serahkan atau saat rapat staf. Evaluasinya juga sudah dilakukan, tapi saya rasa masih bisa ditingkatkan. Apresiasi juga kadang belum terlalu terlihat, jadi mungkin ini yang membuat beberapa pegawai ragu untuk mengambil inisiatif.”

4.3 Pembahasan

4.3.1 Proses Penilaian Kinerja yang dilaksanakan di Kantor Kecamatan Boronadu.

Proses penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Boronadu dilaksanakan melalui evaluasi rutin, pemantauan langsung, dan laporan berkala dari masing-masing bidang. Evaluasi rutin dilakukan setiap akhir bulan melalui rapat koordinasi, di mana setiap bidang menyampaikan laporan kinerja pegawainya. Menurut Nawawi (2019), penilaian kinerja yang efektif harus mencakup evaluasi berkala yang konsisten agar perkembangan kinerja pegawai dapat terus dipantau dan ditingkatkan.

Pemantauan langsung juga menjadi salah satu cara yang diterapkan untuk memastikan bahwa pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik. Pimpinan, termasuk Camat dan Sekretaris Camat, sering melakukan inspeksi mendadak ke berbagai bagian untuk melihat langsung bagaimana pegawai bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa pengawasan langsung dapat meningkatkan disiplin dan motivasi pegawai karena mereka merasa diperhatikan dan dihargai.

Meskipun sistem penilaian ini sudah berjalan, hasil wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa masih ada kekurangan dalam penerapannya. Beberapa pegawai merasa bahwa aspek penilaian masih terlalu fokus pada kedisiplinan dan ketepatan waktu, tanpa memperhatikan kreativitas dan inisiatif yang mereka tunjukkan. Menurut Hasibuan (2019), penilaian kinerja yang komprehensif harus mencakup berbagai aspek seperti inovasi, kemampuan menyelesaikan masalah, dan kemampuan bekerja dalam tim.

Pimpinan di Kantor Kecamatan Boronadu berupaya memberikan umpan balik mengenai kualitas pekerjaan pegawai melalui komunikasi langsung, rapat, dan laporan evaluasi. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa pegawai merasa umpan balik yang diberikan kurang spesifik dan sulit untuk diterapkan. Hal ini sesuai dengan pandangan Rivai (2021) yang menekankan bahwa umpan balik yang efektif harus jelas, terarah, dan memberikan solusi konkret agar pegawai dapat memperbaiki kekurangannya.

Kantor Kecamatan Boronadu juga menerapkan sistem kerja sama tim dalam menjaga kualitas pekerjaan. Pengawasan dan evaluasi dilakukan secara kolektif, di mana setiap kepala seksi bertanggung jawab atas kinerja timnya. Menurut Robbins dan Judge (2018), kerja sama tim yang solid dapat meningkatkan kualitas pekerjaan karena adanya saling dukung dan komunikasi yang baik di antara anggota tim.

Pelatihan rutin menjadi bagian penting dalam proses penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Boronadu. Setiap tahun, pegawai

mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pelatihan ini sangat membantu pegawai dalam memahami tugas mereka dengan lebih baik. Menurut Sutrisno (2020), pelatihan yang berkesinambungan merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Meskipun demikian, tantangan tetap ada. Beberapa pegawai menyatakan bahwa jumlah pelatihan yang diikuti masih terbatas dan terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Wibowo (2019) yang menunjukkan bahwa program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan nyata di lapangan agar memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengawasan ketat oleh pimpinan, meskipun efektif dalam menjaga disiplin, juga menimbulkan perasaan terbebani bagi beberapa pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa pegawai merasa kurang nyaman dengan pengawasan yang terlalu intensif. Menurut Gomes (2020), pengawasan yang berlebihan dapat menurunkan motivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Dalam memastikan kualitas pekerjaan, komunikasi menjadi elemen penting. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Menurut Siagian (2021), komunikasi yang terbuka dan dua arah dalam organisasi adalah faktor penting dalam memastikan setiap anggota tim memahami tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian proses penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Boronadu mencerminkan upaya yang serius dalam meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai. Evaluasi rutin, pemantauan langsung, pemberian umpan balik, kerja sama tim, dan pelatihan rutin menjadi pilar penting dalam sistem ini. Namun, hasil wawancara menunjukkan

bahwa masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal diversifikasi aspek penilaian, pemberian umpan balik yang lebih terstruktur, dan penyediaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

4.3.2 Efektivitas Penilaian Kinerja dalam Mengukur Kinerja Pegawai di Kantor Camat Boronadu.

Efektivitas penilaian kinerja merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintahan, termasuk di Kantor Camat Boronadu. Menurut Robbins dan Judge (2019), efektivitas penilaian kinerja dapat diukur dari seberapa baik sistem tersebut mampu menilai dan meningkatkan kinerja pegawai secara objektif dan berkelanjutan. Di Kantor Camat Boronadu, meskipun belum memiliki sistem formal yang terstruktur, beberapa indikator sederhana seperti kehadiran, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dalam kegiatan telah digunakan sebagai dasar penilaian.

Penilaian kinerja yang efektif tidak hanya membantu dalam mengukur hasil kerja pegawai, tetapi juga menjadi sarana untuk memberikan umpan balik dan pembinaan. Dessler (2020) menekankan bahwa penilaian kinerja yang baik harus mencakup aspek ketepatan waktu, kualitas hasil, dan kontribusi individu terhadap tim. Hasil wawancara di lapangan menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Camat Boronadu telah berupaya memenuhi indikator-indikator tersebut, meskipun masih ada tantangan dalam hal komunikasi dan motivasi kerja.

Ketepatan waktu menjadi salah satu faktor penting dalam penilaian kinerja di Kantor Camat Boronadu. Menurut Armstrong (2020), ketepatan waktu merupakan cerminan dari disiplin dan tanggung jawab pegawai. Dari hasil wawancara, sebagian besar pegawai telah menunjukkan disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, meskipun ada beberapa yang masih memerlukan pembinaan lebih lanjut untuk meningkatkan kedisiplinan.

Kualitas hasil kerja juga menjadi fokus utama dalam penilaian kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2018), kualitas hasil kerja mencakup ketelitian, keakuratan, dan relevansi hasil dengan tujuan organisasi. Pegawai di Kantor Camat Boronadu umumnya telah memberikan hasil kerja yang memuaskan, namun evaluasi di lapangan menunjukkan bahwa peningkatan kualitas masih diperlukan, terutama dalam memastikan bahwa setiap tugas dilakukan sesuai standar yang ditetapkan.

Kedisiplinan merupakan indikator penting lainnya. Menurut Mangkunegara (2019), kedisiplinan kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, kehadiran tepat waktu, dan penggunaan waktu kerja secara efektif. Hasil wawancara menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai telah disiplin, masih ada beberapa yang perlu dibina lebih lanjut untuk meningkatkan disiplin kerja mereka.

Salah satu aspek yang menjadi tantangan dalam penilaian kinerja di Kantor Camat Boronadu adalah komunikasi. Menurut Goleman (2021), komunikasi yang efektif sangat penting dalam membangun lingkungan kerja yang produktif. Wawancara dengan pegawai mengungkapkan bahwa komunikasi antara pimpinan dan staf masih perlu ditingkatkan agar tidak terjadi kesalahpahaman yang dapat mempengaruhi kinerja.

Motivasi kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas penilaian kinerja. Menurut Herzberg (2019), motivasi intrinsik seperti penghargaan dan pengakuan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Hasil wawancara di Kantor Camat Boronadu menunjukkan bahwa meskipun ada apresiasi dari pimpinan, beberapa pegawai merasa bahwa motivasi kerja mereka masih perlu ditingkatkan melalui sistem apresiasi yang lebih jelas dan konsisten.

Evaluasi kinerja yang dilakukan di Kantor Camat Boronadu telah membantu dalam menentukan apresiasi dan pembinaan bagi pegawai. Menurut Aguinis (2019), evaluasi kinerja yang efektif harus diikuti dengan tindak lanjut berupa penghargaan atau pengembangan

keterampilan. Hal ini juga terlihat di Kantor Camat Boronadu, meskipun sistem evaluasi yang lebih terstruktur masih dibutuhkan untuk meningkatkan hasil secara keseluruhan.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa meskipun proses evaluasi kinerja sudah berjalan, beberapa pegawai merasa bahwa sistem tersebut masih perlu disempurnakan. Menurut Noe et al. (2020), sistem penilaian kinerja yang baik harus memiliki standar yang jelas, alat ukur yang valid, dan proses yang transparan. Implementasi sistem seperti ini dapat membantu Kantor Camat Boronadu dalam meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas kinerja pegawai.

Dengan adanya sistem evaluasi yang efektif, pegawai dapat memahami kelebihan dan kekurangan mereka, serta termotivasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Wawancara di lapangan menegaskan bahwa pegawai di Kantor Camat Boronadu menyadari pentingnya evaluasi kinerja, meskipun mereka juga mengharapkan adanya sistem yang lebih jelas dan mendukung.

Dengan demikian, efektivitas penilaian kinerja di Kantor Camat Boronadu sudah berjalan cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan. Dengan mengintegrasikan indikator sederhana yang sudah ada, hasil wawancara di lapangan, dan dukungan teori para ahli, Kantor Camat Boronadu dapat mengembangkan sistem penilaian kinerja yang lebih terstruktur, objektif, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas layanan dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

4.3.3 Kendala dan Tantangan yang dihadapi dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja di Kantor Kecamatan Boronadu.

Kendala dan tantangan dalam pelaksanaan penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Boronadu merupakan realitas yang dihadapi dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Salah satu tantangan utama yang diidentifikasi adalah keterbatasan sumber daya manusia. Menurut Siregar (2020), keterbatasan jumlah pegawai yang memadai dapat memperlambat proses penyelesaian tugas dan

menghambat evaluasi kinerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara di lapangan yang mengungkapkan bahwa jumlah pegawai yang terbatas membuat distribusi pekerjaan menjadi tidak merata, sehingga beberapa pegawai harus menangani beban kerja yang berlebihan.

Beban kerja yang tinggi juga menjadi tantangan signifikan. Menurut penelitian oleh Wulandari (2019), beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas pegawai. Wawancara dengan beberapa pegawai Kecamatan Boronadu mengonfirmasi bahwa banyaknya tugas administratif dan pelayanan masyarakat membuat mereka kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya manajemen beban kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja.

Koordinasi antar bagian yang masih perlu ditingkatkan juga menjadi salah satu kendala. Menurut penelitian Susanto (2021), koordinasi yang buruk antar bagian dalam suatu organisasi dapat menyebabkan keterlambatan dalam proses kerja dan penilaian kinerja. Wawancara di lapangan menunjukkan bahwa meskipun sudah ada upaya untuk meningkatkan koordinasi, masih terjadi miskomunikasi yang menghambat alur kerja, terutama ketika ada perubahan prioritas tugas secara mendadak.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, sistem kerja yang terstruktur menjadi kebutuhan mendesak. Menurut Arifin (2020), penerapan sistem kerja yang jelas dan terstruktur dapat membantu memastikan bahwa semua pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka, serta mempercepat proses evaluasi kinerja. Pegawai Kecamatan Boronadu mengakui bahwa meskipun sistem pemantauan harian sudah diterapkan, masih diperlukan penyempurnaan agar lebih efektif dan fleksibel.

Komunikasi yang efektif antar bagian juga menjadi solusi penting. Menurut Hakim (2022), komunikasi yang terbuka dan efektif dapat meningkatkan koordinasi dan mempercepat penyelesaian tugas.

Wawancara dengan pegawai menunjukkan bahwa komunikasi saat ini sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan terutama dalam hal menyampaikan perubahan prioritas dan target waktu.

Fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas menjadi tantangan tersendiri. Menurut Putra (2021), fleksibilitas dalam dunia kerja memungkinkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan meningkatkan efisiensi kerja. Pegawai Kecamatan Boronadu menyampaikan bahwa sering kali mereka menghadapi perubahan mendadak yang membuat mereka harus menyesuaikan jadwal kerja, namun belum semua pegawai mampu beradaptasi dengan cepat.

Penggunaan alat bantu seperti aplikasi pemantau progres pekerjaan juga sangat diperlukan. Menurut Setiawan (2020), teknologi dapat membantu memantau dan mengevaluasi kinerja secara real-time, sehingga memudahkan dalam mengidentifikasi kendala dan memberikan solusi segera. Wawancara menunjukkan bahwa meskipun sudah ada sistem pemantauan, penggunaannya belum maksimal karena keterbatasan pelatihan dan adaptasi teknologi oleh pegawai.

Perubahan prioritas tugas yang mendadak menjadi tantangan lain yang signifikan. Menurut Rahmawati (2021), perubahan prioritas yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan kebingungan dan menurunkan kualitas kerja. Pegawai di Kecamatan Boronadu mengakui bahwa perubahan ini sering kali terjadi, terutama saat ada permintaan mendadak dari pimpinan, sehingga memengaruhi penyelesaian tugas lainnya.

Target waktu yang ketat juga menjadi kendala yang dihadapi. Menurut Pratama (2020), target waktu yang terlalu ketat tanpa mempertimbangkan beban kerja dapat menurunkan kualitas hasil kerja. Wawancara di lapangan menunjukkan bahwa meskipun pegawai berusaha memenuhi target, tekanan waktu membuat mereka kesulitan untuk memberikan hasil yang maksimal.

Terlepas dari tantangan tersebut, upaya untuk meningkatkan kinerja terus dilakukan, seperti evaluasi rutin, dukungan kepada

pegawai, dan peningkatan koordinasi antar bagian. Menurut Santoso (2021), evaluasi rutin dan dukungan dari pimpinan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Pegawai Kecamatan Boronadu menyampaikan bahwa evaluasi rutin telah membantu mereka mengidentifikasi kekurangan dan memperbaiki kinerja, meskipun masih banyak tantangan yang perlu diatasi untuk mencapai hasil yang optimal.

4.3.4 Hasil Penilaian Kinerja yang digunakan dalam Pengambilan keputusan terkait Promosi, Penggajian, dan Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu.

Hasil penilaian kinerja merupakan elemen penting dalam pengambilan keputusan terkait promosi, penggajian, dan pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu. Penilaian ini didasarkan pada berbagai indikator, termasuk ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kualitas hasil kerja, dan kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan tim. Menurut Fitriana (2019), penilaian kinerja yang komprehensif dan objektif dapat meningkatkan keadilan dalam pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia, khususnya dalam hal promosi dan penggajian.

Di Kantor Kecamatan Boronadu, sistem penilaian kinerja telah diterapkan melalui pemantauan ketepatan waktu penyelesaian tugas, yang dilakukan melalui laporan harian dan rapat evaluasi rutin. Hasil wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa sistem ini membantu memastikan tugas-tugas diselesaikan sesuai jadwal, meskipun ada tantangan seperti perubahan prioritas tugas secara mendadak dan ketatnya target waktu. Hal ini sejalan dengan pendapat Sari dan Nugroho (2020) yang menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja berbasis waktu dapat meningkatkan disiplin pegawai, meskipun fleksibilitas dalam manajemen waktu tetap diperlukan.

Promosi pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu sangat bergantung pada hasil penilaian kinerja. Pegawai yang secara konsisten menunjukkan ketepatan waktu dan kualitas kerja yang baik akan

mendapatkan peluang lebih besar untuk dipromosikan. Hasil wawancara juga mengungkapkan bahwa meskipun sistem ini berjalan, pegawai merasa bahwa perubahan prioritas tugas yang mendadak sering kali menjadi hambatan dalam mempertahankan kinerja optimal.

Penggajian di kantor ini juga dipengaruhi oleh hasil penilaian kinerja. Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan menunjukkan dedikasi tinggi sering kali mendapatkan insentif tambahan. Menurut Fitriana (2019), sistem penggajian berbasis kinerja mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih efisien.

Pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu tidak hanya bergantung pada masa kerja, tetapi juga pada hasil penilaian kinerja. Pegawai yang secara konsisten menunjukkan kinerja baik akan mendapatkan kesempatan lebih besar untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri. Hasil wawancara menegaskan bahwa sistem ini memberikan kejelasan bagi pegawai terkait jalur karir mereka, meskipun ada tantangan dalam hal fleksibilitas waktu dan perubahan prioritas tugas.

Koordinasi antar pegawai dan bagian di Kantor Kecamatan Boronadu dinilai cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan. Sistem pemantauan ketepatan waktu melalui laporan harian dan evaluasi rutin telah membantu memastikan bahwa semua tugas terselesaikan dengan baik. Namun, pegawai juga menyatakan bahwa ketatnya target waktu dan perubahan prioritas sering kali membuat mereka merasa terbebani.

Menurut Sari dan Nugroho (2020), koordinasi yang baik antar pegawai dan bagian merupakan kunci keberhasilan dalam penerapan sistem penilaian kinerja. Mereka menekankan bahwa komunikasi yang efektif dan fleksibilitas dalam manajemen tugas dapat membantu mengatasi tantangan yang muncul.

Upaya untuk meningkatkan efektivitas sistem penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Boronadu terus dilakukan. Pegawai dan pimpinan

berupaya mencari solusi agar sistem ini lebih fleksibel dan terorganisir, sehingga tidak hanya fokus pada ketepatan waktu tetapi juga kualitas hasil kerja.

Penilaian kinerja yang digunakan untuk pengambilan keputusan terkait promosi, penggajian, dan pengembangan karir di Kantor Kecamatan Boronadu telah memberikan dampak positif meskipun ada tantangan dalam penerapannya. Dukungan teori dari Fitriana (2019) dan Sari dan Nugroho (2020) memperkuat pentingnya sistem penilaian kinerja yang adil, fleksibel, dan terorganisir dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Dengan demikian, meskipun terdapat tantangan dalam penerapan sistem penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Boronadu, koordinasi yang baik dan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan fleksibilitas dan efektivitas sistem ini dapat mendukung pengambilan keputusan terkait promosi, penggajian, dan pengembangan karir pegawai secara optimal.