

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan modernisasi pemerintahan, manajemen yang efektif dalam sektor publik menjadi salah satu pilar utama untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas. Masyarakat kini menuntut pelayanan yang tidak hanya cepat dan mudah diakses, tetapi juga profesional, transparan, dan akuntabel. Tuntutan ini menjadi dorongan kuat bagi pemerintah untuk melakukan perbaikan tata kelola birokrasi secara menyeluruh, terutama pada level pelayanan dasar seperti kecamatan.

Reformasi birokrasi di Indonesia merupakan agenda nasional yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan integritas aparatur negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Langkah ini mencakup pembenahan sistem manajemen, pengembangan kompetensi sumber daya manusia, serta penguatan budaya kerja yang berfokus pada hasil dan kepuasan publik (Dwiyanto, 2012). Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai garda terdepan dalam pelayanan publik dituntut untuk berkinerja tinggi, bekerja secara profesional, dan menjunjung tinggi integritas.

Manajemen yang baik, dalam konteks ini, bukan hanya sekadar pengaturan struktur dan tugas, tetapi juga mencakup perencanaan strategis, pelaksanaan program kerja, pengawasan, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Penerapan strategi manajemen yang tepat diharapkan dapat mendorong produktivitas dan efektivitas kinerja aparatur dalam melayani masyarakat.

Efektivitas dan efisiensi suatu organisasi sangat bergantung pada mutu pengembangan sumber daya manusia di dalamnya. Fungsi SDM yang baik adalah yang mampu memandang karyawan sebagai aset berharga yang harus dipertahankan karena peran pentingnya dalam keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, fungsi SDM perlu memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sekaligus mengutamakan pengembangan dan kepuasan karyawan yang akan berdampak pada kinerja mereka. Agar fungsi SDM dapat beroperasi secara optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, perlu dilakukan penilaian atas penerapan program-program SDM yang telah dirancang guna mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Sebagai bagian dari upaya menjalankan agenda reformasi birokrasi di tingkat daerah, Kantor Camat memiliki peran penting dalam menjembatani kebutuhan masyarakat dengan kebijakan pemerintah daerah. Kecamatan sebagai unit pelaksana teknis pemerintahan berperan langsung dalam memberikan pelayanan administratif, fasilitasi pembangunan, serta koordinasi dengan desa/kelurahan di wilayah kerjanya. Oleh karena itu, keberhasilan strategi manajemen di tingkat kecamatan sangat menentukan kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat.

Kantor Camat Mandrehe Utara telah berupaya menerapkan berbagai strategi manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur. Strategi tersebut antara lain meliputi perumusan dan pelaksanaan Prosedur Operasional Standar (SOP), pelaksanaan pelatihan dan pembinaan pegawai, serta penataan struktur organisasi

agar lebih efisien dan terukur. Di samping itu, dilakukan pula upaya peningkatan pengawasan melalui monitoring dan evaluasi secara periodik terhadap pelaksanaan tugas-tugas pegawai.

Meskipun berbagai strategi manajemen telah dirancang dan mulai diimplementasikan di Kantor Camat Mandrehe Utara, namun dalam praktiknya masih ditemukan berbagai hambatan yang menghambat pencapaian kinerja aparatur secara optimal. Salah satu persoalan yang paling menonjol adalah masih rendahnya tingkat kedisiplinan sebagian pegawai, baik dari segi kehadiran maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, lemahnya koordinasi antarbagian atau unit kerja menyebabkan tumpang tindih tugas dan kurangnya sinergi dalam pelaksanaan program pelayanan.

Permasalahan lainnya adalah belum optimalnya pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja pegawai. Evaluasi yang dilakukan cenderung bersifat administratif dan formalitas, sehingga tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap perbaikan kinerja. Padahal, sistem evaluasi kinerja yang baik seharusnya mampu menjadi alat untuk mengukur pencapaian kerja, memberikan umpan balik, dan memicu perbaikan berkelanjutan (Mahmudi, 2015).

Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat celah dalam proses implementasi strategi manajemen, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2014) yang menyatakan bahwa strategi manajemen yang tidak dilaksanakan secara konsisten dan tidak disertai dengan komitmen dari seluruh elemen organisasi hanya akan menjadi dokumen administratif tanpa dampak nyata.

Kesenjangan antara strategi yang telah ditetapkan dengan hasil yang dicapai juga menunjukkan bahwa manajemen belum sepenuhnya berorientasi pada kinerja. Dengan demikian, perlu dilakukan kajian secara menyeluruh terhadap bagaimana strategi manajemen diimplementasikan, tantangan apa saja yang dihadapi, dan sejauh mana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja aparatur di Kantor Camat Mandrehe Utara.

Permasalahan dalam implementasi strategi manajemen di Kantor Camat Mandrehe Utara menunjukkan pentingnya evaluasi yang mendalam terhadap proses manajerial yang berlangsung. Strategi manajemen seharusnya tidak hanya disusun sebagai formalitas administratif, tetapi benar-benar diinternalisasi dalam budaya kerja organisasi dan diterapkan secara konsisten oleh seluruh aparatur. Kegagalan dalam implementasi strategi bukan hanya berdampak pada internal organisasi, tetapi juga akan dirasakan langsung oleh masyarakat sebagai penerima layanan publik.

Penelitian ini menjadi penting karena memberikan kontribusi empiris dalam mengungkap sejauh mana strategi manajemen yang diterapkan mampu mendorong peningkatan kinerja aparatur. Melalui pendekatan yang sistematis, penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pimpinan kecamatan dan pemangku kebijakan daerah dalam merumuskan kebijakan manajerial yang lebih efektif dan berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif dalam konteks perbaikan pelayanan publik di tingkat kecamatan, yang menjadi garda terdepan dalam melayani masyarakat secara langsung.

Sebagaimana disampaikan oleh Rivai (2015), strategi manajemen yang berhasil adalah strategi yang mampu menjawab tantangan organisasi secara nyata dan meningkatkan daya saing melalui sumber daya manusianya. Oleh karena itu, memahami bagaimana strategi tersebut dijalankan dan apa saja faktor penghambat maupun pendukungnya menjadi sangat krusial dalam konteks reformasi birokrasi di tingkat daerah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti berminat melakukan kajian ilmiah yang diwujudkan dalam penelitian berjudul: “Implementasi Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur di Kantor Camat Mandrehe Utara.”

1.2 Fokus Penelitian

Fokus Penelitian ini adalah pada proses implementasi strategi manajemen yang diterapkan di Kantor Camat Mandrehe Utara dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur. Penelitian ini tidak hanya melihat strategi secara teoritis, tetapi lebih menekankan praktik nyata di lapangan, yaitu bagaimana strategi yang dirancang diterapkan oleh aparatur dan sejauh mana efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja kerja di tingkat kecamatan.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup:

- 1 Bagaimana penerapan manajemen strategi dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur di Kantor Camat Mandrehe Utara?
- 2 Kendala apa saja yang dihadapi dalam penerapan manajemen strategi di Kantor Camat Mandrehe Utara?

- 3 Se jauh mana dampak penerapan manajemen strategi terhadap kinerja aparatur di kantor tersebut?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- 1 Mengidentifikasi penerapan manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja aparatur di Kantor Camat Mandrehe Utara.
- 2 Mengungkap kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen strategi di Kantor Camat Mandrehe Utara.
- 3 Menganalisis dampak penerapan manajemen strategi terhadap kinerja aparatur di kantor tersebut.

1. 5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen publik dan administrasi negara. Secara teoritis, temuan penelitian ini dapat memperluas kajian mengenai penerapan strategi manajemen di sektor pemerintahan, terutama terkait upaya peningkatan kinerja aparatur sipil negara pada tingkat kecamatan.
2. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi akademis bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat tema serupa dalam konteks dan lokasi berbeda.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Pihak Kantor Camat Mandrehe Utara, sebagai bahan evaluasi dan masukan dalam memperbaiki serta mengoptimalkan strategi manajemen yang telah diterapkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja aparatur dan pelayanan kepada masyarakat.
2. Pemerintah Kabupaten Nias Barat, sebagai pertimbangan dalam menyusun kebijakan pembinaan dan pengembangan manajemen di tingkat kecamatan lainnya.
3. Aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan kantor camat, agar lebih memahami peran strategi manajemen dalam mendukung profesionalisme dan kinerja kerja.
4. Mahasiswa dan akademisi, sebagai referensi empiris yang relevan untuk studi manajemen publik, reformasi birokrasi, dan pelayanan publik di lingkungan pemerintahan daerah.