

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Kecamatan Mandrehe Utara

Kecamatan Mandrehe Utara merupakan salah satu Kecamatan yang terbentuk pada tanggal 18 Februari 2005 dan terletak di wilayah Kabupaten Nias Barat Provinsi Sumatera Utara. Kecamatan Mandrehe Utara berada di sebelah Barat Pulau Nias yang berjarak 16 km kearah utara dari kota Nias Barat yakni Lahomi dan 58 Km dari Gunungsitoli.

Ibukota Kecamatan Mandrehe Utara adalah Desa Lahagu. Batas-batas Kecamatan Mandrehe Utara adalah sebagai berikut:

- 1 Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Simanaere, Desa Hilogodu Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias dan Desa Hiliuso Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat.
- 2 Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Hayo, Desa Doli-Doli, Desa Lologolu, Desa Tuwuna Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat.
- 3 Sebelah Barat berbatasan dengan Dusun Baho Desa Lolozirugi Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat dan Desa Botona'ai Kecamatan Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara.
- 4 Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Te'olo Kecamatan Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara dan Desa Hiligodu Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias.

Luas wilayah Kecamatan Mandrehe Utara adalah 39,6 km² atau sebesar 8 % dari total luas Kabupaten Nias Barat. Luas wilayah desa di Kecamatan Mandrehe Utara sebagai berikut:

Tabel 4.1

Luas Wilayah Desa Di Kecamatan Mandrehe Utara

No	Nama Desa	Luas wilayah (km ²)	Persentase terhadap luas wilayah kecamatan
1	Balodano	5,49	13,88
2	Hiambanua	2,77	7,00
3	Hilimayo	1,39	3,15
4	Hilimbaruzo	2,78	7,03
5	Hilimbowo	3,76	9,50
6	Lahagu	3,76	9,50
7	Lolomboli	2,81	7,10
8	Ononamolo I	2,16	5,46
9	Ononamolo II	7,46	18,86
10	Sihare'o	1,92	4,85
11	Taraha	2,42	6,12
12	Tarahoso	2,84	7,18
Jumlah		39,6 km²	

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Implementasi Strategi Manajemen di Kantor Camat Mandrehe Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara mendalam dengan enam informan, yaitu Siduhu Lahagu, S.Pd.SD (Camat Mandrehe Utara), Fatisokhi Zai, S.Pd (Sekretaris Camat), Alberta F. Lahagu, S.Kep (Kasubag Umum), Yasanema Zebua, S.Pd (Pegawai), Martinus Lase (Kepala Desa), dan Esafati Lahagu (masyarakat), ditemukan bahwa Kantor Camat Mandrehe Utara telah menerapkan serangkaian strategi manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja aparatur secara menyeluruh.

Pelaksanaan strategi tersebut berangkat dari kesadaran pimpinan dan aparatur bahwa kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh manajemen internal yang terencana, terorganisir, dan terpantau dengan baik. Strategi yang diimplementasikan mencakup penguatan koordinasi antarbagian, penegakan disiplin kerja, penerapan Standard Operating Procedure (SOP), pembinaan aparatur, pembagian kerja sesuai kompetensi, penggunaan absensi elektronik, pengarsipan digital, serta penetapan target kinerja yang jelas dan terukur.

1 Perencanaan Kerja

Proses perencanaan kerja dilaksanakan setiap awal tahun melalui musyawarah internal yang melibatkan seluruh kepala seksi dan kepala desa. Perencanaan disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan

Jangka Menengah Daerah (RPJMD), kemudian dijabarkan menjadi Rencana Kerja Tahunan yang memuat target bulanan bahkan mingguan.

“Setiap awal tahun kita adakan rapat bersama seluruh kepala seksi dan kepala desa untuk menyusun rencana kerja. Semua target kita turunkan dari RPJMD supaya selaras dengan program kabupaten.”(Wawancara dengan Siduhu Lahagu, S.Pd.SD – Camat Mandrehe Utara). Sejalan dengan disampaikan oleh Fatisokhi Zai, S.Pd – Sekretaris Camat mengatakan *“Rencana kerja kita rinci sampai ke target mingguan supaya pegawai tahu apa yang harus dikerjakan dan bisa kita evaluasi.”*

2 Pengorganisasian Tugas

Pembagian tugas dilakukan berdasarkan struktur organisasi dan uraian jabatan (*job description*) yang telah ditetapkan. Camat menegaskan bahwa setiap pegawai diberi tanggung jawab sesuai dengan kompetensi dan bidang keahliannya. *“Kita menempatkan pegawai sesuai keahliannya. Misalnya yang paham administrasi kita tempatkan di tata usaha, yang biasa turun ke lapangan kita taruh di pelayanan masyarakat.”* (Wawancara dengan Alberta F. Lahagu, S.Kep – Kasubag Umum). Pegawai juga mengatakan *“Pembagian tugas ini penting supaya pekerjaan cepat selesai dan tidak tumpang tindih.”* (Wawancara dengan Yasanema Zebua, S.Pd)

3 Pelaksanaan dan Pengawasan

Pelaksanaan strategi dimonitor melalui rapat evaluasi mingguan, laporan harian, inspeksi mendadak, dan pengawasan langsung oleh Camat

maupun Sekretaris Camat. *“Setiap minggu kita rapat evaluasi. Kalau ada pekerjaan yang terlambat, kita cari tahu sebabnya dan cari solusi langsung.”*(Wawancara dengan Siduhu Lahagu, S.Pd.SD – Camat Mandrehe Utara). Sekretaris juga mengatakan *“Kadang kita juga adakan inspeksi mendadak untuk melihat kinerja pegawai di lapangan.* (Wawancara dengan Fatisokhi Zai, S.Pd – Sekretaris Camat)

4 Peningkatan Kapasitas Aparatur

Untuk mendukung kompetensi aparatur, kantor ini secara rutin mengirimkan pegawai mengikuti bimbingan teknis (bimtek) di tingkat kabupaten maupun provinsi, serta pelatihan internal. *“Kita kirim pegawai ikut bimtek, baik di kabupaten maupun provinsi. Ada juga pelatihan internal soal penggunaan sistem arsip digital.”* (Wawancara dengan Alberta F. Lahagu, S.Kep – Kasubag Umum). Pegawai juga mengatakan *“Pelatihan itu membantu kami supaya lebih paham teknologi dan bisa melayani masyarakat lebih cepat.”*(Wawancara dengan Yasanema Zebua, S.Pd – Pegawai)

5 Keterlibatan Pihak Terkait

Strategi manajemen melibatkan berbagai pihak, mulai dari pimpinan kecamatan, staf, kepala desa, hingga masyarakat. *“Strategi yang dibuat selalu kita komunikasikan ke kepala desa supaya mereka juga bisa memberi masukan sesuai kebutuhan masyarakat.”*Wawancara dengan Siduhu Lahagu, S.Pd.SD – Camat Mandrehe Utara). Salah seorang masyarakat mengatakan *“Kalau pelayanan lebih cepat, kami sebagai*

*masyarakat tentu senang. Jadi wajar kalau masyarakat dilibatkan dari awal.” (Wawancara dengan Esafati Lahagu – Masyarakat)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen di Kantor Camat Mandrehe Utara telah berjalan baik. Perencanaan yang sistematis, pengorganisasian yang jelas, pelaksanaan yang terpantau, serta adanya program peningkatan kapasitas aparatur berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan SDM dan anggaran, strategi yang diterapkan mampu menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin dan profesional.

Implementasi strategi manajemen di Kantor Camat Mandrehe Utara telah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja aparatur. Koordinasi yang terjalin, kedisiplinan yang meningkat, penerapan SOP, serta dukungan pelatihan berkelanjutan menjadi faktor kunci keberhasilan. Namun, diperlukan optimalisasi dalam sosialisasi strategi agar pemahaman merata di seluruh aparatur.

4.2.2 Kendala Implementasi Strategi Manajemen

Berdasarkan hasil wawancara dengan enam informan penelitian, teridentifikasi sejumlah kendala yang dihadapi dalam proses implementasi strategi manajemen di Kantor Camat Mandrehe Utara. Kendala tersebut berasal dari faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kelancaran pelaksanaan program dan pencapaian target kinerja aparatur.

Salah satu kendala utama adalah keterbatasan sumber daya manusia (SDM). Jumlah pegawai yang ada belum sebanding dengan beban kerja

yang harus diselesaikan, sehingga terdapat pekerjaan yang harus menunggu giliran atau mengalami keterlambatan. Hal ini ditegaskan oleh Camat Mandrehe Utara, Siduhu Lahagu, S.Pd.SD, yang menyatakan *“Pegawai kita terbatas jumlahnya, sementara pekerjaan banyak. Akhirnya ada pekerjaan yang harus menunggu.”*(Wawancara, 2025)*

Selain keterbatasan jumlah pegawai, terdapat pula **permasalahan kedisiplinan dan motivasi kerja aparatur**. Meskipun absensi elektronik dan pengawasan sudah diterapkan, masih ditemukan pegawai yang datang terlambat atau pulang sebelum waktunya. Sekretaris Camat, Fatisokhi Zai, S.Pd, menjelaskan *“Masih ada pegawai yang datang terlambat atau pulang sebelum waktunya, walaupun sudah ada absensi elektronik.”*

Hal senada juga disampaikan oleh Kasubag Umum, Alberta F. Lahagu, S.Kep, yang menambahkan bahwa motivasi kerja sebagian pegawai menurun jika pekerjaan menumpuk atau fasilitas kurang memadai *“Motivasi kerja sebagian pegawai menurun kalau pekerjaan menumpuk atau fasilitas kurang mendukung.”*

Dari sisi koordinasi antarbagian/unit kerja, ditemukan bahwa pelaksanaan program lintas seksi terkadang terhambat akibat keterlambatan penyampaian informasi atau kurangnya komunikasi yang efektif. Yasanema Zebua, S.Pd, salah satu pegawai, mengungkapkan *“Kadang koordinasi antarbagian tidak lancar, sehingga ada informasi yang terlambat sampai ke pegawai.”*

Kendala lainnya adalah keterbatasan anggaran dan sarana prasarana. Anggaran yang tersedia belum mampu memenuhi seluruh kebutuhan, baik untuk pelaksanaan program maupun peningkatan kapasitas pegawai. Camat Siduhu Lahagu, S.Pd.SD, menyampaikan “*Kita terkendala anggaran, jadi tidak semua program bisa dijalankan secara optimal.*” Hal ini diperkuat oleh Alberta F. Lahagu, S.Kep, yang menyoroti keterbatasan fasilitas kerja “*Peralatan komputer dan jaringan internet kadang bermasalah, ini menghambat pelayanan.*”

Dari segi pengawasan dan evaluasi, walaupun sudah ada mekanisme monitoring seperti rapat mingguan dan laporan berkala, pengawasan terhadap pegawai yang bertugas di lapangan masih belum maksimal. Sekretaris Camat, Fatisokhi Zai, S.Pd, menjelaskan “*Pengawasan memang ada, tapi kalau pegawai sudah di lapangan, kita tidak bisa memantau terus.*”

Selain itu, terdapat tantangan dalam mengkomunikasikan strategi kepada seluruh aparatur, terutama bagi pegawai baru atau tenaga kontrak yang belum memahami sepenuhnya kebijakan dan strategi yang diterapkan. Martinus Lase, seorang kepala desa, menyampaikan “*Strategi sudah dijelaskan, tapi kadang tidak semua pegawai paham betul, apalagi yang baru masuk.*”

Dari rangkaian temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kendala implementasi strategi manajemen di Kantor Camat Mandrehe Utara meliputi: (1) keterbatasan jumlah dan kompetensi SDM, (2) masalah

kedisiplinan dan motivasi kerja aparatur, (3) koordinasi antarbagian yang belum optimal, (4) keterbatasan anggaran dan fasilitas kerja, (5) pengawasan yang belum sepenuhnya efektif, dan (6) belum meratanya pemahaman terhadap strategi di seluruh aparatur.

Kendala-kendala ini menunjukkan bahwa meskipun strategi manajemen telah dirancang dengan baik, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai hambatan. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan seperti penambahan SDM, peningkatan disiplin kerja, penguatan koordinasi, pengalokasian anggaran secara tepat sasaran, serta intensifikasi sosialisasi strategi kepada seluruh aparatur agar tujuan peningkatan kinerja dapat tercapai secara optimal.

4.2.3 Dampak Implementasi Strategi Manajemen terhadap Kinerja Aparatur

Implementasi strategi manajemen yang telah dilakukan di Kantor Camat Mandrehe Utara memberikan sejumlah dampak terhadap kinerja aparatur, baik dari segi peningkatan kualitas pelayanan maupun efektivitas pelaksanaan tugas. Berdasarkan hasil wawancara dengan enam informan, mayoritas menyatakan bahwa penerapan strategi manajemen membawa perubahan positif yang signifikan terhadap kinerja aparatur dan pelayanan publik.

Salah satu dampak yang paling terlihat adalah peningkatan kinerja aparatur. Pegawai menjadi lebih terarah dalam bekerja karena adanya pembagian tugas yang jelas, target kerja yang terukur, serta pengawasan yang dilakukan secara berkala. Camat Mandrehe Utara, Siduhu Lahagu,

S.Pd.SD, mengungkapkan *“Setelah strategi ini kita terapkan, kinerja pegawai lebih terarah. Masing-masing sudah tahu tugasnya, jadi pekerjaan lebih cepat selesai.”* (Wawancara, 2025)

Dari sisi respons aparat, mayoritas pegawai menunjukkan sikap positif terhadap penerapan strategi. Hal ini terlihat dari meningkatnya kerjasama antarbagian dan kesediaan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan aturan baru yang berlaku. Sekretaris Camat, Fatisokhi Zai, S.Pd, menuturkan *“Pegawai cukup responsif, mereka mau mengikuti aturan dan prosedur yang sudah kita tetapkan.”*

Penerapan strategi manajemen juga berdampak pada peningkatan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Proses administrasi menjadi lebih cepat dan teratur, sehingga waktu tunggu masyarakat berkurang. Alberta F. Lahagu, S.Kep, menjelaskan *“Pelayanan sekarang lebih cepat, karena semua proses sudah ada prosedurnya. Masyarakat tidak perlu menunggu lama.”*

Perubahan signifikan lainnya adalah meningkatnya disiplin dan ketepatan waktu pegawai. Absensi elektronik dan pengawasan rutin mendorong aparat untuk hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat. Yasanema Zebua, S.Pd, menyampaikan *“Sekarang jarang ada pegawai yang terlambat. Semua lebih disiplin karena ada pengawasan langsung.”*

Dampak positif juga dirasakan langsung oleh masyarakat sebagai penerima layanan. Martinus Lase, Kepala Desa, mengatakan *“Kami di desa*

merasakan pelayanan dari kecamatan lebih baik, lebih cepat, dan petugasnya ramah.” Hal ini dikuatkan oleh Esafati Lahagu, warga setempat, yang mengungkapkan “Kalau sekarang, mengurus surat-surat di kecamatan cepat selesai, tidak berbelit-belit lagi.

Berdasarkan analisis temuan lapangan, implementasi strategi manajemen di Kantor Camat Mandrehe Utara membawa dampak positif yang meliputi: (1) peningkatan kinerja aparatur, (2) respons positif pegawai terhadap aturan dan prosedur, (3) peningkatan efektivitas pelayanan publik, (4) perubahan signifikan pada disiplin dan ketepatan waktu, serta (5) meningkatnya kepuasan masyarakat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen yang diterapkan telah memberikan hasil sesuai tujuan awal, meskipun masih terdapat beberapa kendala yang perlu diperbaiki. Upaya konsisten dalam mempertahankan dan menyempurnakan strategi tersebut diharapkan mampu menjaga tren positif ini dan semakin meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor Camat Mandrehe Utara.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Implementasi Strategi Manajemen di Kantor Camat Mandrehe Utara

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi strategi manajemen di Kantor Camat Mandrehe Utara telah dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang terintegrasi. Keempat fungsi ini sejalan dengan konsep manajemen yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) dan Sutarto (2017), yang menegaskan

bahwa keberhasilan suatu organisasi publik bergantung pada keterpaduan fungsi manajemen yang dijalankan secara konsisten.

Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa perencanaan kerja di Kantor Camat Mandrehe Utara dilakukan secara partisipatif. Camat, sekretaris, dan kepala seksi terlibat aktif dalam menyusun program dan menetapkan prioritas kerja. Proses ini mengacu pada rencana strategis kecamatan yang selaras dengan kebijakan pemerintah daerah. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2018) yang menekankan bahwa perencanaan efektif memerlukan keterlibatan semua pihak yang berkepentingan (stakeholder involvement) untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pencapaian tujuan.

Pada tahap pengorganisasian, pembagian tugas dilakukan berdasarkan struktur organisasi yang jelas dan dituangkan dalam uraian tugas (job description). Standar Operasional Prosedur (SOP) digunakan sebagai pedoman utama pelaksanaan tugas. Hal ini sesuai dengan pandangan Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa SOP membantu meningkatkan konsistensi, mengurangi kesalahan, dan mempercepat proses kerja. Penelitian Putri (2020) juga menemukan bahwa penerapan SOP dalam organisasi publik meningkatkan kejelasan alur kerja dan kualitas pelayanan.

Dalam hal pelaksanaan dan pemantauan pekerjaan, Kantor Camat Mandrehe Utara menerapkan koordinasi rutin melalui rapat mingguan, evaluasi bulanan, dan pengawasan langsung oleh pimpinan. Temuan ini selaras dengan teori penggerakan dan pengawasan menurut Manullang

(2017), yang menyebutkan bahwa pelaksanaan yang efektif memerlukan arahan, motivasi, serta pengawasan berkelanjutan untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai target.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa pelatihan dan peningkatan kapasitas aparatur dilakukan melalui kegiatan bimbingan teknis dan pelatihan administrasi secara berkala. Hal ini mendukung pandangan Priansa (2018) yang menegaskan bahwa peningkatan kompetensi SDM merupakan investasi strategis yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Penelitian Lestari (2021) menunjukkan bahwa pelatihan berkesinambungan mampu meningkatkan profesionalisme dan produktivitas pegawai di sektor pemerintahan daerah.

Strategi manajemen yang diterapkan di Kantor Camat Mandrehe Utara juga sejalan dengan model manajemen strategis yang dikemukakan oleh Rangkuti (2018), di mana implementasi strategi mencakup penetapan tujuan, pembentukan kebijakan, pengalokasian sumber daya, serta pengawasan hasil. Dalam konteks ini, penerapan SOP, pembagian tugas yang jelas, dan sistem pengawasan rutin menunjukkan adanya kesesuaian antara praktik di lapangan dengan teori manajemen strategis.

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Syahputra (2022) di Kecamatan Medan Johor yang menunjukkan bahwa penerapan manajemen strategis melalui SOP, koordinasi rutin, dan pembinaan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur. Perbedaan yang ditemukan di Mandrehe Utara adalah

adanya keterlibatan aktif seluruh aparaturnya dalam proses perencanaan, yang menurut temuan penelitian ini mampu meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi strategi manajemen di Kantor Camat Mandrehe Utara telah dilaksanakan sesuai prinsip-prinsip manajemen modern, memadukan unsur partisipatif, struktural, dan evaluatif. Meskipun masih terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan sumber daya dan sarana prasarana, strategi yang ada telah mampu mendorong peningkatan kinerja aparaturnya dan kualitas pelayanan publik secara signifikan.

4.3.2 Kendala Implementasi Strategi Manajemen

Berdasarkan hasil penelitian, kendala implementasi strategi manajemen di Kantor Camat Mandrehe Utara mencakup beberapa aspek, mulai dari keterbatasan sumber daya, kedisiplinan aparaturnya, hingga kendala komunikasi dan koordinasi antarunit kerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan Wibowo (2016) yang menyatakan bahwa strategi manajemen di sektor publik sering menghadapi hambatan internal maupun eksternal, yang dapat mengurangi efektivitas pelaksanaan program.

Pertama, keterbatasan sumber daya manusia dan sarana prasarana menjadi hambatan signifikan. Beberapa aparaturnya belum memiliki kompetensi teknis yang memadai dalam mengoperasikan teknologi administrasi modern, dan jumlah perangkat kerja seperti komputer, printer, atau jaringan internet belum mencukupi kebutuhan operasional. Kondisi ini konsisten dengan hasil penelitian Haryono (2020) yang menemukan bahwa keterbatasan sarana

prasarana sering menghambat optimalisasi kinerja aparatur di daerah yang jauh.

Kedua, aspek kedisiplinan dan motivasi aparatur juga menjadi tantangan. Hasil wawancara menunjukkan masih terdapat pegawai yang terlambat hadir atau kurang optimal dalam melaksanakan tugas. Hal ini sejalan dengan temuan Susanto (2019) yang menegaskan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan pegawai merupakan faktor kunci dalam efektivitas implementasi strategi manajemen. Rendahnya motivasi dapat berasal dari minimnya penghargaan, kesempatan promosi, maupun dukungan lingkungan kerja.

Ketiga, koordinasi antarbagian meskipun berjalan, kadang menemui kendala terutama pada pembagian informasi dan sinkronisasi kegiatan lintas seksi. Hal ini sesuai dengan teori koordinasi menurut Priansa (2018) yang menekankan bahwa koordinasi yang lemah akan mengakibatkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas, menurunkan efisiensi, dan memicu duplikasi pekerjaan.

Keempat, keterbatasan anggaran operasional juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan strategi. Beberapa program kerja harus disesuaikan atau ditunda karena keterbatasan dana dari pemerintah daerah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Lestari (2021) yang menunjukkan bahwa kecamatan di wilayah rural sering mengandalkan alokasi anggaran terbatas sehingga perlu mengutamakan program prioritas.

Kelima, mekanisme pengawasan dan evaluasi meskipun sudah ada, belum sepenuhnya berbasis indikator kinerja yang terukur. Pengawasan cenderung bersifat administratif dan belum banyak menggunakan data kinerja aparatur sebagai dasar evaluasi. Menurut Rangkuti (2018), evaluasi berbasis indikator kinerja sangat penting untuk mengukur efektivitas strategi dan menentukan langkah perbaikan yang tepat.

Keenam, tantangan komunikasi strategi juga menjadi kendala. Meskipun strategi manajemen telah disosialisasikan, masih terdapat aparatur yang kurang memahami tujuan dan sasaran strategi secara menyeluruh. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2018) bahwa kegagalan komunikasi dapat menghambat pemahaman visi organisasi, sehingga pelaksanaan strategi menjadi kurang optimal.

Jika dibandingkan dengan penelitian Syahputra (2022) di Kecamatan Medan Johor, kendala yang dihadapi di Mandrehe Utara relatif serupa, terutama pada keterbatasan sarana prasarana dan koordinasi antarunit kerja. Namun, kondisi geografis Mandrehe Utara yang berada di wilayah terpencil menambah kompleksitas hambatan, terutama terkait konektivitas dan distribusi sumber daya.

Dengan demikian, meskipun strategi manajemen telah dirancang secara baik dan implementasinya cukup terarah, berbagai kendala ini menjadi faktor pembatas yang harus diatasi. Solusi yang dapat dilakukan antara lain peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan intensif, perbaikan mekanisme koordinasi lintas bagian, penyusunan evaluasi berbasis indikator

kinerja, serta advokasi anggaran kepada pemerintah daerah untuk pemenuhan sarana dan prasarana yang memadai.

4.3.3 Dampak Implementasi Strategi Manajemen terhadap Kinerja Aparatur

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Camat Mandrehe Utara, implementasi strategi manajemen memberikan dampak positif yang cukup signifikan terhadap kinerja aparatur. Strategi yang diterapkan, seperti perencanaan kerja partisipatif, pembagian tugas berdasarkan uraian jabatan, penerapan SOP, pelaksanaan rapat evaluasi secara rutin, pengawasan, serta pelatihan berkala, telah memperbaiki kecepatan pelayanan, produktivitas kerja, kerapian administrasi, disiplin waktu, dan meningkatkan kepuasan masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Nurjaman (2019) yang menyatakan bahwa penerapan strategi manajemen yang terstruktur dan konsisten mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas kinerja aparatur.

Pertama, dari segi kecepatan dan efisiensi pelayanan, adanya SOP dan pembagian tugas yang jelas telah membuat proses pelayanan menjadi lebih cepat dan terstandar. Seperti yang diungkapkan oleh Camat Mandrehe Utara, "Sekarang masyarakat tidak perlu menunggu lama, karena semua sudah tahu bagian kerjanya masing-masing." Temuan ini sejalan dengan penelitian Simanjuntak (2018) yang menjelaskan bahwa SOP berfungsi sebagai panduan kerja yang mengurangi variasi prosedur, sehingga mempercepat proses pelayanan publik.

Kedua, peningkatan produktivitas dan kerapian administrasi terlihat dari tertatanya arsip dan dokumen secara lebih sistematis. Kasubag Umum menyatakan, "Kami sudah mulai menerapkan sistem arsip digital supaya lebih rapi dan mudah ditemukan." Hal ini sesuai dengan penelitian Sari (2020) yang menyebutkan bahwa penerapan teknologi informasi dan sistem pengarsipan modern dapat meningkatkan efisiensi serta mengurangi kesalahan administrasi.

Ketiga, kedisiplinan dan ketepatan waktu aparatur mengalami perbaikan melalui penggunaan absensi elektronik dan pengawasan rutin. Sekretaris Camat menyampaikan, "Dengan adanya absensi elektronik, keterlambatan bisa terpantau langsung." Hasil ini mendukung teori Hasibuan (2016) yang menekankan bahwa kedisiplinan pegawai dapat dibangun melalui sistem kontrol yang konsisten dan transparan.

Keempat, respons positif aparatur terhadap strategi terlihat dari keterlibatan aktif dalam pelatihan dan rapat evaluasi. Salah satu pegawai menyebutkan, "Kami merasa dilibatkan dalam perencanaan, jadi semangat untuk menjalankannya." Hal ini menguatkan pandangan Rivai (2014) bahwa partisipasi pegawai dalam perencanaan strategi akan meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap program kerja.

Kelima, dari sisi kepuasan masyarakat, Kepala Desa menyatakan, "Pelayanan sekarang lebih cepat, jelas, dan pegawainya ramah." Persepsi positif ini sejalan dengan penelitian Wibowo (2017) yang menunjukkan

bahwa peningkatan kualitas proses internal pelayanan berdampak langsung pada tingkat kepuasan masyarakat.

Namun, meskipun terjadi peningkatan, penelitian ini juga menemukan bahwa keterbatasan anggaran dan sarana prasarana masih menjadi kendala untuk mengoptimalkan hasil strategi manajemen. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa perbaikan manajemen memerlukan dukungan sumber daya yang memadai agar dapat berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi strategi manajemen di Kantor Camat Mandrehe Utara telah membawa dampak positif pada berbagai aspek kinerja aparatur dan kualitas pelayanan publik, meskipun masih memerlukan penguatan sumber daya untuk mempertahankan dan meningkatkan hasil yang telah dicapai.