

IMPLEMENTASI SISTEM MONITORING DAN EVALUASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA KELURAHAN ILIR KECAMATAN GUNUNGSITOLI KOTA GUNUNGSITOLI

by Hulu Mei Jum Sadik

Submission date: 09-Jan-2024 02:43AM (UTC-0500)

Submission ID: 2268286280

File name: Skripsi_-_Sadik_Hulu_s-_Bab_1-5_09_Jan_24.docx (169.34K)

Word count: 11134

Character count: 76887

**IMPLEMENTASI SISTEM MONITORING DAN EVALUASI SUMBER
DAYA MANUSIA PADA KELURAHAN ILIR KECAMATAN
GUNUNGSITOLI KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



Oleh:

MEI JUM SADIK HULU
NIM. 2319327

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang kuat adalah elemen yang esensial bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk menghadapi persaingan dan mencapai tujuan mereka. Sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan suatu organisasi tidak dapat dilihat secara terpisah, melainkan harus dianggap sebagai bagian yang integral yang membentuk sebuah kekuatan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki aspek-aspek seperti akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kemampuan, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi dari SDM tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap usaha organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Meskipun teknologi berkembang pesat dan informasi terus berkembang, serta tersedianya modal dan bahan yang memadai, tanpa kehadiran SDM, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai sasaran.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia di suatu organisasi. Sasarannya adalah menyediakan kelompok kerja yang efisien bagi organisasi agar dapat mencapai tujuan mereka. Memahami manajemen SDM akan menunjukkan bagaimana organisasi dapat memperoleh, mengembangkan, dan menilai karyawan dengan jumlah (kuantitas) dan jenis (kualitas) yang sesuai (Subekti dan Mohammad, 2018: 89).

Suatu organisasi terbentuk untuk mencapai tujuan bersama, dan untuk meraih tujuan tersebut dengan efektif, diperlukan manajemen yang baik dan kepemimpinan yang tepat. Manajemen kinerja merupakan proses di mana manajer dan anggota timnya bekerja bersama untuk merencanakan, memantau, dan mengevaluasi tujuan atau sasaran kerja agar dapat memberikan kontribusi yang holistik bagi organisasi atau perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi tercermin dari sejauh mana prosesnya sesuai

dengan rencana, pencapaian tujuan, penggunaan yang efektif dan efisien dari sumber daya, dengan salah satu caranya adalah melalui monitoring. Monitoring adalah langkah untuk menerapkan pekerjaan yang telah dilakukan, mengevaluasinya, dan jika perlu, melakukan koreksi guna memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana awal.

Sistem monitoring diharapkan dapat menyelesaikan berbagai masalah yang muncul. Data yang dikumpulkan dari monitoring menjadi penting dalam proses evaluasi, dimana diharapkan dapat menambah nilai dan berfungsi sebagai ukuran keberhasilan dari program yang telah dilaksanakan. Keberhasilan monitoring dapat diukur melalui program pengendalian. Pengendalian adalah langkah untuk menilai kinerja dan memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengendalian kinerja karyawan berpengaruh pada efektivitas suatu sistem pemerintahan. Pengendalian tenaga kerja dianalisis melalui tiga tahap, yaitu pengendalian pendahuluan (preliminary control) yang melibatkan pengawasan sebelum pekerjaan dimulai, pengendalian bersamaan (concurrent control) yang berlangsung saat pekerjaan sedang dilakukan, dan pengendalian umpan balik (feedback control) yang merupakan upaya untuk mengukur deviasi atau ketidaksesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. (Arumsari, 2019).

Pengendalian pendahuluan mencakup aspek mengenai hak dan tanggung jawab, perencanaan waktu, dan analisis tugas pekerjaan. Pengendalian bersamaan mencakup pelaksanaan tugas, pelatihan, dan pemeliharaan disiplin kerja dari tenaga kerja. Sedangkan pengendalian umpan balik mencakup proses evaluasi kinerja pegawai.

Fokus dari penelitian ini adalah Kantor Kelurahan Ilir di Kecamatan Gunungsitoli. Hal ini disebabkan karena jalannya administrasi pemerintahan di Kelurahan Ilir sangat bergantung pada proses dan perencanaan yang telah diatur sebelumnya. Kinerja pegawai di kantor tersebut akan berperan penting dalam menentukan citra keseluruhan birokrasi pemerintahan. Sebagai bagian dari layanan publik, Kantor Kelurahan Ilir memiliki tuntutan untuk

melakukan perbaikan berkelanjutan, mengadaptasi perubahan, serta merespons perkembangan yang terjadi dalam masyarakat.

Untuk meningkatkan reputasi serta kinerja dari instansi pemerintah Kelurahan Ilir, pentingnya konsolidasi arah dan visi yang menjadi panduan dalam menjalankan tugas di berbagai bidang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Langkah selanjutnya dalam mencapai tujuan perencanaan berbasis kinerja adalah melalui implementasi sistem monitoring dan pengendalian kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Ilir.

Berdasarkan pengamatan awal oleh peneliti di lapangan, terdapat masalah kinerja pegawai yang khususnya terkait dengan aspek kedisiplinan di Kantor Kelurahan Ilir. Fenomena ini sering terjadi di antara para pegawai dan telah memberikan dampak negatif terhadap kinerja mereka. Beberapa hal termasuk kurangnya kepatuhan pada aturan terkait jam kerja, baik saat kedatangan maupun pulang dari kantor yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Selain itu, penegakan tata tertib yang seharusnya diikuti dan kurangnya rasa percaya diri dalam menjalankan tugas karena kekurangan keahlian dalam bidang tugas masing-masing juga menjadi masalah. Ketika kedisiplinan ini tidak terjaga, ini berpotensi merusak kinerja dengan menghambat produktivitas dan hasil kerja, terutama dengan mengurangi efisiensi keseluruhan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perlu adanya peninjauan atau pengembangan sistem monitoring dan evaluasi SDM pegawai untuk menjawab permasalahan yang ada sehingga peneliti tertarik mengangkat judul: **“Implementasi Sistem Monitoring dan Evaluasi Sumber Daya Manusia Pada Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli”**.

1.2 Fokus Penelitian

Untuk memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, dan mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan yang

dimiliki oleh peneliti dalam pembahasan usulan penelitian ini, maka diperlukan pembatasan masalah yang diteliti.

Menurut Spradley (dalam Sugiyono, 2018:275), bahwa fokus adalah domain tunggal ataupun beberapa domain yang terkait dari situasi sosial. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer”.

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta mempermudah dalam melakukan pembahasan, maka perlu dibatasi permasalahan, maka dalam penelitian ini hanya akan membahas tentang implementasi sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia pada Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli.

1.3 Rumusan Masalah

Masalah dapat diartikan sebagai suatu kesenjangan atau perbedaan antara hasil yang diinginkan dengan kenyataan yang diperoleh. Dengan mengetahui permasalahan, maka tindakan yang diambil tepat dan tidak menyimpang dari persoalan yang terjadi.

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia pada Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli?
2. Apakah implementasi sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia pada Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli berjalan sampai sekarang?
3. Apa kendala yang dihadapi dalam proses sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia pada Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli
4. Apa dampak dari pelaksanaan sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia pada Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli?

5. Bagaimana rencana atau strategi untuk memastikan keberlanjutan sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia (SDM) di Kantor Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis menetapkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan:

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia pada Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui apakah implementasi sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia pada Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli berjalan sampai sekarang.
3. Untuk mengetahui apa kendala yang dihadapi dalam proses sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia pada Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli.
4. Untuk mengetahui apa dampak dari pelaksanaan sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia pada Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli.
5. Untuk mengetahui bagaimana rencana atau strategi untuk memastikan keberlanjutan sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia (SDM) di Kantor Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli.

1.5 Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:37), Menyatakan pandangannya bahwa manfaat dari penelitian merupakan hasil yang menjawab tujuan penelitian yang telah dibahas, dengan tujuan untuk menghasilkan sistem pengetahuan yang dapat membantu dalam pemahaman, penyelesaian, sertaantisipasi terhadap masalah yang telah dirumuskan dalam topik penelitian.

Dari penjelasan sebelumnya, jelas bahwa penulisan mengenai manfaat penelitian memiliki tingkat penting yang sangat tinggi. Penulisan ini harus dilakukan dengan sangat baik, dengan uraian yang mendetail mengenai manfaat dan tujuan dari penelitian tersebut, serta hasil yang diperoleh. Ini berarti bahwa informasi yang disajikan dalam karya tulis ilmiah harus disusun dengan teliti agar mudah dipahami oleh pembaca, dan manfaat dari penelitian tersebut harus memberikan kontribusi yang signifikan, baik dalam hal individu maupun dalam bidang atau studi yang bersangkutan.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya pemahaman teoritis tentang konsep peningkatan komunikasi antara aparatur desa dan masyarakat dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik. Selain itu, temuan penelitian ini dapat mendorong peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk memvalidasi atau memperluas temuan yang ada, mengintegrasikan variabel-variabel lain yang relevan, atau menerapkan metode penelitian yang berbeda untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang implementasi sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat Praktis

Disamping adanya tujuan yang diinginkan dalam pelaksanaan penelitian ini, maka dari hasil penelitian tersebut diharapkan akan memberikan manfaat baik kepada peneliti, lembaga maupun kepada lokasi penelitian dengan uraian sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang perbandingan antara kondisi objektif di lapangan dan teori-teori yang telah dipelajari sehingga adanya pemahaman mengenai

kesenjangan antara teori dan terapan yang sesungguhnya secara praktis.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Sebagai penambah referensi hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh mahasiswa.

3. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama mengenai implementasi sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih jauh khususnya seputar tentang implementasi sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Monitoring dan Evaluasi

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merujuk pada ilmu dan seni yang melibatkan perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan penilaian terhadap sumber daya manusia dalam semua tahapan, mulai dari perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pengakhiran hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk mencapai sasaran perusahaan, memenuhi keinginan karyawan, serta memenuhi kebutuhan masyarakat. Mengingat ketatnya persaingan antar perusahaan, kualifikasi karyawan pun mengalami evolusi sesuai dengan tuntutan zaman dan kebutuhan organisasi. Manajemen SDM bukan hanya sekadar proses, melainkan sebuah upaya berkelanjutan yang sejalan dengan operasional perusahaan, sehingga perhatian terhadap manajemen SDM menjadi sangat penting dan memiliki posisi khusus di dalam perusahaan. (Batjo N, 2018:51).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018: 10), mendefenisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai berikut:

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Lebih lanjut beliau mengemukakan bahwa fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian”.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa fokus kajian dari pengertian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Selanjutnya, Malayu S.P. Hasibuan (2018: 10), mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Lebih lanjut beliau mengemukakan bahwa fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian”.

Menurut Edy Sutrisno (2019: 3), mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya”.

Menurut Simamora (2018: 4), “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Sedangkan menurut Dessler (dalam Edy Sutrisno, 2019: 4), mengatakan “Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan serta serangkaian praktik yang diperlukan bagi individu yang bertanggung jawab dalam mengelola aspek 'orang' atau sumber daya manusia dari perspektif manajemen. Ini melibatkan proses perekrutan, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi karyawan”.

Fokus utama dari manajemen sumber daya manusia adalah mengelola interaksi dinamis antara organisasi dan para pekerjanya, yang seringkali memiliki kepentingan yang berbeda. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian kegiatan seperti perencanaan, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan, baik secara individu maupun bagi organisasi secara keseluruhan. Meskipun

keduanya berkaitan dengan manusia, manajemen sumber daya manusia memiliki perbedaan esensial dengan manajemen tenaga kerja.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*Human Resources*”, namun ada pula para ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Menurut Edy Sutrisno (2019: 81), mengatakan bahwa “Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa)”. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan”.

Menurut Werther dan Davis (2019: 1), mengatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Menurut Wibowo (2019: 2), mengatakan bahwa “Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creativity dan imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga, otot, dan sebagainya”.

Berdasarkan defenisi tersebut di atas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*).

¹⁰ 2.1.3 Monitoring dan Evaluasi

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006, monitoring merupakan proses pengawasan yang dilakukan secara teliti untuk mengamati situasi khusus, perilaku, atau kegiatan tertentu. Tujuan dari monitoring ini adalah untuk mengumpulkan informasi dan data yang kemudian dapat digunakan sebagai landasan untuk pengambilan kebijakan selanjutnya, jika diperlukan.

Tindakan tersebut diperlukan jika hasil observasi mengindikasikan ketidaksesuaian antara apa yang direncanakan sebelumnya dengan kondisi aktual. Tujuan dari proses monitoring adalah untuk mengawasi serta memahami kemajuan dan perkembangan, mengidentifikasi masalah yang muncul, dan mengambil langkah-langkah antisipatif guna mencegahnya (Taufik, 2018).

Di Kantor Kelurahan, monitoring adalah fungsi manajemen yang dimaksudkan untuk melakukan koreksi terhadap kinerja pemimpin dan pegawai. Tujuannya adalah memastikan pengendalian berjalan efektif. Hasil dari proses monitoring dan pengendalian ini berfungsi sebagai sumber informasi yang dapat dikelola oleh pihak Kantor Kelurahan guna perbaikan di masa yang akan datang.

2.1.4 Tujuan Monitoring

Menurut Mahsun (2018: 45), Adapun tujuan monitoring adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan aktivitas sesuai dengan rencana yang telah disepakati untuk memastikan keberlangsungan dan kesesuaian pelaksanaan kegiatan.
2. Menjadi sumber informasi bagi para pembuat kebijakan terkait dengan penyalahgunaan dan akar penyebabnya, untuk kemudian dilakukan perbaikan (koreksi) terhadap kegiatan yang sedang berlangsung dan untuk perencanaan pengembangan di masa depan.
3. Sebagai data yang harus disampaikan kepada pembuat kebijakan untuk dilakukan penyesuaian terhadap aktivitas yang sedang berlangsung.
4. Menjadi sumber informasi yang berkelanjutan bagi pihak-pihak yang terlibat terkait pertanggungjawaban atas pelaksanaan dan hasil kinerja suatu aktivitas.
5. Menjadi sumber informasi penting dan dasar dalam pengambilan kebijakan yang tepat guna, memastikan pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.5 Jenis-Jenis Monitoring

Menurut R. Wayne Mondy (2019: 29), Adapun cara pelaksanaan monitoring dapat dilakukan melalui dua cara yaitu:

1. Pengamatan Langsung

Pengamatan langsung adalah pengamatan yang dilakukan dengan mengunjungi lokasi. Dengan cara demikian petugas dapat secara bebas mengumpulkan informasi yang diperlukan, agar pengumpulan informasi dapat berjalan secara efisien, maka dibutuhkan strategi pengumpulan data, yaitu:

- a. Mempersiapkan instrumen pengumpulan data, misalnya dengan menyiapkan daftar isian.
- b. Menggali informasi pada orang-orang penting yang memegang posisi dalam pelaksanaan-pelaksanaan program tersebut. Kegiatan ini penting untuk mengecek data yang mungkin dapat ditangkap dengan daftar isian.
- c. Melaksanakan pengawasan langsung ke lapangan dan petugas monitoring dapat mencatat informasi yang diperlukan sesuai dengan kehendaknya (sesuai dengan tujuan monitoring).

2. Pengamatan Tidak Langsung

Cara ini menghendaki petugas monitoring tidak perlu campur tangan langsung ke lokasi, tetapi penggalian data dilakukan dengan cara mengirimkan seperangkat

daftar isian untuk diisi oleh orang lain di lokasi penelitian. Cara tidak langsung ini juga dapat dilakukan dengan mengumpulkan data melalui laporan-laporan yang dibuat oleh pemimpin.

2.1.6 Pengertian Evaluasi

Evaluasi adalah proses mengumpulkan informasi mengenai performa khusus. Ini melibatkan analisis dan pengukuran secara sistematis dan objektif atas aktivitas yang telah dilakukan. Tanpa evaluasi, kebijakan kemungkinan besar tidak akan efektif dalam pelaksanaannya.

2.1.7 Tujuan Evaluasi

Menurut Paramita G.F. (2018: 38), Adapun beberapa tujuan evaluasi diantaranya adalah:

1. Memberikan informasi kepada pengambil keputusan tentang kebijakan, strategi dan pelaksanaan program atau kegiatan berkait dengan intervensi program yang sedang berjalan maupun intervensi di masa mendatang.
2. Menunjukkan akuntabilitas pelaksanaan dan hasil kinerja program kepada pihak yang berkepentingan.

2.1.8 Fungsi Monitoring dan Evaluasi

Menurut Erman Syamsuddin (2017: 37), bahwa fungsi pengawasan dalam kegiatan monitoring dan evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap orang / manajer/pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Membidik para pekerja atau pejabat (tenaga pendidik) agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
3. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kelainan dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

4. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan yang tidak perlu.

Selanjutnya, Erman Syamsuddin (2017:39), Dalam kaitannya dengan monitoring, maka fungsinya adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi sebagai pengukur kemajuan;
2. Evaluasi sebagai alat perencanaan;
3. Evaluasi sebagai alat perbaikan.

Berdasarkan hal di atas dapat, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi utama monitoring yakni terkait dengan perihal: mengukur hasil yang sudah dicapai dalam melaksanakan program dengan alat ukur rencana yang sudah dibuat dan disepakati, menganalisa semua hasil pemantauan (monitoring) untuk dijadikan bahan dalam mempertimbangkan keputusan lanjutan.

2.1.9 Proses Monitoring dan Evaluasi

Proses dalam monitoring dan evaluasi sederhananya adalah menelusuri proses pekerjaan proyek atau program kegiatan sehingga dapat menemukan apa yang sesungguhnya terjadi di antara pelaksanaan (proses) dengan tujuan yang telah dirumuskan. Apabila dalam penelusuran atau pemantauan itu ditemukan adanya kesenjangan atau berupa penyimpangan maka direkomendasikan perubahan atau perbaikan sehingga kesenjangan segera teratasi. Atau setidaknya meminimalisir kerugian yang timbul akibat penyimpangan tersebut.

Menurut Nanang Fattah (2018: 39), Adapun langkah langkah monitoring dan evaluasi, pertama melakukan kegiatan perencanaan kegiatan, dimana langkah dan prosedur serta komponen isi yang akan dimonitoring dan dievaluasi disiapkan dengan baik, kedua pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasinya itu sendiri, dan ketiga melaporkan hasil kegiatan dalam bentuk laporan tertulis

sebagai bahan untuk evaluasi dan balikan atas program-program yang sudah dilakukan, sebagai berikut:

1. Tahap Perencanaan

Persiapan dilakukan dengan mengidentifikasi hal-hal yang akan dimonitor, variabel apa yang akan dimonitor serta menggunakan indikator mana yang sesuai dengan tujuan program. Rincian tentang variabel yang dimonitor harus jelas, serta pasti batasannya dan definisinya.

2. Tahap Pelaksanaan

Monitoring ini untuk mengukur keterampilan pendidik atau dosen dalam menggunakan metode mengajar. Setelah memastikan definisi yang tepat tentang variabel yang dimonitor serta indikatornya, maka laksanakan monitoring tersebut. Adapun indikator yang diukur dalam melihat persiapan adalah: Adanya tujuan yang hendak dicapai, kesesuaian memilih metode untuk tujuan, penggunaan sarana atau media, kesesuaian metode dengan media yang akan digunakan, adanya tahapan evaluasi dan alat evaluasinya, kesesuaian metode dengan alat evaluasi, kesesuaian evaluasi dengan tujuan yang ingin dicapai. Monitoring pada waktu pelaksanaan program pembelajaran, indikator dan proses yang dilakukan adalah: ketetapan dan pengelolaan waktu, ketepatan penggunaan metode yang digunakan, adanya penjelasan yang sesuai dengan penggunaan metode, penggunaan media yang sesuai dengan harapan metode, melaksanakan evaluasi, adanya tindak lanjut dari program tersebut.

3. Tahap Pelaporan

Pada langkah ketiga, yaitu menentukan apakah prestasi kerja itu memenuhi standar yang sudah ditentukan dan di sini terdapat tahapan evaluasi, yaitu mengukur kegiatan yang sudah dilakukan dengan standar yang harus dicapai. Selanjutnya temuan-temuan tersebut ditindaklanjuti dan hasilnya menjadi laporan tentang program.

2.1.10 Langkah-Langkah Monitoring dan Evaluasi

Menurut M. Manullang (2018: 93), mengatakan bahwa ada beberapa langkah-langkah monitoring dan Evaluasi, antara lain sebagai berikut:

1. Menentukan standar atau parameter yang sesuai untuk mengevaluasi sejauh mana program atau kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah direncanakan.
2. Mengumpulkan sejumlah data yang diperlukan.
3. Melakukan penelusuran kinerja terhadap pelaksanaan kegiatan tertentu dengan tujuan membandingkannya dengan standar indikator yang sudah ditetapkan.
4. Memantau perubahan yang terjadi serta menghimpun data dan informasi untuk menganalisis dampak perubahan terhadap aktivitas yang sedang berlangsung atau yang telah selesai dilakukan.
5. Mengelola dan menganalisis hasil yang terkumpul, lalu menilai serta membuat dugaan terkait proses yang terjadi dalam pelaksanaan aktivitas. Tujuannya adalah untuk merumuskan rekomendasi dan memberikan arahan untuk langkah selanjutnya.
6. Langkah berikutnya melibatkan upaya koreksi dan penyesuaian kegiatan, termasuk kemungkinan perencanaan ulang yang akan dilakukan oleh para pengambil keputusan.
7. Langkah berikutnya adalah menyajikan hasil pemantauan kepada pihak-pihak yang terlibat. Ini merupakan langkah untuk bertanggung jawab dan juga sebagai informasi bagi proses pengambilan kebijakan berikutnya.

2.1.11 Indikator Monitoring dan Evaluasi

Menurut Wibowo (2019: 64), bahwa terdapat indikator monitoring dan evaluasi, yaitu:

1. Kinerja
Kinerja merupakan salah satu elemen kunci yang terkait erat dengan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi Sistem Monitoring dan Evaluasi (Monev) SDM. Kinerja, dalam konteks ini, mengacu pada kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dan program-program yang bertujuan meningkatkan pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat setempat.
2. Keberlanjutan
Keberlanjutan adalah faktor penting dalam keberhasilan implementasi Sistem Monitoring dan Evaluasi (Monev) SDM di berbagai tingkat pemerintahan, termasuk di tingkat kelurahan. Keberlanjutan dalam konteks ini merujuk pada kemampuan untuk menjaga dan terus

memperbaiki sistem Monev SDM agar tetap relevan dan efektif seiring berjalannya waktu.

3. Kesejahteraan Sosial

Kesejahteraan sosial merupakan salah satu tujuan utama dari implementasi Sistem Monitoring dan Evaluasi (Monev) SDM di berbagai tingkat pemerintahan, termasuk di tingkat kelurahan. Kesejahteraan sosial merujuk pada kondisi kehidupan yang baik, sejahtera, dan adil bagi seluruh masyarakat.

4. Pendidikan

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan implementasi Sistem Monitoring dan Evaluasi (Monev) SDM di berbagai tingkat pemerintahan, termasuk di tingkat kelurahan.

5. Partisipasi dan Keterlibatan

Partisipasi dan keterlibatan masyarakat adalah elemen kunci yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan implementasi Sistem Monitoring dan Evaluasi (Monev) SDM di berbagai tingkat pemerintahan, termasuk di tingkat kelurahan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu juga memiliki fungsi untuk memperluas dan memperdalam berbagai teori yang akan digunakan di dalam kajian penelitian yang akan dilakukan. Sehingga biasanya, penelitian terdahulu juga dapat dijadikan sebagai landasan teori karena memiliki kaitan yang erat dengan penelitian lain yang relevan dan dapat digunakan di dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, akan diuraikan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kajian penelitian yang akan dilakukan, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Metode	Hasil/Kesimpulan
1	Magfiratul Hidayah (2021)	Sistem monitoring dan evaluasi proses pembelajaran Dalam meningkatkan	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif	Kompetensi profesional dosen Fakultas Tarbiyah yakni: Menurut keterangan dari Bapak Wakil dekan I Fakultas Tarbiyah bahwa terkait kompetensi

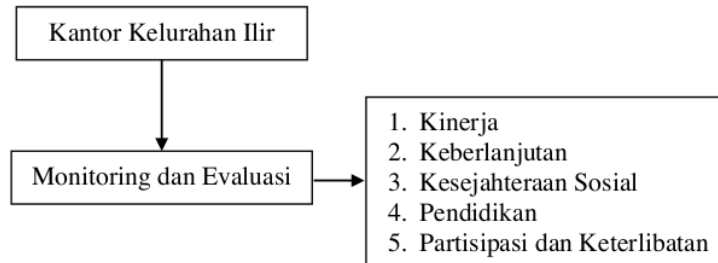
		kompetensi profesional Dosen fakultas tarbiyah iain parepare		<p>1</p> <p>professional dosen Fakultas Tarbiyah dalam mengajar, 80% dosen mengajar</p> <p>sesuai dengan RPS yang dibuat berdasarkan SN-Dikti dan 20% belum sesuai,</p> <p>adapun tindak lanjut untuk yang belum sesuai yakni dengan diberikan</p> <p>pembinaan-pembinaan berupa pelatihan-pelatihan atau workshop maupun</p> <p>penyampaian secara langsung kepada dosen yang bersangkutan.</p>
2	Anniza Safni (2018)	4 Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Dalam Pengawasan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP 1 Baitussalam Kajhu Aceh besar	Penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif.	4 Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa proses pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja tenaga kependidikan yang telah diterapkan di SMPN 1 Baitussalam dan evaluasi ini dilaksanakan mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan sampai ke evaluasi dan pelaporan. Teknik dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi di SMPN 1 Baitussalam yaitu ada tiga cara. Pertama, FGD yaitu kepala sekolah melakukan diskusi kelompok. Kedua, observasi dan Ketiga, wawancara. Kendala yang dihadapi pada saat proses pelaksanaan pertama, tidak ada anggaran khusus dari pemerintah. Kedua, tidak ada jadwal yang teralokasi untuk pelaksanaan. Ketiga, padatnya jadwal kepala sekolah untuk

				melaksanakan monitoring dan evaluasi.
3	Setiawan Nugraha (2018)	Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Teunom Aceh Jaya	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses pelaksanaan monev terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom sudah berjalan dengan baik, dimulai dari perencanaan monev dengan cara melakukan diskusi yang melibatkan guru dengan melakukan berbagai pertimbangan agar pelaksanaan monev kinerja guru berjalan secara efektif dan efisien, menggunakan berbagai teknik pelaksanaan dan menggabungkan hasilnya, melakukan evaluasi terhadap program untuk mengetahui sejauh mana program telah berjalan dan mengurangi dampak kerugian dari pelaksanaannya serta meningkatkan kinerja guru kedepan. Kendala-kendala yang dihadapi pada saat proses pelaksanaan monev tidak ada jadwal yang teralokasi untuk pelaksanaan monev, padatnya jadwal kepala sekolah untuk melakukan monev, serta tidak adanya anggaran yang di plot oleh pemerintah untuk melancarkan kegiatan monev.

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

2.3 Kerangka Berpikir

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



Sumber: diolah Peneliti (2023)

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dalam pengelolaan administrasi di Kantor Kelurahan Ilir maka akan terdapat kelemahan dan kekurangan oleh karena keterbatasan yang dimiliki oleh setiap manusia dalam hal ini adalah pegawai, maka agar pelaksanaan kegiatan kantor berikutnya semakin lebih baik maka perlu adanya monitoring dan evaluasi sebagai upaya untuk memperbaiki kelemahan dan kekuarangan. Untuk melakukan monitoring dan evaluasi tersebut maka diperlukan beberapa indikator sebagai pedoman yaitu melihat kinerja yang yang sudah dicapai, memprogramkan keberlanjutan pelaksanaan program, bagaimana kesejahteraan para pegawai dalam melaksanakan tugas tersebut, memperhatikan tingkat pendidikan yang dimiliki serta partisipasi dan keterlibatan para pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.1.1 Pendekatan

Menurut Moleong (2017, p. 6), pendekatan penelitian merupakan secara keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat kesimpulan. Sugiyono (2019, p. 9) menjelaskan bahwa terdapat beberapa jenis penelitian yaitu penelitian kualitatif, penelitian kuantitatif dan penelitian gabungan. Berdasarkan teori di atas, peneliti menentukan bahwa penelitian ini akan dilakukan dalam penelitian kualitatif karena jenis penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, atau aktivitas sosial yang terjadi di masyarakat (Farr, 2008; Marshall & Rossman, 2015; Moleong, 2017).

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat *eksplanasi*, dan analisis serta jenis data. Dengan mengetahui jenis-jenis penelitian tersebut maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efisien untuk mendapat informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah.

Riset berdasarkan jenis data menurut Suliyanto (2016: 34), dibagi menjadi:

1. Riset kualitatif adalah riset yang didasarkan pada data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat.
2. Riset kuantitatif adalah riset yang didasarkan pada data kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan.
3. Riset gabungan/kombinasi adalah riset yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

Dari pendapat di atas, peneliti menetapkan jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dimana metode ini lebih menekankan

pada pengamatan fenomena dan lebih meneliti ke substansi makna dari fenomena tersebut dan sangat terpengaruh pada kekuatan kata dan kalimat atau sering juga dikatakan berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat.

3.2 Variabel Penelitian / Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:55) variabel adalah: "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:57).

Berdasarkan judul penelitian yang diambil maka variabel dalam penelitian ini adalah monitoring dan evaluasi terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu:

1. Kinerja
2. Keberlanjutan
3. Kesejahteraan Sosial
4. Pendidikan
5. Partisipasi dan Keterlibatan

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti telah memilih dan menetapkan lokasi penelitian sebagai objek yang menjadi sumber data dan informasi sesuai keadaan dan kondisi yang dialami. Lokasi penelitian tersebut adalah dilaksanakan di Kantor Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, perlu membuat acuan atau pedoman serta tahapan-tahapan yang akan dilaksanakan sehingga penelitian dapat terlaksana sesuai alurnya. Maka peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan, sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Jadwal Penelitian

Kegiatan	JADWAL																						
	Mei			Juni 2023				Juli 2023				Agustus 2023				Sept 2023				Okt 2023			
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal	■	■	■																				
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Pengajuan Proposal																							
Persiapan Seminar																							
Seminar Penelitian																							
Persiapan Penelitian																							
Pengumpulan Data																							
Penulisan Naskah Skripsi																							
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing																							
Penyempurnaan Naskah																							
Penulisan dan Penyempurnaan Skripsi																							
Ujian Skripsi																							

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

3.4 Sumber Data dan Sampel Informan

3.4.1 Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data yang berupa tempat atau asal dari mana informasi atau data diperoleh. Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut: Menurut Sugiyono (2018: 147), bahwa untuk mengumpulkan data, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

- 5 a. Data primer yakni data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri secara langsung dari objek penelitian, dimana peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada para informan untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan pada penelitian ini.
- 5 b. Data sekunder yakni data yang dikumpulkan oleh peneliti tidak secara langsung atau menggunakan sumber lain untuk memperolehnya. Dimana data ini diperoleh melalui penelitian terdahulu untuk membandingkan dengan penelitian ini.

Berdasarkan pendapat di atas maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder.

3.4.2 Sampel Informan

Menurut Moleong dan Andrianto mendefinisikan informan penelitian, dapat dilihat pada halaman selanjutnya: “Informan adalah orang yang dapat memberikan keterangan atau informasi mengenai masalah yang sedang diteliti dan dapat berperan sebagai narasumber selama proses penelitian (Ardianto 2019: 61-62)

Pemilihan informan-informan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, sebagaimana maksud yang disampaikan oleh Sugianto dalam buku Memahami Penelitian Kualitatif, adalah: *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi social yang diteliti. Maka yang menjadi informasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli sebanyak 5 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen (Lincoln & Guba, 1985), keberhasilan proses pengumpulan data ditentukan oleh

kepiawaian seorang peneliti di lapangan. Sejalan dengan pandangan manusia sebagai instrumen ini; metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif merupakan perluasan dari kegiatan yang biasa dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-hari seperti membaca, melihat, mendengar, berbicara, dan sebagainya. Dalam bahasa metodologis, kegiatan seperti ini disebut observasi (Bernard, 2017; Taylor, S. J., Bogdan, R., & DeVault, 2015) dan wawancara (Bernard, 2017). Kedua jenis metode ini merupakan kegiatan utama yang umumnya dilakukan oleh peneliti dalam proses pengumpulan data pegawai yang melaksanakan kegiatan kantor dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Hal-hal yang diamati adalah di antaranya, aktivitas:

- 1) Kegiatan yang dilakukan oleh pegawai yang aktif
- 2) Kegiatan kantor yang dilakukan
- 3) Tingkat keberhasilan yang dicapai
- 4) Dampak dari monitoring dan evaluasi
- 5) Kendala yang dihadapi dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi

Untuk kepentingan wawancara, peneliti akan melakukan wawancara kepada informan, terkait sasaran monitoring dan evaluasi yaitu:

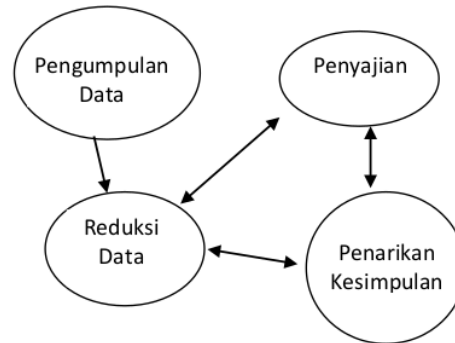
- 1) Kinerja.
- 2) Keberlanjutan.
- 3) Kesejahteraan sosial.
- 4) Pendidikan.
- 5) Partisipasi dan keterlibatan.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah teknik yang dapat digunakan untuk menginterpretasikan dan mendapatkan pemahaman dari ratusan bahkan ribuan halaman kalimat atau deskripsi perilaku yang terdapat dalam catatan lapangan (Taylor, S. J., Bogdan, R., & DeVault, 2015).

Siklus analisis data kualitatif yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *interactive model* karya Miles dan Huberman (Miles et

al., 2014), yang terdiri dari (1) pengumpulan data, (2) reduksi data, (3) penyajian data, dan (4) penarikan kesimpulan.



Gambar 3.1
Proses Analisis Data Penelitian Kualitatif

3.7 Uji Keabsahan Data

Untuk meyakinkan penilai bahwa temuan penelitian didasarkan pada apa yang ditemukan di lapangan dan bukan karena bias, motivasi, kepentingan, dan perspektif peneliti, temuan penelitian dapat diaplikasikan pada konteks yang lain, kemudian jika penelitian tersebut diulang kembali akan menghasilkan temuan dan kesimpulan yang sama, maka untuk mengatasi semua masalah tersebut, dilakukan beberapa strategi antara lain melalui:

- a. Keterlibatan yang serius dan penuh waktu di lokasi penelitian.
- b. Melakukan pengamatan terfokus.
- c. Triangulasi (sumber, metode, peneliti, teori), dan
- d. Konfirmabilitas – audit kesesuaian analisa dengan data mentah, audit interpretasi dengan informan (Lincoln & Guba, 1985).

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Deskripsi penelitian bermanfaat untuk memaparkan semua data dan informasi yang diperoleh dari lokasi penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada tanggal 26 Oktober 2023 di Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli, peneliti telah memperoleh data-data yang berhubungan dengan topik pembahasan pada penelitian ini, sebagaimana dijelaskan berikutnya.

4.1.1 Gambaran Objek Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli bahwa jumlah penduduknya sebanyak 12.540 jiwa atau sekitar 2.756 Kepala Keluarga tersebar di 8 (delapan) Lingkungan.

Masyarakat Kelurahan lebih banyak yang tergolong masyarakat menengah ke atas dan sebagian juga menengah ke bawah dengan bermacam ragam mata pencaharian masyarakatnya. Masyarakat Kelurahan Ilir merupakan masyarakat yang heterogen dan majemuk. Rata-rata digunakan sebagai lahan perumahan dan tempat usaha. Peningkatan ekonomi masyarakat Kelurahan Ilir setiap saat dapat meningkat dan wilayah Kelurahan Ilir berada di tengah-tengah Kota Gunungsitoli dan merupakan pusat segala kegiatan perekonomian.

Kelurahan Ilir dengan jumlah penduduk terbanyak dan lingkungan penduduk terpadat tersebar di 8 (delapan) lingkungan. Wilayah Pemerintah Kelurahan Ilir sebagian besar terletak di pesisir pantai sehingga memiliki peluang besar untuk membuka lahan pekerjaan dan memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Mayoritas masyarakat Kelurahan Ilir berwiraswasta dengan membuka lahan pekerjaan sendiri yaitu berdagang dengan

menggunakan teknologi dan digital dan ada juga yang berdagang tanpa teknologi dan digital.

Dalam hal potensi yang dimiliki, Kelurahan Ilir jika dikelola dengan bijaksana. Salah satu tantangan utama yang dihadapi Kelurahan Ilir adalah perubahan oleh karena teknologi yang semakin canggih. Perbaikan tatanan kehidupan masyarakat dengan meningkatkan ekonomi atau kesejahteraan masyarakat. Keterbatasan modal juga merupakan tantangan yang dihadapi dan meningkatnya kekerasan dalam rumah tangga.

Kelurahan Ilir memiliki Lembaga Kemasyarakatan dan juga terlibat dalam melaksanakan program pembangunan. Lembaga-lembaga ini selalu dilibatkan untuk membantu Pemerintah Kelurahan Ilir dalam merencanakan dan turut serta mengawasi proses pelaksanaan pembangunan agar hasil yang diharapkan masyarakat dapat tercapai dengan baik.

Kawasan Kantor Kelurahan Ilir berada di wilayah Lingkungan VIII, tepatnya beralamat di Jalan Kelapa. Kantor Kelurahan Ilir sangat sederhana dan merupakan tempat aktifitas seluruh pegawai dan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan administrasi. Lokasi Kantor Kelurahan Ilir berada di tengah-tengah pemukiman warga yang strategis dan dapat dijangkau oleh seluruh masyarakat. Walaupun sangat terbatas halaman dan ruang kantor namun dapat dimanfaatkan dengan baik sehingga proses pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik.

Masyarakat Kelurahan Ilir memiliki kemajemukan dalam hal keagamaan, dimana masyarakat Kelurahan Ilir terdiri dari Agama Kristen, Islam, Katholik, Budha dan Hindu tersebar di 8 (delapan) Lingkungan. Demikian juga masyarakat Kelurahan Ilir memiliki keberagaman suku yang terdiri dari suku Nias, Batak, Padang, Aceh, Bugis, Jawa, dan masih ada lagi yang lain. Selain itu juga, masyarakat Kelurahan Ilir memiliki perbedaan etnis seperti etnis

Cina. Namun semua perbedaan ini tetap terjalin kebersamaan yang baik, saling menghargai dan menghormati, ada toleransi umat beragama sehingga masing-masing perbedaan ini dapat saling hidup berdampingan.

4.1.2 Keadaan Informan di Kelurahan Ilir

Pelaksanaan penelitian ini didukung oleh adanya lokasi dan informan yang terdapat pada lokasi penelitian yang dapat memberikan data dan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pada Kelurahan Ilir. Para pegawai sebagai informan sangat menentukan hasil penelitian dalam memberikan data dan informasi tentang situasi dan kejadian di lokasi penelitian.

Sesuai dengan metode pengumpulan data yang digunakan, maka peneliti telah mengajukan pertanyaan dalam bentuk wawancara kepada informan sebanyak 5 orang. Pertanyaan yang diajukan kepada seluruh responden terjawab dan diolah peneliti agar dapat menjadi sebuah informasi dan data yang akurat.

Dari setiap jawaban informan atas pertanyaan yang diajukan peneliti, terdapat jawaban yang sama dari informan dan terdapat juga jawaban atau pendapat yang berbeda atas pertanyaan yang diberikan. Dengan demikian, peneliti menganalisa dan mengumpulkan seluruh jawaban yang dijadikan sebagai data yang akan diuraikan pada analisa dan pembahasan dalam bab ini.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih informan yang akan membantu memberikan data dan informasi tentang situasi yang terjadi di Kantor Kelurahan Ilir. Kriteria yang diberikan oleh peneliti dalam memilih para informan adalah antara lain: lamanya bekerja sebagai pegawai dan tenaga pendukung di Kantor Kelurahan Ilir, jabatan atau posisi, pengalaman kerja dan juga pendidikan.

Informan pada penelitian ini terdiri dari Sekretaris Lurah, Kepala Seksi Administrasi dan Pemerintahan, Kepala Seksi Pemberdayaan

Masyarakat, Kepala Seksi Kamanan dan ketertiban Umum dan beberapa pegawai yang turut serta memberikan pendapatnya untuk mendukung data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Para pegawai yang dipilih dan ditentukan oleh peneliti akan memberikan data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pada organisasi Kelurahan Ilir serta kegiatan atau program pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dan keamanan dan ketertiban umum.

Informan telah memberikan data dan informasi yang akurat sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi di Kelurahan Ilir. Data dan informasi tersebut dapat diketahui langsung sehingga permasalahan yang terjadi dapat diatasi dan adanya solusi serta adanya perbandingan dengan situasi yang terjadi di lokasi lain.

Untuk melengkapi data dan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti maka pegawai Kelurahan Ilir tersebut dipilih untuk memberikan keterangan dan data tentang sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia di Kelurahan Ilir. Berikut data dan nama pegawai Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli sebagai informan, antara lain:

Tabel 4.1
Data Informan

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Frans Harmonis Buluaro, A.Md	Laki-Laki	Sekretaris Lurah
2	Rita Ningsih Juniari Buaya, SE	Perempuan	Kasi Adpem
3	Hermawati Lase, SE	Perempuan	Kasi Pemas
4	Arozisokhi Hulu, SE	Laki-Laki	Kasi Trantibum
5	Rustam Parman Mendrofa	Laki-Laki	Tenaga Pendukung

Sumber: Kelurahan Ilir Tahun 2023.

Berdasarkan data dan informasi bahwa Pemerintah Kelurahan Ilir memiliki kelemahan dalam memberi pelayanan yang baik kepada masyarakat serta kelemahan dalam pengelolaan administrasi yang

dibutuhkan oleh masyarakat, dimana salah satu faktornya adalah banyaknya masyarakat Kelurahan Ilir sehingga pelayanan kepada masyarakat tidak terputus.

Pegawai Kelurahan Ilir sebagai informan memiliki latar belakang pendidikan Sarjana dan Diploma. Selain itu, dari tingkat pendidikan yang dimiliki terdapat perbedaan kemampuan, sehingga keahlian masing-masing para pegawai mulai dari pimpinan berbeda-beda. Keadaan pendidikan sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Keadaan Tingkat Pendidikan Informan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Sarjana	3
2	Diploma	1
3	SLTA	1
Jumlah....		5

Sumber: Diolah oleh 2023.

Tingkat pendidikan tersebut di atas memainkan peran yang penting dalam melaksanakan pelayanan masyarakat di Kelurahan atau unit administratif terkecil. Tingkat pendidikan dapat memberikan dasar yang kuat, tidak semua aspek pelayanan masyarakat bergantung pada tingkat pendidikan saja. Empati, keterampilan sosial, dan pengalaman lapangan juga berperan penting dalam melaksanakan pelayanan masyarakat yang efektif. Tingkat pendidikan juga berkontribusi dalam melaksanakan pelayanan masyarakat di Kelurahan seperti kemampuan berkomunikasi, kemampuan menganalisa, memiliki pemahaman tentang hukum dan peraturan yang diterapkan, memiliki inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, kemampuan memberdayakan masyarakat termasuk penggunaan teknologi dan digital dan mampu mengatur waktu dalam melaksanakan tugas kedinasan sesuai peraturan yang berlaku.

Meskipun tingkat pendidikan berperan penting dalam melaksanakan pelayanan masyarakat di Kelurahan Ilir, namun kualitas seseorang sebagai pelayan masyarakat juga tergantung pada sifat kepemimpinan, empati, kemampuan beradaptasi, dan sikap positif terhadap pekerjaan. Kombinasi antara pendidikan yang baik dan kualitas pribadi yang positif membantu menciptakan lingkungan yang lebih baik di tingkat kelurahan.

4.1.3 Fungsi Kelurahan Ilir

Kelurahan adalah unit administratif terkecil dalam struktur pemerintahan di Indonesia. Fungsi kelurahan berfokus pada pelayanan kepada masyarakat di tingkat lokal dan pengelolaan urusan-urusan tertentu yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari penduduk di wilayah tersebut.

Berdasarkan Peraturan Walikota Gunungsitoli Nomor 57 Tahun 2006⁷ Tentang Kelurahan, maka Uraian Tugas dan Fungsi Kelurahan Ilir adalah sebagai berikut:

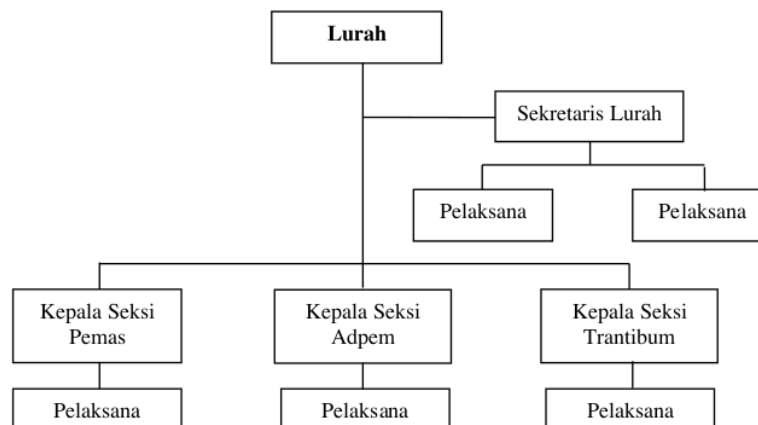
1. Kelurahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf h mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat serta ketenteraman dan ketertiban umum serta lingkungan hidup dalam satu wilayah Kelurahan yang berada di wilayah kerja Kelurahan.
2. Kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Lurah yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Camat.

Fungsi Kelurahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program dan kegiatan pemerintahan Kelurahan;
2. Pelaksanaan program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
3. Penyelenggaraan pelayanan masyarakat;

4. Penyelenggaraan dan pembinaan ketenteraman, ketertiban dan lingkungan hidup;
5. Pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
6. Penyelenggaraan administrasi kependudukan;
7. Pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi peningkatan pertumbuhan ekonomi masyarakat;
8. Penyusunan dan sinkronisasi usulan program dan kegiatan pembangunan dan kemasyarakatan;
9. Pembinaan lembaga sosial kemasyarakatan dan swadaya gotong royong masyarakat;
10. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi; dan
11. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.4 Struktur Organisasi Kantor Kelurahan Ilir



Sumber: Kelurahan Ilir Tahun 2023.

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi Kantor Kelurahan Ilir

4.1.5 Uraian Tugas dan Fungsi Pegawai Kantor Kelurahan Ilir

Berdasarkan Peraturan Walikota Gunungsitoli Nomor 57 Tahun 2006 Tentang Kelurahan, maka adanya struktur organisasi Kelurahan serta penjabaran tugas pokok dan fungsi Lurah dan Pejabat Struktural Kelurahan Ilir sebagaimana di bawah ini:

1. Lurah

Tugas dan Fungsi Lurah:

- a. Memimpin dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan
- b. Memimpin dan memberdayakan bawahannya dalam rangka pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi
- c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

2. Sekretaris Lurah

Tugas dan Fungsi Sekretaris Lurah:

- a. Membantu Lurah dibidang administratif dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh perangkat Kelurahan;
- b. Penyelenggaraan koordinasi terhadap, kegiatan yang dilakukan oleh perangkat Kelurahan;
- c. Pengumpulan data dan perumusan program serta petunjuk untuk keperluan pembinaan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kesejahteraan rakyat;
- d. Pelaksanaan pemantauan terhadap kegiatan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kesejahteraan rakyat;
- e. Pemberian pelayanan administrasi kepada masyarakat dibidang pemerintahan dan pembinaan kesejahteraan rakyat;

- f. Pelaksanaan urusan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan, menyusun laporan serta memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh perangkat Kelurahan;
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Lurah sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Kepala Seksi Administrasi Pemerintahan

Tugas dan Fungsi Kasi Adpem:

- a. Menyusun rencana kegiatan bidang pemerintahan;
- b. Mengumpulkan, Mengolah dan mengevaluasi data dibidang pemerintahan;
- c. Mengumpulkan bahan dan menyusun laporan dibidang pemerintahan dalam rangka pembinaan wilayah dan masyarakat;
- d. Melakukan pelayanan kepada masyarakat dibidang pemerintahan dan kependudukan;
- e. Membantu tugas-tugas dibidang pendataan dan pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB);
- f. Membantu Pelaksanaan Pemilihan Umum (PEMILU);
- g. Membantu pelaksanaan tugas-tugas dibidang pertanahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Lurah sesuai bidang tugasnya.

4. Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Tugas dan Fungsi Kepala Seksi Trantibum:

- a. Menyusun Rencana Kegiatan bidang trantib;
- b. Mengumpulkan, mengolah dan mengevaluasi data di bidang ketentraman dan ketertiban;
- c. Melakukan pelayanan kepada masyarakat di bidang ketentraman dan ketertiban;

- d. Melakukan pembinaan, ketentraman, ketertiban dan perlindungan masyarakat;
- e. Membantu pelaksanaan pengawasan terhadap penyaluran bantuan kepada masyarakat, serta melakukan kegiatan pengumuman akibat bencana alam dan bencana lainnya;
- f. Membantu pengawasan pelaksanaan peraturan-peraturan Daerah;
- g. Membantu pelayanan perizinan dan keramaian;
- h. Melaksanakan Siskamling;
- i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Lurah sesuai dengan bidang tugasnya.

5. Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Tugas dan Fungsi Kepala Seksi Pemas:

- a. Menyusun Rencana Kegiatan bidang Kesra;
- b. Melakukan pelayanan kepada masyarakat di bidang sosial dan kesejahteraan rakyat;
- c. Melakukan pembinaan keagamaan, kesehatan, keluarga berencana, dan pendidikan masyarakat;
- d. Membantu mengumpulkan dan menyalurkan dana / bantuan kepada keluarga kurang mampu;
- e. Membantu pelaksanaan kegiatan Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan yang meliputi Kader Pemberdayaan Masyarakat (LPMK, PKK, RT/RW, Karang Taruna, Lembaga Adat serta kemasyarakatan lainnya);
- f. Mengumpulkan bahan dan menyusun laporan di bidang sosial dan kesejahteraan rakyat;
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Lurah sesuai dengan bidang tugasnya

4.2 Pembahasan

Berikut hasil wawancara dengan beberapa informan, peneliti mencoba menanyakan beberapa hal terkait tentang implementasi sistem monitoring dan evaluasi sumber daya manusia sesuai draft wawancara yang sudah tersedia, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Saudara melihat pentingnya implementasi sistem Monev SDM di tingkat kelurahan dalam meningkatkan pelayanan publik?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Frans Harmonis Buluaro A.Md selaku Sekretaris Lurah Ilir (Kamis, 02/11/2023), tentang pentingnya implementasi sistem Monev SDM dalam meningkatkan pelayanan publik, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa pentingnya implementasi sistem Monev SDM dalam meningkatkan pelayanan publik untuk memonitor kinerja dan kompetensi SDM yang dimiliki oleh para pegawai, serta untuk mengidentifikasi kebutuhan untuk pengembangan yang diperlukan. Hal ini membantu dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi pelayanan yang diberikan.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Rita Ningsih Juniari Buaya, SE selaku Kepala Seksi Administrasi Pemerintahan Kelurahan Ilir (Kamis, 02/11/2023), sebagai informan 2 mengatakan bahwa:

“Dari pertanyaan ini, menurut saya bahwa pentingnya implementasi sistem Monev SDM dalam meningkatkan pelayanan publik merupakan suatu sistem memberikan data yang lebih akurat dan terukur terkait dengan kinerja SDM. Dengan demikian, pengambilan keputusan terkait pengembangan atau perbaikan kinerja menjadi lebih terarah.”

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Hermawati Lase, SE selaku Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Ilir (Kamis, 02/11/2023), tentang pentingnya implementasi sistem Monev SDM dalam meningkatkan pelayanan publik, sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

“Ya, sepengetahuan saya bahwa pentingnya implementasi sistem Monev SDM dalam meningkatkan pelayanan publik untuk mewujudkan SDM yang terlatih, kompeten, dan berkualitas, layanan publik yang diberikan di tingkat kelurahan akan menjadi lebih baik. Ini akan menciptakan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan”

⁴ Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa penting untuk memperhatikan implementasi sistem Monev ini, memerlukan dukungan yang kuat dari berbagai pihak, termasuk pemangku kepentingan, sumber daya yang memadai, dan komitmen untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan.

2. Apa saja faktor-faktor utama yang memengaruhi keberhasilan implementasi sistem Monev SDM di tingkat kelurahan?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Frans Harmonis Buluaro A.Md selaku Sekretaris Lurah Ilir (Kamis, 02/11/2023), tentang faktor-faktor utama yang memengaruhi keberhasilan implementasi sistem Monev SDM, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi sistem Monev SDM adalah ketersediaan sumber daya manusia, anggaran, infrastruktur, dan teknologi yang dibutuhkan untuk menjalankan sistem Monev SDM merupakan faktor krusial. Keterbatasan sumber daya bisa menjadi penghalang utama..”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Rita Ningsih Juniari Buaya, SE selaku Kepala Seksi Administrasi Pemerintahan Kelurahan Ilir (Kamis, 02/11/2023), sebagai informan 2 mengatakan bahwa:

“Dari pertanyaan ini, menurut saya bahwa faktor-faktor utama yang memengaruhi keberhasilan implementasi sistem Monev SDM adalah ketersediaan prosedur yang jelas dan terstruktur dalam implementasi, penggunaan, dan pemeliharaan sistem Monev SDM. Tanpa kepatuhan pada prosedur tersebut, efektivitas sistem bisa terganggu.”

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Hermawati Lase, SE selaku Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Ilir (Kamis, 02/11/2023), tentang faktor-faktor utama yang memengaruhi keberhasilan implementasi sistem Monev SDM, sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

“Ya, sepengetahuan saya bahwa faktor-faktor utama yang memengaruhi keberhasilan implementasi sistem Monev SDM adalah tingkat kesadaran dan keterampilan pegawai kelurahan terkait penggunaan sistem Monev SDM. Pelatihan dan pendidikan mengenai sistem tersebut sangat penting.”

⁴ Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa menggabungkan semua faktor ini dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan sistem Monev SDM di tingkat kelurahan akan membantu meningkatkan peluang keberhasilan implementasi.

3. Bagaimana Kelurahan Ilir dapat memastikan sistem Monev SDM berkelanjutan dan tidak sekadar proyek jangka pendek?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Frans Harmonis Buluaro A.Md selaku Sekretaris Lurah Ilir (Kamis, 02/11/2023), tentang sistem Monev SDM berkelanjutan dan tidak sekadar proyek jangka pendek, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa sistem Monev SDM berkelanjutan dan tidak sekadar proyek jangka pendek karena sistem Monev SDM tidak hanya dianggap sebagai proyek sementara, tetapi sebagai bagian integral dari upaya pemantauan dan pengembangan SDM yang berkelanjutan.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Rita Ningsih Juniari Buaya, SE selaku Kepala Seksi Administrasi Pemerintahan Kelurahan Ilir (Kamis, 02/11/2023), sebagai informan 2 mengatakan bahwa:

“Dari pertanyaan ini, menurut saya bahwa sistem Monev SDM berkelanjutan dan tidak sekadar proyek jangka pendek apabila memperoleh dukungan anggaran jangka panjang. Ini melibatkan

alokasi dana secara rutin dalam anggaran kelurahan untuk pemeliharaan, pengembangan, dan operasionalisasi sistem, namun dana tersebut tidak terdapat di anggaran kegiatan Kelurahan Ilir”

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Hermawati Lase, SE selaku Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Ilir (Kamis, 02/11/2023), tentang sistem Monev SDM berkelanjutan dan tidak sekadar proyek jangka pendek, sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

“Sepengetahuan saya bahwa sistem Monev SDM berkelanjutan dan tidak sekadar proyek jangka pendek tetapi merupakan proses pemantauan dan evaluasi sistem Monev SDM terus-menerus dilakukan. Evaluasi berkala akan membantu mengidentifikasi kekurangan, memperbaiki sistem, dan menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi.”

⁴ Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dengan pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan seperti ini, Kelurahan Ilir dapat memastikan bahwa sistem Monev SDM tidak hanya menjadi proyek jangka pendek, tetapi juga menjadi bagian yang integral dalam upaya pemantauan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkesinambungan.

4. Apa saja faktor-faktor utama yang dapat mempengaruhi keberlanjutan implementasi Sistem Monev SDM di tingkat kelurahan?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Frans Harmonis Buluaro A.Md selaku Sekretaris Lurah Ilir (Kamis, 02/11/2023), tentang faktor-faktor utama yang dapat mempengaruhi keberlanjutan implementasi Sistem Monev SDM, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa faktor utama yang dapat mempengaruhi keberlanjutan implementasi Sistem Monev SDM adalah Ketersediaan sumber daya manusia, finansial, teknologi, dan infrastruktur menjadi faktor krusial. Keterbatasan sumber daya bisa menghambat kelangsungan sistem Monev SDM.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Rita Ningsih Juniari Buaya, SE selaku Kepala Seksi Administrasi Pemerintahan Kelurahan Ilir (Kamis, 02/11/2023), sebagai informan 2 mengatakan bahwa:

“Dari pertanyaan ini, menurut saya bahwa faktor utama yang dapat mempengaruhi keberlanjutan implementasi Sistem Monev SDM adalah tingkat keterampilan dan pemahaman tentang penggunaan sistem Monev SDM di kalangan pegawai kelurahan juga menjadi faktor penting. Pelatihan dan pengembangan keterampilan akan mendukung keberlanjutan sistem.”

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Hermawati Lase, SE selaku Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Ilir (Kamis, 02/11/2023), tentang faktor-faktor utama yang dapat mempengaruhi keberlanjutan implementasi Sistem Monev SDM, sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa faktor utama yang dapat mempengaruhi keberlanjutan implementasi Sistem Monev SDM adalah proses evaluasi yang dilakukan terus-menerus dan kemampuan untuk melakukan perubahan atau penyesuaian berdasarkan hasil evaluasi juga sangat penting untuk menjaga keberlanjutan sistem.”

⁴ Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Keberlanjutan implementasi sistem pemantauan dan evaluasi (Monev) SDM di tingkat kelurahan dipengaruhi oleh sejumlah faktor utama. Dengan mempertimbangkan dan mengintegrasikan faktor-faktor ini dalam perencanaan, implementasi, dan pemeliharaan sistem Monev SDM, kelurahan dapat memastikan kelangsungan sistem yang lebih baik dan lebih efektif.

5. Bagaimana kelurahan dapat menggunakan hasil Monev SDM untuk meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Frans Harmonis Buluaro A.Md selaku Sekretaris Lurah Ilir (Jumat, 03/11/2023), tentang hasil

Monev SDM untuk meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa hasil Monev dapat membantu kelurahan mengidentifikasi kebutuhan prioritas masyarakat dalam berbagai bidang, seperti pendidikan, kesehatan, lapangan kerja, atau infrastruktur. Hal ini memungkinkan penyusunan program yang lebih terarah dan efektif..”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Arozisokhi Hulu, SE selaku Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum Kelurahan Ilir (Jumat, 03/11/2023), sebagai informan 4 mengatakan bahwa:

“Dari pertanyaan ini, menurut saya bahwa dengan informasi yang diperoleh dari hasil Monev, kelurahan dapat merencanakan program dan kebijakan yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kesejahteraan. Misalnya, jika data menunjukkan tingginya angka pengangguran, kelurahan dapat mengembangkan program pelatihan kerja atau kewirausahaan.”

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Rustam Parman Mendrofa selaku Staf Pegawai Kelurahan Ilir (Jumat, 03/11/2023), tentang hasil Monev SDM untuk meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat, sebagai informan 5 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa dengan memahami data dari Monev, kelurahan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Contohnya, jika data menunjukkan adanya keluhan terkait pelayanan kesehatan, kelurahan bisa fokus pada peningkatan akses atau kualitas layanan kesehatan..”

⁴ Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Kelurahan dapat menggunakan hasil dari sistem pemantauan dan evaluasi (Monev) SDM untuk meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat. Dengan menggunakan hasil Monev SDM secara bijaksana dan berkelanjutan, kelurahan dapat memastikan bahwa upaya yang dilakukan lebih terarah, efektif, dan memberikan dampak yang signifikan pada kesejahteraan sosial masyarakat

6. Bagaimana Saudara melihat hubungan antara implementasi Sistem Monev SDM di Kelurahan Ilir dengan kesejahteraan sosial masyarakat?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Frans Harmonis Buluaro A.Md selaku Sekretaris Lurah Ilir (Jumat, 03/11/2023), tentang hubungan antara implementasi Sistem Monev SDM di Kelurahan Ilir dengan kesejahteraan sosial masyarakat, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa hubungan antara implementasi Sistem Monev SDM di Kelurahan Ilir dengan kesejahteraan sosial masyarakat adalah hasil Monev SDM menyediakan data yang akurat dan terkini mengenai berbagai aspek kehidupan masyarakat di Kelurahan Ilir. Data ini membantu dalam identifikasi masalah, kebutuhan, dan potensi yang ada di masyarakat, sehingga memungkinkan penyusunan kebijakan yang lebih efektif.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Arozisokhi Hulu, SE selaku Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum Kelurahan Ilir (Jumat, 03/11/2023), sebagai informan 4 mengatakan bahwa:

“Dari pertanyaan ini, menurut saya bahwa hubungan antara implementasi Sistem Monev SDM di Kelurahan Ilir dengan kesejahteraan sosial masyarakat adalah data dari Monev SDM memungkinkan penyusunan program-program yang lebih tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Ini dapat mencakup program pendidikan, kesehatan, ekonomi, atau infrastruktur yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.”

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Rustam Parman Mendrofa selaku Staf Pegawai Kelurahan Ilir (Jumat, 03/11/2023), tentang hubungan antara implementasi Sistem Monev SDM di Kelurahan Ilir dengan kesejahteraan sosial masyarakat, sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa hubungan antara implementasi Sistem Monev SDM di Kelurahan Ilir dengan kesejahteraan sosial masyarakat implementasi Monev SDM yang baik dapat berujung pada peningkatan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan. Hal ini dapat tercermin dari peningkatan akses layanan publik, kesehatan, pendidikan, dan kesempatan ekonomi.”

⁴ Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Implementasi sistem pemantauan dan evaluasi (Monev) SDM di Kelurahan Ilir memiliki hubungan yang erat dengan kesejahteraan sosial masyarakat. Dengan demikian, implementasi Monev SDM yang efektif di Kelurahan Ilir dapat secara signifikan memengaruhi kesejahteraan sosial masyarakat dengan menyediakan dasar informasi yang kuat untuk pengambilan keputusan yang lebih baik dan program yang lebih tepat sasaran

7. Bagaimana Saudara melihat hubungan antara implementasi Sistem Monev SDM di Kelurahan Ilir dan tingkat pendidikan di Kantor Kelurahan Ilir?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Frans Harmonis Buluaro A.Md selaku Sekretaris Lurah Ilir (Jumat, 03/11/2023), tentang hubungan antara implementasi Sistem Monev SDM di Kelurahan Ilir dengan kesejahteraan sosial masyarakat, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa hubungan antara implementasi Sistem Monev SDM di Kelurahan Ilir dengan kesejahteraan sosial masyarakat adalah berdasarkan data yang terkumpul, Kantor Kelurahan Ilir dapat merencanakan program-program pendidikan yang lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan riil masyarakat. Ini dapat mencakup program peningkatan akses pendidikan, pembangunan infrastruktur pendidikan, pelatihan guru, atau peningkatan kurikulum.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Arozisokhi Hulu, SE selaku Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum Kelurahan Ilir (Jumat, 03/11/2023), sebagai informan 4 mengatakan bahwa:

“Dari pertanyaan ini, menurut saya bahwa hubungan antara implementasi Sistem Monev SDM di Kelurahan Ilir dengan kesejahteraan sosial masyarakat adalah adanya informasi dari Monev SDM dapat membantu dalam pengalokasian sumber daya seperti anggaran, tenaga kerja, dan waktu secara lebih efisien untuk mendukung program-program pendidikan yang lebih efektif.”

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Rustam Parman Mendrofa selaku Staf Pegawai Kelurahan Ilir (Jumat, 03/11/2023), tentang hubungan antara implementasi Sistem Monev SDM di Kelurahan Ilir dengan kesejahteraan sosial masyarakat, sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa Implementasi Monev SDM memungkinkan evaluasi yang lebih akurat terhadap program-program pendidikan yang dijalankan di Kantor Kelurahan Ilir. Dengan demikian, hasil evaluasi ini bisa menjadi dasar untuk memperbaiki dan meningkatkan program-program pendidikan.”

⁴ Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Implementasi Sistem Monev SDM di Kelurahan Ilir dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat pendidikan di Kantor Kelurahan Ilir. Dengan demikian, implementasi Monev SDM di Kelurahan Ilir dapat membantu Kantor Kelurahan Ilir dalam merencanakan, melaksanakan, dan memantau program-program pendidikan dengan lebih baik, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan tingkat pendidikan dan akses pendidikan bagi masyarakat di wilayah tersebut.

8. Apa saja faktor-faktor utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi Monev SDM dalam konteks pendidikan di Kelurahan Ilir?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Frans Harmonis Buluaro A.Md selaku Sekretaris Lurah Ilir (Jumat, 03/11/2023), tentang faktor-faktor utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi Monev SDM dalam konteks pendidikan di Kelurahan Ilir, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa faktor utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi Monev SDM dalam konteks pendidikan di Kelurahan Ilir adalah adanya dukungan dari pemerintah, sekolah, guru, orang tua siswa, dan masyarakat sangat penting. Tanpa dukungan mereka, implementasi Monev SDM bisa mengalami hambatan.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Arozisokhi Hulu, SE selaku Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum Kelurahan Ilir (Jumat, 03/11/2023), sebagai informan 4 mengatakan bahwa:

“Dari pertanyaan ini, menurut saya bahwa tingkat pemahaman, keterampilan, dan kompetensi dari para pelaksana, guru, dan staf administratif terkait dengan penggunaan Monev SDM memengaruhi keberhasilan sistem. Pelatihan dan pendidikan mengenai sistem tersebut penting.”

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Rustam Parman Mendrofa selaku Staf Pegawai Kelurahan Ilir (Jumat, 03/11/2023), tentang faktor-faktor utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi Monev SDM dalam konteks pendidikan di Kelurahan Ilir, sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa faktor utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi Monev SDM dalam konteks pendidikan di Kelurahan Ilir adalah adanya data yang akurat, lengkap, dan relevan diperlukan untuk mendukung keberhasilan Monev SDM. Kualitas data mempengaruhi keakuratan analisis dan keputusan yang diambil.”

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dengan memperhatikan faktor-faktor ini dan melakukan pendekatan yang terstruktur dalam perencanaan, implementasi, dan pemeliharaan Monev SDM, Kelurahan Ilir dapat meningkatkan peluang keberhasilan sistem dalam meningkatkan kualitas pendidikan di wilayahnya.

9. Mengapa partisipasi dan keterlibatan masyarakat penting dalam implementasi Monev SDM di Kelurahan Ilir?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Frans Harmonis Buluaro A.Md selaku Sekretaris Lurah Ilir (Jumat, 03/11/2023), tentang partisipasi dan keterlibatan masyarakat penting dalam implementasi Monev SDM, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa pentingnya partisipasi dan keterlibatan masyarakat penting dalam implementasi Monev SDM masyarakat memiliki pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan, masalah, dan potensi lokal. Partisipasi mereka dalam proses Monev SDM dapat membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan yang spesifik dan solusi yang lebih relevan.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Arozisokhi Hulu, SE selaku Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum Kelurahan Iir (Jumat, 03/11/2023), sebagai informan 4 mengatakan bahwa:

“Dari pertanyaan ini, menurut saya bahwa pentingnya partisipasi dan keterlibatan masyarakat penting melibatkan masyarakat dalam pengumpulan data atau informasi penting, seperti persepsi tentang kualitas layanan pendidikan, kesehatan, atau infrastruktur, dapat menghasilkan informasi yang lebih akurat dan lengkap.”

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Rustam Parman Mendrofa selaku Staf Pegawai Kelurahan Iir (Jumat, 03/11/2023), tentang partisipasi dan keterlibatan masyarakat penting dalam implementasi Monev SDM, sebagai informan 5 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa Melibatkan masyarakat dalam pengumpulan data atau informasi penting, seperti persepsi tentang kualitas layanan pendidikan, kesehatan, atau infrastruktur, dapat menghasilkan informasi yang lebih akurat dan lengkap.”

⁴ Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Partisipasi dan keterlibatan masyarakat memiliki peran kunci dalam implementasi Monev SDM di Kelurahan Iir. Dengan demikian, partisipasi dan keterlibatan masyarakat bukan hanya memperkuat legitimasi dan penerimaan program, tetapi juga meningkatkan kualitas, efektivitas, dan relevansi dari implementasi Monev SDM di Kelurahan Iir.

10. Bagaimana dampak partisipasi dan keterlibatan masyarakat dalam Monev SDM dapat mempengaruhi kualitas pelayanan publik di kelurahan?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Frans Harmonis Buluaro A.Md selaku Sekretaris Lurah Ilir (Jumat, 03/11/2023), tentang dampak partisipasi dan keterlibatan masyarakat dalam Monev SDM dapat mempengaruhi kualitas pelayanan publik di kelurahan, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa adanya Partisipasi masyarakat dalam Monev SDM membantu dalam pengumpulan data yang lebih lengkap dan akurat tentang kebutuhan, harapan, dan evaluasi terhadap pelayanan publik yang ada.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Arozisokhi Hulu, SE selaku Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum Kelurahan Ilir (Jumat, 03/11/2023), sebagai informan 4 mengatakan bahwa:

“Dari pertanyaan ini, menurut saya bahwa melalui partisipasi dalam Monev SDM, masyarakat dapat merasa memiliki peran aktif dalam perbaikan dan pengembangan pelayanan. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan dan meningkatkan tanggung jawab dalam penggunaan dan pengawasan layanan..”

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Rustam Parman Mendrofa selaku Staf Pegawai Kelurahan Ilir (Jumat, 03/11/2023), tentang dampak partisipasi dan keterlibatan masyarakat dalam Monev SDM dapat mempengaruhi kualitas pelayanan publik di kelurahan, sebagai informan 5 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa melibatkan masyarakat dalam evaluasi dan pengawasan layanan publik memungkinkan identifikasi masalah dengan cepat. Ini memungkinkan perbaikan dan peningkatan kualitas layanan secara berkala.”

⁴ Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa partisipasi dan keterlibatan masyarakat dalam Monev SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pelayanan publik di kelurahan. Melalui partisipasi dan keterlibatan masyarakat dalam Monev SDM, kualitas pelayanan publik di kelurahan dapat meningkat secara signifikan karena penerapan berbagai perbaikan

dan penyesuaian yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat.

4.3 Pembahasan

Implementasi sistem monitoring dan evaluasi (Monev) sumber daya manusia (SDM) di tingkat kelurahan merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan pengembangan sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa poin penting terkait implementasi Monev SDM di Kelurahan Ilir:

1. Penetapan Tujuan dan sasaran

Tahap awal implementasi adalah menetapkan tujuan yang jelas terkait dengan sumber daya manusia di kelurahan. Ini bisa mencakup pengembangan keterampilan staf, peningkatan kinerja, atau pemberdayaan masyarakat dalam konteks pelayanan publik

2. Pemilihan indikator kinerja

Indikator kinerja yang relevan harus dipilih untuk memantau kemajuan terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Ini bisa termasuk tingkat partisipasi staf dalam pelatihan, tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan, atau peningkatan dalam efisiensi administratif

3. Implementasi Sistem Pelaporan

Sistem pelaporan yang efektif dan efisien perlu diimplementasikan. Hal ini meliputi pengumpulan data yang relevan, penilaian terhadap kinerja staf, evaluasi layanan, dan pengukuran terhadap pencapaian tujuan.

4. Pelatihan dan Peningkatan Keterampilan

Penting untuk memberikan pelatihan kepada staf tentang bagaimana menggunakan sistem Monev SDM dengan baik. Ini juga melibatkan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas layanan.

5. Evaluasi Berkala dan Penyesuaian

Proses evaluasi secara berkala perlu dilakukan untuk menilai keberhasilan implementasi dan pencapaian tujuan. Hasil evaluasi

digunakan sebagai dasar untuk melakukan penyesuaian atau perbaikan pada sistem Monev SDM.

6. Keterlibatan Pihak Terkait

Melibatkan staf, pemangku kepentingan, dan masyarakat dalam proses monitoring dan evaluasi adalah kunci keberhasilan. Ini memungkinkan umpan balik yang berharga serta partisipasi aktif dalam perbaikan sistem.

7. Komunikasi Efektif

Komunikasi yang baik tentang hasil dan temuan dari sistem Monev SDM penting untuk memastikan bahwa informasi tersebut sampai kepada pihak yang terkait. Hal ini juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.

8. Komitmen Kepemimpinan

Dukungan dan komitmen dari pemimpin kelurahan sangat penting. Kepemimpinan yang kuat dalam mempromosikan dan mendukung implementasi Monev SDM dapat mempengaruhi keberhasilan sistem.

Dengan mengimplementasikan Monev SDM secara terstruktur dan berkelanjutan, kelurahan dapat memantau dan mengevaluasi efektivitas, kualitas, serta pengembangan sumber daya manusia secara lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diperoleh data tentang faktor utama yang penting dalam mengimplementasikan **Sistem Monitoring dan Evaluasi (Monev) Sumber Daya Manusia (SDM)** pada Kelurahan Ilir, adalah sebagai berikut:

1. Komitmen kepemimpinan

Dukungan yang kuat dari kepala kelurahan atau pimpinan yang berwenang dalam mengadopsi sistem Monev SDM. Keterlibatan mereka menjadi kunci dalam menetapkan prioritas, memastikan alokasi sumber daya yang cukup, dan mendorong implementasi yang efektif.

2. Penetapan tujuan yang jelas
Menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, dan relevan dengan kebutuhan kelurahan. Tujuan yang jelas memudahkan dalam mengukur keberhasilan serta mengevaluasi dampak dari implementasi Monev SDM.
3. Partisipasi dan keterlibatan stakeholder
Melibatkan semua pihak yang terlibat seperti staf kelurahan, komunitas, dan pihak terkait lainnya. Partisipasi mereka dapat memberikan wawasan penting, dukungan, dan penerimaan terhadap perubahan yang dibawa oleh sistem Monev SDM.
4. Pemilihan indikator kinerja yang tepat
Menentukan indikator kinerja yang relevan dan terukur. Indikator ini harus mencerminkan tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan gambaran yang akurat tentang kinerja sumber daya manusia.
5. Infrastruktur dan sumber daya
Memastikan ketersediaan infrastruktur yang diperlukan seperti sistem informasi, teknologi, dan sumber daya manusia yang memadai untuk mendukung implementasi Monev SDM dengan baik.
6. Pengumpulan data yang akurat dan terbaru
Penting untuk memiliki sistem yang efektif untuk pengumpulan data yang akurat dan terkini terkait dengan kinerja SDM. Data yang berkualitas menjadi dasar untuk evaluasi yang tepat.
7. Pelatihan pengembangan keterampilan
Memberikan pelatihan kepada staf mengenai penggunaan sistem Monev SDM serta pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas layanan.
8. Evaluasi dan penyesuaian berkelanjutan
Proses evaluasi berkala yang memungkinkan penyesuaian dan perbaikan pada sistem Monev SDM. Perubahan dan adaptasi perlu dilakukan sesuai dengan evaluasi hasil yang diperoleh.

9. Keterbukaan terhadap perubahan

Kesiapan untuk mengadopsi perubahan dan fleksibilitas dalam merespons perubahan lingkungan serta kebutuhan masyarakat merupakan faktor penting dalam mengimplementasikan Monev SDM yang efektif.

Mengintegrasikan faktor-faktor ini dalam implementasi ² Sistem Monitoring dan Evaluasi Sumber Daya Manusia di Kelurahan Ilir dapat memastikan bahwa sistem tersebut dapat berjalan dengan baik, memberikan manfaat nyata, dan membantu dalam peningkatan kinerja serta pelayanan publik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Ilir, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Penting untuk memahami dengan baik tujuan, manfaat, dan kebutuhan spesifik kelurahan dalam mengimplementasikan sistem Monev SDM. Keterlibatan staf kelurahan dan pemangku kepentingan penting untuk mendapatkan wawasan yang komprehensif.
2. Dalam mengimplementasikan sistem Monev SDM memastikan adanya dukungan kuat dari kepala kelurahan atau pemimpin yang relevan. Keterlibatan mereka sangat penting untuk memberikan dorongan, alokasi sumber daya, dan mendorong keberhasilan sistem Monev SDM..
3. Implementasi system Monev di Kelurahan Ilir melibatkan staf kelurahan, masyarakat, pihak swasta, dan organisasi lain yang terlibat dalam penyediaan dan penerimaan layanan. Partisipasi mereka akan memperkaya perspektif, memastikan penerimaan, dan meningkatkan efektivitas sistem.
4. Implementasi sistem Monev disertai dengan merencanakan proses evaluasi yang berkala untuk memonitor kemajuan, mengidentifikasi area perbaikan, dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Evaluasi ini membantu memastikan kesesuaian sistem dengan kebutuhan dan perubahan yang mungkin terjadi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Implementasi Sistem Monitoring dan Evaluasi Sumber Daya Manusia Pada Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli, maka saran yang diberikan ini semoga bermanfaat untuk mengatasi resistensi. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Pemerintah Kantor Kelurahan Ilir agar mengawali dengan analisis mendalam terkait kebutuhan SDM di kelurahan. Identifikasi area-area di mana Monev dapat memberikan dampak signifikan dalam peningkatan layanan publik dan pengelolaan sumber daya.
2. Disarankan kepada Pemerintah Kantor Kelurahan Ilir agar memastikan adanya dukungan kuat dari kepala kelurahan atau pemimpin yang relevan. Keterlibatan mereka sangat penting untuk memberikan dorongan, alokasi sumber daya, dan mendorong keberhasilan sistem Monev SDM.
3. Disarankan kepada Pemerintah Kantor Kelurahan Ilir agar merencanakan proses evaluasi yang berkala untuk memonitor kemajuan, mengidentifikasi area perbaikan, dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Evaluasi ini membantu memastikan kesesuaian sistem dengan kebutuhan dan perubahan yang mungkin terjadi.han terhadap peraturan yang diberlakukan.
4. Disarankan kepada Pemerintah Kelurahan Ilir agar memastikan adanya komunikasi yang terbuka dan jelas terkait dengan kemajuan, hasil, dan perubahan dalam implementasi Monev SDM. Hal ini akan meningkatkan transparansi, dukungan, dan partisipasi dari seluruh pihak terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Arumsari. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku.
- Ardianto. (2019). *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Batjo. N, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Erman Syamsuddin. (2017). *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Penerbit Pernaka.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahsun, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- M. Manullang, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*, UIN Malang Press, Malang.
- Nanang, Fattah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Paramita, G. F. (2018). *Dasar Administrasi & Kebijakan Kesehatan Masyarakat*. Yogyakarta: K-Media.
- Wether & Davis. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- R. Wayne Mondy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi 10. Alfabeta. Bandung.
- Simamora, Henry, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIEY, Yogyakarta.
- Subekti dan Mohammad. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Deepublish. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta. Bandung.

Suliyanto, (2016), *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

Taufik, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1

Judul Penelitian : “Implementasi Sistem Monitoring dan Evaluasi Sumber Daya Manusia Pada Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli”

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

1. Bagaimana Saudara melihat pentingnya implementasi sistem Monev SDM di tingkat kelurahan dalam meningkatkan pelayanan publik?
2. Apa saja faktor-faktor utama yang memengaruhi keberhasilan implementasi sistem Monev SDM di tingkat kelurahan?
3. Bagaimana Kelurahan Ilir dapat memastikan sistem Monev SDM berkelanjutan dan tidak sekadar proyek jangka pendek?
4. Apa saja faktor-faktor utama yang dapat mempengaruhi keberlanjutan implementasi Sistem Monev SDM di tingkat kelurahan?
5. Bagaimana kelurahan dapat menggunakan hasil Monev SDM untuk meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat?
6. Bagaimana Saudara melihat hubungan antara implementasi Sistem Monev SDM di Kelurahan Ilir dengan kesejahteraan sosial masyarakat?
7. Bagaimana Saudara melihat hubungan antara implementasi Sistem Monev SDM di Kelurahan Ilir dan tingkat pendidikan di Kantor Kelurahan Ilir?
8. Apa saja faktor-faktor utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi Monev SDM dalam konteks pendidikan di Kelurahan Ilir?
9. Mengapa partisipasi dan keterlibatan masyarakat penting dalam implementasi Monev SDM di Kelurahan Ilir?
10. Bagaimana dampak partisipasi dan keterlibatan masyarakat dalam Monev SDM dapat mempengaruhi kualitas pelayanan publik di kelurahan?

IMPLEMENTASI SISTEM MONITORING DAN EVALUASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA KELURAHAN ILIR KECAMATAN GUNUNGSITOLI KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.iainpare.ac.id Internet Source	3%
2	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	2%
3	kelurahanbojongkantong.blogspot.com Internet Source	2%
4	core.ac.uk Internet Source	2%
5	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	2%
6	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
7	repository.unibos.ac.id Internet Source	1%
8	Noferius Giawa, Yoel Melsaro Larosa. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Orsedes Kecamatan	1%

Boronadu Kabupaten Nias Selatan", Jurnal
EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen,
Bisnis dan Akuntansi, 2023

Publication

9	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1 %
10	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1 %
11	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1 %
12	j-innovative.org Internet Source	1 %
13	man2kotamalang.sch.id Internet Source	1 %
14	repository.unpas.ac.id Internet Source	1 %
15	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	1 %
16	ayumaghfurroh.wordpress.com Internet Source	1 %
17	Submitted to University System of Georgia Student Paper	1 %
18	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	1 %

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%

IMPLEMENTASI SISTEM MONITORING DAN EVALUASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA KELURAHAN ILIR KECAMATAN GUNUNGSITOLI KOTA GUNUNGSITOLI

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59
