

RINGKASAN

MODEL PENGEMBANGAN KOMITMEN DALAM HUBUNGAN KERJA TENAGA PENGELOLA SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN (SIAK) PADA KECAMATAN DI KABUPATEN SIDOARJO

Berlakunya Undang – Undang No 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah dimaksudkan untuk menitikberatkan pada pemberian kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah kabupaten atau kota. Dengan semakin luas wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki oleh pemerintah daerah, maka memerlukan aparat birokrasi yang semakin *professional, responsive*, dan bertanggung jawab. Muara dari pelaksanaan otonomi daerah adalah terselenggaranya pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta dapat menghasilkan birokrasi yang handal dan profesional, efisien, produktif serta mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, sehingga terjadi sinkronisasi antara masyarakat dan pemerintah yaitu saling bersentuhan, menunjang dan melengkapi dalam satu kesatuan langkah menuju tercapainya tujuan pembangunan nasional. SIAK adalah sistem informasi yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi pengelolaan data kependudukan ditingkat Penyelenggara dan Instansi Pelaksana sebagai satu kesatuan yang selanjutnya memasukan data-data tersebut kedalam satu pusat data (*data center*) di Direktorat Jenderal Administrasi Kependudukan.

Dalam mengaplikasikan SIAK ada beberapa unsur yang berperan aktif didalamnya yaitu, Teknologi informasi, Sumber Daya Manusia (SDM), Pemerintah Daerah selaku penanggung jawab roda pemerintahan dan penduduk sebagai obyek yang akan didata, dan selanjutnya dalam mengaplikasikan SIAK ada beberapa unsur yang berperan aktif didalamnya yaitu, teknologi informasi, Sumber Daya Manusia (SDM), Pemerintah Daerah selaku penanggung jawab roda pemerintahan dan penduduk sebagai obyek yang akan didata.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam lagi tentang bagaimana mengembangkan komitmen tenaga pengelola SIAK yang

sangat dipengaruhi oleh aspek-aspek identifikasi, yang tercermin dalam kesamaan tujuan dari pribadi dengan tujuan organisasi, berupa inisiatif atau kemauan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh Dinas, keterlibatan individu tenaga pengelola SIAK dalam bentuk kepatuhan terhadap SOP yang telah ditetapkan, dan loyalitas tenaga pengelola SIAK terhadap organisasi, dalam konteks hubungan kerja non struktural. Selanjutnya, dari hasil pendalaman tersebut penulis dapat mendeskripsikan model pengembangan komitmen yang dapat dilakukan oleh kedua pihak dalam hubungan kerja serta dapat memberikan masukan baik dalam bentuk saran dan rekomendasi tentang bagaimana upaya-upaya yang harus dilakukan untuk lebih menguatkan komitmen yang telah terbentuk. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami masalah sosial berdasarkan dengan fakta yang ada di lapangan. Informan adalah para pihak yang dianggap mengetahui dan terlibat secara langsung dalam pelayanan kartu keluarga, dengan jumlah informan sebanyak 9 (sembilan) orang yang terdiri dari Kepala Bidang Penyelenggaraan Kependudukan sebagai informan kunci, 4 (empat) orang Camat dan 4 (empat) orang Tenaga Pengelola SIAK di Kecamatan Taman, Waru, Sidoarjo dan Jabon. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan wawancara mendalam. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis deskriptif.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa komitmen Tenaga Pengelola SIAK termasuk pada kategori komitmen normatif, yang tergambar dari ketidakmampuan tenaga pengelola SIAK dalam mengidentifikasi tujuan pribadi dan organisasi, berikutnya terkait dengan keterlibatan mereka dalam bentuk keinginan yang kuat untuk menerima dan melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai SOP yang telah ditetapkan, dan demikian halnya dengan loyalitas tenaga pengelola SIAK dimana dalam penelitian ini ditemukan fakta bahwa mereka memiliki loyalitas yang rendah, karena secara struktural Tenaga Pengelola SIAK tidak memiliki tanggung jawab terhadap Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dan selanjutnya untuk meningkatkan komitmen kerja Tenaga Pengelola SIAK di Kecamatan Waru, Taman, Sidoarjo, dan Jabon dapat dilakukan dengan beberapa cara, dengan terlebih dahulu memahami aspek yang mempengaruhi komitmen kerja yaitu, *identification*, *job involvement*, dan *loyalty*. Sehingga

diharapkan melalui ketiga aspek tersebut model pengembangan komitmen Tenaga Pengelola SIAK dapat diupayakan secara sistemik. Misalnya, untuk mengatasi lemahnya inisiatif Tenaga Pengelola SIAK dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, maka Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil harus dapat memberikan peluang bagi mereka untuk memacu kreatifitas dalam pemecahan masalah yang muncul dilapangan, sehingga mereka akan merasa memiliki tantangan dan semangat untuk selalu mencari inovasi dalam rangka peningkatan kemampuan memecahkan masalah dilapangan. Dengan demikian mereka akan memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi tujuan individu mereka dengan tujuan organisasi. Kemudian, cara kedua untuk mengatasi rendahnya keterlibatan Tenaga Pengelola SIAK dalam bentuk kepatuhan terhadap SOP bisa dilakukan dengan jalan melibatkan mereka dalam penyusunan SOP pelayanan Administrasi Kependudukan, khususnya pelayanan Kartu Keluarga. Dengan kondisi tersebut, mau tidak mau Tenaga Pengelola SIAK akan merasa bahwa mereka juga merupakan salah satu dari bagian yang memiliki peran strategis dalam pengambilan kebijakan pelayanan Administrasi Kependudukan. Sedangkan, dalam mengatasi rendahnya loyalitas Tenaga Pengelola SIAK bisa dilakukan dengan cara memunculkan rasa puas dalam hasil kerja mereka baik berupa pujian atau penghargaan, memberikan kompensasi atau insentif, menjalin komunikasi yang efektif dengan cara menghormati dan menghargai pendapat Tenaga Pengelola SIAK, memberikan motivasi berupa ketersediaan tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, sehingga mereka akan memiliki tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disepakati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.