

OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PARTISIPASI MASYARAKAT PROGRAM E-KTP DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN CIREBON

Oleh :

Iskandar Zulkarnaen

Abstract

Title of writing in the research Optimization of Employee Performance in Increasing Public Participation E-Ktp Program In Population and Cirebon Regental Civil Registry. This research is a descriptive research type using qualitative research method. This research is based on the existence of phenomenon where still found some obstacles in Optimizing Performance of Cirebon Regency Staff. This research was carried out in the Department of Population and Civil Registration of Cirebon Regency, the obstacles in the performance of employees to increase community participation are: Still found employees who are late to accomplish their tasks, for example coming late home early, Still lack of socialization to the public about the importance of having E-KTP due Employee performance is not optimal, and mobile car service is not optimal due to this service during working hours.

Mangkunegara (2013: 63) suggests that Performance is the result of work both in quality and quantity achieved by a person in performing tasks according to the responsibilities given to him. While Mathis and Jackson (2006: 65) states that performance is basically what employees do or do not do. Luthans (2005: 165) suggests that performance is the quantity or quality of something produced or services provided by someone who does the work.

Cirebon District Office of Population and Civil Registration has made several alternatives in overcoming the problems such as: Already supervision by Head of Department and Secretary for the performance of employees increased, has done socialization in every district of the importance of E-KTP but still not optimal, With mobile car service in every village but still not optimal, socialization has been done Regional Regulation No. 3 of 2014 on the Implementation of Population Administration, especially E-ID program so that public awareness has E-KTP was increased.

The results have been achieved such as the performance of employees both in quality and quantity, the Community is more orderly Administration, the Community is more aware of the importance of E-KTP and It is expected that people no longer use the services of third persons for the management of E-KTP.

The conclusion of the results of this study as a whole is Employee Performance In Improving Public Participation E-Ktp Program At Population and Civil Registration Office Cirebon Regency has not been achieved optimally. This can be seen from the still many people do not understand about making E-KTP

Abstrak

Judul penulisan dalam penelitian Optimalisasi Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Program E-Ktp Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian secara deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini didasarkan pada adanya fenomena dimana masih ditemukan adanya beberapa kendala dalam Optimalisasi Kinerja Pegawai Kabupaten Cirebon. Penelitian ini di laksanakan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon, kendala dalam kinerja pegawai untuk meningkatkan partisipasi masyarakat adalah: Masih ditemukan pegawai yang terlambat menyelesaikan tugasnya, contohnya datang terlambat pulang lebih cepat, Masih kurangnya sosialisasi kepada masyarakat tentang pentingnya memiliki E-KTP dikarenakan kinerja pegawai belum optimal, dan pelayanan mobil keliling belum optimal dikarenakan pelayanan ini saat jam kerja.

Mangkunegara (2013:63) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Luthans (2005:165) mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon sudah melakukan beberapa alternative dalam mengatasi masalah tersebut diantaranya: Sudah dilakukan pengawasan oleh Kepala Dinas dan Sekertaris agar kinerja pegawai meningkat, sudah dilakukannya sosialisasi disetiap kecamatan akan pentingnya E-KTP namun masih belum optimal, sudah dilakukannya upaya jemput bola dengan pelayanan mobil keliling disetiap desa namun masih belum optimal, sudah dilakukan sosialisasi Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan khususnya program E-KTP agar kesadaran masyarakat memiliki E-KTP itu meningkat.

Hasil yang telah dicapai diantaranya kinerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas, Masyarakat jadi lebih tertib Administrasi, Masyarakat jadi lebih mengetahui akan pentingnya E-KTP dan Diharapkan masyarakat tidak lagi menggunakan jasa orang ketiga untuk pembuatan kepengurusan E-KTP.

Kesimpulan hasil penelitian ini secara keseluruhan adalah Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Program E-Ktp Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon belum tercapai secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya masyarakat belum paham tentang pembuatan E-KTP.

1. Latar Belakang

Pelaksanaan pembangunan nasional merupakan upaya sistematis yang dilakukan pemerintah dalam upaya perbaikan dan pertumbuhan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Keberhasilan pembangunan tidak lepas dari kecakapan kemampuan negara. Dengan demikian kelancaran penyelenggaraan pembangunan nasional tergantung pada kemampuan dan aparatur pemerintah serta kebijakan-kebijakan apa yang akan diambil tergantung dari pimpinan hingga unsur pelaksana yang melaksanakan langsung kebijakan dalam hal ini berperan sangat penting.

Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 263 bahwa pelaksanaan pembangunan daerah disusun secara berjangka meliputi:

1. Rencana pembangunan jangka panjang daerah (RPJPD) dengan jangka 20 tahun.
2. Rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) dengan jangka 5 tahun.
3. Rencana kerja pembangunan daerah (RKPD) yang merupakan rencana tahunan.

Hal ini diperkuat dengan undang-undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang sistem pelaksanaan pembangunan nasional pasal 3 dan 5. Dalam rangka peningkatan pelayanan Administrasi Kependudukan (Adminduk) sesuai dengan tuntutan pelayanan yang profesional, memenuhi standar teknologi informasi, dinamis, tertib, dan tidak diskriminatif, serta mempertimbangkan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan dan pengakuan terhadap penentuan status pribadi dan status hukum, pada tanggal 24 Desember 2013, telah disahkan dan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan.

Undang-Undang ini menegaskan, pemerintah kabupaten/kota dalam melaksanakan urusan Administrasi Kependudukan wajib memberikan pelayanan yang sama dan profesional kepada setiap penduduk; mencetak, menerbitkan, dan mendistribusikan Dokumen Kependudukan; dan menjamin kerahasiaan dan keamanan data atas Peristiwa Kependudukan (kejadian yang dialami penduduk yang harus dilaporkan karena membawa akibat terhadap penerbitan atau perubahan Kartu Keluarga, E-Kartu Tanda Penduduk, dan/atau surat keterangan kependudukan lainnya) dan Peristiwa Penting (kelahiran, kematian, lahir mati, perkawinan, perceraian, pengakuan anak, pengesahan anak, pengangkatan anak dan perubahan nama atau kewarganegaraan).

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah: Melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 5 Tahun 2008 pasal 10 ayat (2). Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi sebagai : perumusan kebijakan teknis di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kependudukan dan catatan sipil, pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pendataan dan perkembangan kependudukan, pelaksanaan pelayanan ketatausahaan dinas, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Keberadaan Dinas kependudukan dan catatan berperan sangat penting karena berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pada hakekatnya berkewajiban untuk memberikan perlindungan dan pengakuan terhadap penentuan status pribadi dan status hukum setiap Peristiwa Kependudukan

dan Peristiwa Penting yang dialami oleh penduduk yang berada di dalam atau di luar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peristiwa kependudukan dimaksud, meliputi perubahan alamat, pindah datang untuk menetap, tinggal terbatas serta perubahan status *Orang Asing* tinggal terbatas menjadi tinggal tetap. Sedangkan Peristiwa Penting yang dimaksud meliputi kelahiran, lahir mati, kematian, perkawinan dan perceraian, termasuk pengangkatan, pengakuan dan pengesahan anak, serta perubahan status kewarganegaraan, ganti nama dan peristiwa penting lainnya.

Oleh karena itu, untuk setiap peristiwa kependudukan dan peristiwa penting yang dialami oleh seseorang wajib dilaporkan untuk memperoleh bukti yang sah dan dilakukan pengadministrasian dan pencatatan sesuai dengan ketentuan undang-undang. Selanjutnya, pengaturan administrasi kependudukan hanya dapat terlaksana apabila didukung oleh pelayanan yang profesional dan peningkatan kesadaran penduduk termasuk Warga Negara Indonesia yang berada di luar negeri.

Berkaitan dengan uraian tersebut diatas, diperlukan agar dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman bekerja serta dapat membedakan antara teori- teori dan juga praktiknya yang terjadi dilapangan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis bahwa masih belum optimalnya kinerja pegawai dalam meningkatkan partisipasi masyarakat program E-KTP. Beranjak dari permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul :

“OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PARTISIPASI MASYARAKAT PROGRAM E-KTP DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN CIREBON”

2. Tujuan Riset dan Praktik

1. Memperkenalkan kepada mahasiswa tentang praktik Administrasi Negara pada suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD).
2. Melatih kemampuan analisis mahasiswa dalam melakukan riset (penelitian) dalam rangka memecahkan masalah-masalah yang dihadapi OPD tersebut.
3. Menambah wawasan para mahasiswa tentang aplikasi teori-teori Administrasi Negara dalam praktik.
4. Mewujudkan pembelajaran yang link and match antara teori dengan praktiknya dilapangan.

3. Kegunaan Teoritis

1. Bagi penulis penelitian ini berguna untuk memahami persyaratan pembuatan laporan statistik di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Cirebon. Selain itu juga, untuk membandingkan antara teori dengan praktik dilapangan.
2. Pengembangan dibidang ilmu administrasi Negara agar bisa memberi kontribusi berharga, khususnya bagi bidang pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil di Dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten Cirebon.

5. Acuan Teori

5.1. Definisi Optimalisasi

Optimalisasi banyak diartikan oleh para Ahli administrasi dan manajemen seperti Winardi (1999:363) mengemukakan “optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan. Sedangkan jika di pandang dari sudut usaha, optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang ingin dikehendaki”.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia W.J.S Poerd Wadarminta (1997:753) mengemukakan bahwa “Optimalisasi adalah hasil yang dicapai sesuai

dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien”.

Dari uraian tersebut diketahui bahwa optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dalam perwujudannya secara efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan organisasi, senantiasa tujuan diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien secara maksimal.

5.1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusiannya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerjanya.

Mangkunegara (2013:63) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Luthans (2005:165) mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan

Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektifitas (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, 2012:374)

Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan. Pada dasarnya kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan dari seseorang. banyak

pendapat dari para ahli yang mengenai istilah kinerja, akan tetapi secara prinsip kinerja adalah suatu pencapaian hasil.

Adapun karakteristik kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013:68) yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi seorang pegawai menurut Mangkunegara (2013:75) yaitu :

1. Kualitas kerja; meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan
2. Kuantitas kerja; meliputi output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan.
3. Dapat tidaknya diandalkan; meliputi mengikuti atau tidaknya instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
4. Sikap; meliputi sikap pegawai terhadap masyarakat.

5.3. Definisi Partisipasi Masyarakat

Partisipasi masyarakat merupakan hak dan kewajiban seorang Warga Negara untuk memberikan kontribusinya kepada pencapaian tujuan kelompok sehingga mereka diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam pembangunan

menyumbangkan inisiatif dan kreatifitasnya. Partisipasi masyarakat adalah keterlibatan mental dan emosional individu dalam situasi kelompok yang mendorongnya memberikan sumbangan terhadap tujuan kelompok serta membagi tanggungjawab bersama.

Adisasmita (2006:38) mengemukakan bahwa partisipasi masyarakat dapat didefinisikan sebagai keterlibatan dan pelibatan anggota masyarakat dalam pembangunan, meliputi kegiatan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan.

Isbandi (2007: 27) menyatakan partisipasi masyarakat adalah keikutsertaan masyarakat dalam proses pengidentifikasian masalah dan potensi yang ada di masyarakat, pemilihan dan pengambilan keputusan tentang alternatif solusi untuk menangani masalah, pelaksanaan upaya mengatasi masalah, dan keterlibatan masyarakat dalam proses mengevaluasi perubahan yang terjadi.

Jadi partisipasi masyarakat yang dimaksud sendiri itu ialah merupakan wujud tingkah laku masyarakat secara nyata dalam suatu keterlibatan program untuk pembangunan masyarakat itu sendiri.

6 Bidang Pendaftaran penduduk

Tugas :

Mengelola urusan pemerintahan daerah di bidang pendaftaran penduduk;

Fungsi :

- a. Pengelolaan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendaftaran penduduk;
- b. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang pengelolaan tanda penduduk, mutasi dan mobilitas penduduk; dan

- c. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6.1. Alur Pelayanan Pendaftaran Penduduk

Pendaftaran penduduk pada hakekatnya merupakan pencatatan biodata penduduk, pencatatan atas pelaporan peristiwa kependudukan dan pendataan penduduk rentan serta penerbitan dokumen kependudukan berupa kartu identitas dan surat keterangan kependudukan. Dalam pelayanan pendaftaran penduduk, masalah yang dihadapi sering terjadi pemberian data individu yang tidak sesuai dengan data sesungguhnya, dan tidak ditunjang dengan dokumen lain. Akibat dari permasalahan ini, data individu menjadi kurang akurat dan masyarakat mengalami kesulitan dalam pelayanan publik lainnya, seperti pelayanan kesehatan, pelayanan perbankan, permasalahan sosial dan lain-lain.

Kegiatan penulis di bidang Pelayanan pendaftaran penduduk nyaitu tentang pelayanan E-KTP. Adapun proses awal Pembuatan E-KTP dilakukan oleh masing-masing kecamatan karena di setiap kecamatan sudah mempunyai alat perekaman untuk pembuatan E-KTP. Apabila di kecamatan tersebut terjadi kerusakan atau permasalahan pada alat perekaman E-KTP dapat dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon dan harus disertai dengan surat rekomendasi dari masing-masing kecamatan. Untuk pencetakan E-KTP dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon. Berhubung blangko E-KTP sedang kosong maka dengan instruksian kemendagri, disdukcapil harus mengeluarkan surat keterangan pengganti E-KTP yang ditanda tangani oleh sekretaris dinas.

7. Temuan Masalah

Masalah adalah suatu kendala atau persoalan yang harus dipecahkan, dengan kata lain masalah merupakan kesenjangan antara kenyataan dengan suatu yang diharapkan dengan baik, agar tercapai tujuan dengan hasil yang maksimal.

Stonner (1982) mengemukakan bahwa masalah-masalah yang dapat diketahui atau dicari apabila terdapat penyimpangan antara pengalaman dengan kenyataan, antara yang direncanakan dengan kenyataan, antara pengaduan dan adanya kompetisi. Sehingga tak hayal ketika melakukan riset ada beberapa masalah maupun kendala dalam kinerja pegawai untuk meningkatkan partisipasi masyarakat adalah:

1. Masih ditemukan pegawai yang terlambat menyelesaikan tugasnya, contohnya datang terlambat pulang lebih cepat.
2. Masih kurangnya sosialisasi kepada masyarakat tentang pentingnya memiliki E-KTP dikarenakan kinerja pegawai belum optimal.
3. Pelayanan mobil keliling belum optimal dikarenakan pelayanan ini saat jam kerja.
4. Kurangnya kesadaran masyarakat untuk memiliki E-KTP.

8 Refleksi

Mangkunegara (2013:63) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013:75) yaitu :

1. Kualitas kerja

Dimensi kualitas kerja ini meliputi ketepatan. Ketepatan yang dimaksud adalah ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, artinya adanya kesesuaian antara rencana

kerja dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Pada Disdukcapil Kabupaten Cirebon kualitas kerja yang pertama adalah meliputi bagaimana ketepatan, ketepatan ini agar adanya kesesuaian antara rencana kerja dengan sasaran atau tujuan agar partisipasi masyarakat program E-KTP meningkat. Akan tetapi banyaknya masalah dilapangan adalah banyak masyarakat yang belum melakukan program E-KTP.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja meliputi output , perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan. Pada proses output ini, Disdukcapil Kabupaten Cirebon pada tahun 2016 ini memberikan sosialisasi kepada masyarakat 2 bulan sekali untuk 2 kecamatan. Jangka waktu sosialisasi tentu berdampak pada keberhasilan dan output dalam kegiatan sosialisasi tersebut, karena jika sosialisasi dilakukan pada jangka waktu yang tepat akan menghasilkan masyarakat program E-KTP.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Kehandalan ini meliputi mengikuti atau tidaknya instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan. Pada dimensi kehandalan ini Disdukcapil mengintruksikan kepada bidang pendaftaran penduduk dan kecamatan untuk mensosialisasikan program E-KTP. Disdukcapil juga melaksanakan program-program sosialisasi namun belum optimal.

4. Sikap

Dimensi sikap meliputi sikap pegawai terhadap masyarakat. Disdukcapil Kabupaten Cirebon dalam hal ini mempunyai kesigapan dalam hal menangani masalah masyarakat yang susah untuk diajak program E-KTP. Adapun dengan cara menjemput bola di desa.

Namun sampai saat ini penyelenggaraan program E-KTP di Indonesia khususnya di Kabupaten Cirebon masih rendah karena kurangnya Kinerja Pegawai dan kesadaran dari masyarakat akan pentingnya tertib administrasi kependudukan.

Secara psikologis, keberadaan E-KTP bagi orang Dewasa akan memiliki arti yang sangat penting. Apabila orang dewasa akan melamar pekerjaan pada sebuah perusahaan, maka syarat utamanya harus disertakan E-KTP. Jika E-KTP tidak ada, orang dewasa tersebut akan kesulitan untuk diterima di perusahaan. Hal lain yang perlu diperhatikan dengan adanya E-KTP adalah pengakuan secara hukum yang dimiliki oleh orang dewasa tersebut dan jika saat berpergian tidak membawa E-KTP akan dikenakan denda.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 3 Tahun 2014 tentang penyelenggaraan administrasi kependudukan pasal 107 ayat (1) yang menyebutkan bahwa :

Setiap penduduk sebagaimana dimaksud dalam pasal 54 ayat (5), yang berpergian tidak membawa KTP-el dikenakan denda administrasi sebesar Rp. 50.000,00 (Lima Puluh Ribu Rupiah).

3.5.1 Dampak Negatif dari masalah tersebut yaitu:

1. Kepercayaan masyarakat menurun terhadap kinerja pegawai Disdukcapil.
2. Jika masyarakat yang berumur 17 tahun keatas tidak membawa E-KTP saat berpergian maka dikenakan denda yang diatur berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 3 Tahun 2014.
3. Masyarakat tidak peduli dengan adanya pelayanan mobil keliling program E-KTP karena pelayanannya saat jam kerja masyarakat dan hasilnya tidak sesuai dengan tujuan ataupun sasaran untuk meningkatkan partisipasi masyarakat.
4. Urusan administrasi kependudukan, terutama data yang belum memiliki E-KTP tersendat dalam prosesnya dibanding yang sudah memiliki E-KTP. Atau tidak

mendapatkan beberapa pelayanan dari pemerintah dan swasta dikarenakan data yang belum memiliki E-KTP sudah tidak tersistem di database nasional.

3.5.2 Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh OPD

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon sudah melakukan beberapa alternative dalam mengatasi masalah tersebut diantaranya:

1. Sudah dilakukan pengawasan oleh Kepala Dinas dan Sekertaris agar kinerja pegawai meningkat.
2. Sudah dilakukannya sosialisasi disetiap kecamatan akan pentingnya E-KTP namun masih belum optimal..
3. Sudah dilakukannya upaya jemput bola dengan pelayanan mobil keliling disetiap desa namun masih belum optimal.
4. Sudah dilakukan sosialisasi Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan khususnya program E-KTP agar kesadaran masyarakat memiliki E-KTP itu meningkat.

3.5.3 Hasil yang telah dicapai

1. Kinerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas.
2. Masyarakat jadi lebih tertib Administrasi.
3. Masyarakat jadi lebih mengetahui akan pentingnya E-KTP.
4. Diharapkan masyarakat tidak lagi menggunakan jasa orang ketiga untuk pembuatan kepengurusan E-KTP.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.

Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sumaryadi, Nyoman. 2010. *Sosiologi Pemerintahan*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Adisasmita, R. 2006. *Membangun Desa Partisipatif*. Yogyakarta: Indie Book Corner

Profil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon 2016.

2. Peraturan

UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

UU Nomor 24 Tahun 2013 tentang Administrasi Kependudukan atas Perubahan UU Nomor 26 tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan.

Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 3 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan.