

SISTEM INFORMASI BANK DATA KEC. SUKAJADI UNTUK MEWUJUDKAN PEKANBARU SEBAGAI SMART CITY MADANI

Author:

Andin Niantima Prima Sari

Affiliation:

Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru-Riau

Email:

andinniantima.ps@gmail.com

***Corresponding Author**

Andin Niantima Prima Sari
Prodi Ilmu Politik
Universitas Riau
andinniantima.ps@gmail.com

Received: August 22, 2022

Revised: September 29, 2022

Accepted: October 7, 2022

Available Online: December 1, 2022

Abstrak

Minimnya ketersediaan data menjadi persoalan tersendiri di Kecamatan Sukajadi. Hal ini mengakibatkan setiap permintaan terhadap data apapun terutama kondisi sosial kemasyarakatan baik itu ekonomi, kesehatan, Pendidikan di tingkat kelurahan maupun RT dan RW selalu dilakukan pendataan ulang berkali-kali. Oleh sebab itu perlu disusun sebuah system informasi untuk mengatasi persoalan ini. Sistem informasi dinamakan Bank Data Kecamatan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan research penyusunan aplikasi bank data. Sistem Informasi bank data ini menjadi penting karena kecamatan adalah OPD terdekat dengan masyarakat sehingga kecamatan dapat menyediakan satu data dalam genggaman yang dapat dipergunakan untuk pengambilan keputusan strategis oleh OPD teknis terkait.

Kata Kunci: pembangunan berkelanjutan, bank data, data realtime dan akurat.

Abstract

The lack of data availability is a separate problem in Sukajadi District. This resulted in every request for any data, especially social conditions, be it economy, health, education at the sub-district or RT and RW levels, data collection was always repeated many times. Therefore it is necessary to develop an information system to overcome this problem. The information system is called the District Data Bank. The method used in this study is a descriptive qualitative method with research on the preparation of data bank applications. This database information system is important because the sub-district is the OPD closest to the community so that the sub-district can provide one data at hand that can be used for strategic decision-making by the related technical OPD.

Keywords: sustainable development, data bank, realtime and accurate data.

PENDAHULUAN

Kota Pekanbaru saat ini dipimpin oleh Pj. Walikota yang melanjutkan visi kepala daerah sebelumnya yang telah habis masa jabatan, yakni **”Terwujudnya Pekanbaru Sebagai Smart City Madani.”** Guna mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkan 5 (lima) misi pembangunan jangka menengah daerah Kota Pekanbaru tahun 2017-2022, sebagai berikut: *Pertama* Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Bertaqwa, Mandiri, Tangguh dan Berdaya Saing Tinggi. *Kedua* Mewujudkan Pembangunan Masyarakat Madani Dalam Lingkup Masyarakat Berbudaya Melayu; *Ketiga*, Mewujudkan Tata Kelola Kota Cerdas dan Penyediaan Infrastruktur yang Baik. *Keempat*, Mewujudkan Pembangunan Ekonomi Berbasis Ekonomi Kerakyatan dan Ekonomi Padat Modal, pada Tiga Sektor Unggulan, yaitu Jasa, Perdagangan dan Industri (olahan dan MICE) ; dan *Kelima*, Mewujudkan Lingkungan Perkotaan yang Layak Huni (*Liveable City*) dan Ramah Lingkungan (*Green City*).

Sebagaimana yang diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru serta Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 121 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan Tipe B di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, menunjukkan bahwa camat selaku pemimpin kecamatan, mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting dan menentukan bagi keberhasilan pelaksanaan program-program dari instansi pemerintah dalam wilayah kecamatan, yang meliputi pengentasan kemiskinan, distribusi bantuan sosial, peningkatan derajat kesehatan masyarakat, pengurangan, pemerataan pendidikan, dan program lainnya

Hal ini sejalan dengan konsep pembangunan berkelanjutan yang menjadi populer dan sering dibicarakan. Pembangunan berkelanjutan merupakan proses pembangunan yang mengoptimalkan manfaat dari sumber daya dengan pembangunan. Konsep pembangunan berkelanjutan adalah suatu proses pembangunan yang mengoptimalkan manfaat dari sumber daya alam serta sumber daya manusia, dengan menyeraskan sumber alam dengan manusia dalam pembangunan. Terdapat 17 (tujuh belas) tujuan pembangunan berkelanjutan yang dikenal dengan TPB yang disampaikan oleh UNDP. Diantara 17 (tujuh belas) tersebut terdapat 7 (tujuh) tujuan yang menjadi tujuan yang

harus dicapai kecamatan juga, yakni: *Pertama*, **Tanpa kemiskinan**, mengentaskan segala bentuk kemiskinan di seluruh tempat; *Kedua*, **Tanpa kelaparan**, mengakhiri kelaparan, mencapai ketahanan pangan dan perbaikan nutrisi, serta menggalakkan pertanian yang berkelanjutan.; *Ketiga*, **Kehidupan sehat dan sejahtera**, menggalakkan hidup sehat dan mendukung kesejahteraan untuk semua usia; *Keempat*, **Pendidikan berkualitas**, memastikan pendidikan berkualitas yang layak dan inklusif serta mendorong kesempatan belajar seumur hidup bagi semua orang; *Kelima*, **Kesetaraan gender**, mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan perempuan; *Keenam*, **Air bersih dan sanitasi layak**, menjamin akses air dan sanitasi untuk semua; *Ketujuh*, **Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi**, pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dan inklusif, serta lapangan pekerjaan yang layak untuk semua.

Dalam mewujudkan visi dan misi walikota Pekanbaru, dan guna mensukseskan pembangunan berkelanjutan di Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru sesuai dengan kewenangan dan tugasnya, diperlukan dukungan data yang akurat tentang astagatra, dan pancagatra. Tujuannya adalah agar data dapat menjadi pegangan dasar untuk menyusun target maupun strategi pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan tersebut. Menurut Pendit (1992), data adalah hasil observasi langsung terhadap suatu kejadian, yang merupakan perlambangan yang mewakili objek atau konsep dalam dunia nyata. Hal ini dilengkapi dengan nilai tertentu. Menurut Ralston dan Reilly (Chamidi, 2004: 314), data didefinisikan sebagai fakta atau apa yang dikatakan sebagai hasil dari suatu observasi terhadap fenomena alam.

Bank data merupakan bidang yang sedang berkembang dalam teknologi inovatif yang menawarkan cara baru untuk mengolah dan menghasilkan informasi yang bernilai dari data yang sangat besar. Kemampuan untuk mengolah informasi dan menghasilkan pengetahuan merupakan hal yang menjadi kelebihan dari suatu organisasi. Banyak organisasi yang berhasil menyelesaikan permasalahan di wilayahnya dari kemampuan mereka untuk mengoleksi dan menganalisis informasi dan menghasilkan pengetahuan serta ide-ide terobosan baru. Kebutuhan akan informasi yang kompleks semakin meningkat dari tahun ke tahun. Aliran informasi secara *real time* menjadi tantangan yang harus diatasi oleh organisasi-organisasi yang menyediakan layanan, guna menjamin posisi mereka dimata publik. Analisis data digital dapat mempercepat proses perencanaan dan juga mengidentifikasi pola yang selanjutnya dapat digunakan untuk meningkatkan

strategi organisasi. Mendapatkan informasi yang berkaitan dengan masyarakat secara *real time* merupakan keuntungan besar bagi organisasi, utamanya untuk melihat trend dan meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Kondisi saat ini adalah kecamatan Sukajadi tidak memiliki bank data perihal kondisi wilayahnya, yang meliputi aspek pendidikan, penduduk, kesehatan, tenaga kerja, UMKM, kemiskinan dan sebagainya. Hal ini sangat menyulitkan dalam menyusun perencanaan dan kebijakan yang berkaitan dengan pelayanan dasar kepada masyarakat. Tidak tersedianya data dasar tersebut, membuat kecamatan tidak memiliki target/arah yang jelas dalam menyelesaikan persoalan yang ada. Selain itu, data yang tersedia tidak update dan realtime Serta, apabila terjadi pergantian pimpinan, pembangunan di kecamatan tidak dapat dilanjutkan, bahkan yang terjadi mengulang program dari awal kembali. Oleh sebab itu, disusunlah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Kebijakan apa yang dapat diambil untuk mengatasi persoalan data di Kecamatan Sukajadi?
- b. Bagaimana sistem kerja dari bank data tersebut?

Melihat sisi strategis pentingnya sebuah bank data dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan kecamatan, oleh sebab itu, penulis menuangkan dalam tulisan ini dengan judul "Sobatku" (Sistem Informasi Bank Data Kec. Sukajadi) Guna Percepatan Pembangunan Berkelanjutan di Kecamatan Sukajadi Dalam Rangka Terwujudnya Pekanbaru Sebagai Smart City Madani.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan analisis deskriptif. Semua yang menjadi solusi dirumuskan berdasarkan analisis terhadap subjek penelitian secara utuh dan masalah secara komplit. Langkanya diantara lain adalah: perumusan masalah, prosedur pengumpulan data, menyusun penyelesaian masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Integritas adalah suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Diperlukan pemimpin yang memiliki

pribadi dan karakter kuat untuk dapat menjalankan organisasi penuh dengan integritas.

Integritas sendiri berasal dari Bahasa latin yakni “ *integer*”, yang berarti:

- Sikap yang teguh mempertahankan prinsip, tidak mau korupsi dan menjadi dasar yang melekat pada diri sendiri sebagai nilai-nilai moral.
- Mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran.

Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan, **definisi** lain dari **integritas** **adalah** suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Dalam etika, **integritas** diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran atau ketepatan dari tindakan seseorang. Integritas seiring dengan penerapan akuntabilitas dalam sebuah organisasi. Akuntabilitas merupakan kemampuan organisasi sektor publik dalam memberikan penjelasan atas tindakan-tindakan yang dilakukannya terutama terhadap pihak-pihak yang dalam sistem politik telah diberikan kewenangan untuk melakukan penilaian dan evaluasi terhadap organisasi publik tersebut (Starling, 2008: 169). Pada sektor publik, para ahli membagi akuntabilitas menjadi beberapa tipe, diantaranya adalah:

1. *Managerial accountability*, akuntabilitas yang ditujukan kepada pemimpin yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Managerial Accountability memiliki beberapa acuan yang dijadikan model dalam pelaksanaannya, di antaranya adalah ketepatan waktu, peningkatan produktivitas, pengendalian biaya, dan kepastian pelaksanaan program yang dilaksanakan berdasar integritas sesuai dengan peraturan-peraturan pemerintah yang terkait.
2. *Financial accountability*, akuntabilitas kepada institusi yang menyediakan atau memberikan anggaran. Akuntabilitas keuangan dilihat dari beberapa faktor untuk menjalankan pelaksanaannya, antara lain memuat hal seperti bernilai ekonomis, efisien dalam penganggaran, efektif dalam membuat kebijakan terkait keuangan dan tidak ada kebocoran dana atau korupsi.
3. *Public accountability*, akuntabilitas yang ditujukan kepada masyarakat. Prinsip akuntabilitas publik terdiri dari dua komponen, yaitu (a) kemampuan menjawab permasalahan yang timbul di dalam masyarakat sekitar, (b) Konsekuensi yang mungkin timbul akibat suhu perpolitikan yang ada.

Untuk dapat membangun integritas dan akuntabilitas organisasi diperlukan upaya-upaya strategis dari pimpinan organisasi sebagai *project leader* agar seluruh anggota organisasi maupun yang terlibat dalam tim dalam mewujudkan aksi perubahan ini memiliki komitmen yang jelas dan terukur terhadap keberhasilan organisasi. Pemimpin adalah seseorang atau individu yang diberi kepercayaan dan tanggungjawab untuk memimpin dan mengaplikasikan dasar manajemen dengan baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nurul Huda, 2020). Pentingnya seorang pemimpin karena diharapkan untuk meningkatkan keamanan, kesejahteraan, dan kenyamanan bagi organisasi atau masyarakat yang dipimpinnya.

Berbicara integritas kepemimpinan tentu saja berkaitan erat dengan profesionalitas. Banyak pendapat para ahli yang menyatakan bahwa kualitas kepribadian seseorang itu berbanding lurus dengan integritas dirinya. Dapat dipastikan bahwa setiap individu yang memiliki integritas akan lebih menyukai proses yang benar untuk menghasilkan sesuatu yang benar pula. Hasil itu tidak menjustifikasi (menilai) proses dan proses itu tidak menjustifikasi hasil karena keduanya harus *on the track* atau berjalan dengan baik dan benar. Integritas akan membawa atau menjaga seseorang/individu supaya tidak keluar dari jalurnya yang sudah terorganisir saat ingin mencapai tujuan. Karena integritas itu menjadi kunci utama kepemimpinan, maka dalam setiap membuat keputusan yang benar harus pada waktu yang benar dalam bersikap dan berperilaku, disitulah terletak pondasi atau dasar dalam membangun *trust* atau kepercayaan dan hubungan antara individu dalam organisasi. Integritas akan hadir dalam kepemimpinan, apabila seorang pemimpin mampu menggabungkan seluruh aspek atau potensi yang ada dalam dirinya menjadi satu kesatuan yang saling mendukung satu sama lainnya.

Peran kepemimpinan di sini sangat diperlukan untuk menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional untuk membangun integritas maupun akuntabilitas seluruh jajarannya, yang didalamnya terdapat motivasi dari pemimpin kepada seluruh anggotanya. Beberapa Langkah yang dilakukan untuk menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional dalam usaha membangun integritas dan akuntabilitas kinerja organisasi adalah:

- a. Mengemukakan visi dan tujuan yang jelas (simplifikasi). Pendelegasian dan persamaan persepsi akan tujuan dan visi dari organisasi dilakukan agar pemimpin

- sebagai *project leader* dan anggota memiliki tujuan yang sama yang didalamnya menggambarkan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi, dan harapan.
- b. Mendorong anggota untuk mengedepankan kepentingan organisasi sehingga menumbuhkan komitmen yang kuat diantara seluruh anggota organisasi maupun yang terlibat dalam aksi perubahan ini untuk terlibat dan ambil andil dalam pencapaian visi organisasi terutama dalam pencapaian aksi perubahan yang disusun. Komitmen melahirkan motivasi untuk pencapaian visi bersama.
 - c. Secara efektif mampu memfasilitasi dan menciptakan pembelajaran bersama dalam organisasi yang dipimpin baik secara kelembagaan, kelompok ataupun individual dimulai dari diri sendiri. Membagi setiap informasi yang diketahui dengan anggota tentang setiap tahapan aksi perubahan, *sharing knowledge* agar mereka dapat memahi setiap Langkah kerja yang harus dilakukan untuk pencapaian aksi perubahan yang dilakukan.
 - d. Kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan apabila diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Pemimpin transformasional harus sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun. Dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan tidak takut akan perubahan tersebut. Intinya adalah mengajak seluruh tim dan anggota organisasi untuk selalu berinovasi dan melakukan perubahan-perubahan yang dapat menggiring organisasi untuk bergerak maju.
 - e. Mengerahkan segala sumberdaya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat tim dalam pencapaian aksi perubahan yang dilakukan untuk pencapaian visi organisasi dan tujuan bersama.
 - f. Membulatkan tekad agar dapat sampai pada akhir dan menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk itu, diperlukan dukungan dari seluruh tim berupa pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen dan inisiatif dalam melaksanakan setiap tahapan dalam aksi perubahan.

Berani mengambil resiko dengan bijaksana. Mulailah menilai apa saja resiko yang akan dihadapi dan buat pertimbangan yang baik agar peluang keberhasilan lebih besar dari pada kegagalan. Jika terdapat resiko yang harus diurai maka disinilah fungsi tim untuk bisa bekerjasama dan memutuskan bersama jalan keluar yang harus

ditempuh. Jika bersifat keputusan maka aksi *leader* harus berani mengambil resiko, namun mitigasi resiko juga harus dicari alternatifnya.

Proses membangun integritas dalam implementasi dari perumusan Sobatku dapat terlihat dari pelaksanaan setiap tahapan yakni dimulai dari:

a. Melakukan Rapat Internal.

Rapat internal dalam tahapan ini sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya bertujuan untuk membuka diskusi tentang permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapangan, kemudian menemukan solusi terbaik guna menyelesaikan permasalahan tersebut. Pemimpin harus dapat membangun integritas seluruh anggota yang terlibat dalam tim. Aksi perubahan ini membutuhkan komitmen, integritas dan tanggungjawab dari setiap orang yang terlibat sebagai wujud pertanggungjawaban kinerja atas amanah dari tugas seorang aparatur pemerintah serta peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, setiap permasalahan yang terjadi harus disampaikan secara *real* sesuai dengan fakta yang ada di lapangan. Pemimpin mengajak seluruh tim untuk memetakan permasalahan mana yang krusial yang menjadi penghambat pelaksanaan tugas selama ini di Kecamatan.

Dari masukan-masukan yang disampaikan oleh seluruh tim, juga dilakukan diskusi-diskusi yang produktif tentang solusi dan langkah yang dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja kecamatan dan mempermudah pelaksanaan pelayanan ke masyarakat. Untuk dapat menggali semua permasalahan yang terjadi dan dapat menerapkan integritas pada bawahan, pemimpin mencoba mengaplikasikan salah satu karakteristik dari *transformative leadership* oleh Bass dan Avolio (2004) yakni *Inspirational Motivation*. *Inspirational motivation* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya agar mampu mengejar target pencapaian tertentu dalam menjalankan tugas. Jangan terhukum dengan kegiatan-kegiatan yang rutin dilaksanakan. Tahapan ini menjadi kunci untuk mendorong seluruh anggota agar dapat berpikir inovatif untuk menghasilkan pencapaian-pencapaian yang luar biasa dalam peningkatan kinerja organisasi.

b. Koordinasi dengan Organisasi Perangkat Daerah Terkait.

Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) berinduk dari kata *transform* yang artinya mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Seorang pemimpin *transformational* harus mampu mengoptimalkan seluruh sumberdaya yang ada untuk dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sumberdaya yang dimaksud adalah SDM (sumberdaya manusia), fasilitas sarana dan prasarana, dan faktor eksternal organisasi sendiri. Oleh sebab itu, dengan seluruh keterbatasan dari organisasi yang ada, agar integritas kinerja bawahan tetap terjaga, seorang pemimpin harus mampu berkoordinasi dengan optimal dengan seluruh OPD yang ada agar dapat mendukung dan bekerjasama berkolaborasi sesuai dengan bidang tugas masing-masing dan menjadi *support system* dalam pelaksanaan *milestone* ini. Pada tahapan ini diperlukan kemampuan berkomunikasi yang baik dari seorang pimpinan, tidak hanya untuk penguatan internal namun juga eksternal lintas sektor. Dalam tahapan ini ada OPD lain yang dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Komponen-komponen dalam kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam pelaksanaan tahapan ini diantaranya adalah: *Pertama, inspirational motivation*, kejelasan visi yang ingin dicapai kepada seluruh tim yang akan dibentuk dalam tahapan ini. *Kedua, Intellectual Stimulation*, dalam tahapan ini *project leader* selaku ketua mendorong kreativitas penuh seluruh anggota tim untuk mengeksplorasi cara-cara baru untuk merumuskan solusi terhadap permasalahan kinerja yang ada yang dalam tahapan selanjutnya sudah dipetakan. *Ketiga, Individualized Consideration*, melibatkan seluruh tim yang ada, menjaga komunikasi yang efektif dan bebas untuk berbagi ide tentang solusi yang diharapkan. Hal ini nampak dalam setiap kegiatan yang dilakukan dalam tahapan ini, mulai dari diskusi-diskusi internal yang dilakukan di kecamatan, sampai kepada diskusi-diskusi yang dilakukan di lintas OPD berkaitan dengan rancangan yang akan dilakukan serta pembentukan tim efektif lintas sector untuk menunjang pelaksanaan aksi perubagan.

c. Pembentukan desain dan *layout* Tampilan Bank Data.

Dalam tahapan ini, *project leader* menerapkan Karakteristik kepemimpinan transformasional *intellectual stimulation* pada tim yang sudah dibentuk terutama tim yang bekerja menjadi pembangun Sistem Informasi Bank Data ini. *Intellectual*

stimulation merupakan karakter pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakteristik kepemimpinan ini memberi ruang yang sebesar-besarnya kepada bawahan untuk berinovasi mengembangkan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan dan mengurai permasalahan menjadi sebuah solusi sehingga lebih kreatif dan inovatif. Dalam menciptakan desain dan layout bank data, secara *empiric project leader* memberikan kepercayaan kepada tim pembangun untuk merancang dan mengkonsepnya dan tentunya membuka ruang diskusi secara terbuka untuk menghasilkan yang terbaik sehingga tim ini dapat menyelesaikan konsep awal yang kemudian dipaparkan bersama guna mendapatkan masukan yang positif.

d. Pelaksanaan Demo *Prototype* dan evaluasi.

Proses pembangunan integritas dan akuntabilitas dalam tahapan *milestone* ini tampak dari konsistensi yang ditunjukkan oleh pemimpin untuk terus melakukan perbaikan-perbaikan dan mengupgrade system yang dibangun. Pada kesempatan ini *prototype* yang dibangun disampaikan kepada seluruh tim baik eksternal dan internal agar dapat mengetahui system kerja bank data yang dibangun. Dalam pelaksanaan demo *prototype* ini, *project leader* membuka peluang diskusi yang sebanyak-banyaknya sebagai upaya mendapatkan *feed back* dan input positif tentang hal-hal yang perlu disempurnakan dalam pembangunan system yang dilakukan. Ini adalah bentuk integritas dan akuntabilitas sederhana yang ditunjukkan oleh *project leader* agar menumbuhkan dan mendorong integritas dan akuntabilitas masing-masing anggota organisasi dan tim yang terlibat.

e. Peningkatan Kompetensi ASN Kecamatan dan Kelurahan untuk Mengelola inovasi Bank Data.

Proses peningkatan kompetensi ASN yang merupakan bagian dari tim internal adalah salah satu proses membangun budaya belajar di dalam organisasi. Tujuannya adalah agar semua tim mengetahui proses kerja dari SOBATKU (system Informasi Bank Data Kecamatan) yang sudah dibangun dan menguasai detailnya. Sehingga tidak ada lagi anggota tim yang terlibat tidak mampu mengelola inovasi yang sudah diciptakan dan dibuat melalui aksi perubahan yang dilakukan. Hal ini mampu membawa organisasi berkembang lebih cepat dan menciptakan anggota tim yang

Tangguh dan produktif. Tahapan ini adalah bentuk penanaman karakteristik *transformational leadership* yakni *individualized Consideration*. *Individualized Consideration* adalah kemampuan seorang pemimpin untuk dapat memahami perbedaan individu masing-masing dalam tim, oleh sebab itu perlu dilakukan pelatihan, Pendidikan dalam bentuk sosialisasi agar ada upgrade ilmu maupun kemampuan yang dimiliki oleh tim untuk memahami inovasi namun juga harus mampu melihat potensi yang dimiliki juga.

f. *Launching*.

Launching SOBATKU (Sistem Informasi Bank Data Kecamatan) yang dilakukan adalah sebagai bentuk contoh integritas dan akuntabilitas yang dilakukan oleh pemimpin kepada anggota organisasi. Tujuan launching ini adalah agar segenap masyarakat dan OPD lainnya di lingkungan pemerintah Kota Pekanbaru mengetahui bahwa saat ini Kecamatan Sukajadi telah memiliki system informasi bank data yang *real time* dan mampu dipertanggungjawabkan secara statistic sebagai dasar pengambilan kebijakan strategis bagi pemerintah kota untuk merumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang berhubungan dengan masyarakat secara langsung.

Hal ini sejalan dengan karakteristik konsep *transformational leader* yakni *idealized influence* yang sederhana yang dilakukan yaitu sebagai contoh dan panutan bagi seluruh anggota tim dan organisasi yang dipimpin. Bahwa tidak ada yang tidak mungkin dilakukan untuk mendapatkan tujuan atau hasil yang diinginkan.

Setiap organisasi perangkat daerah memiliki karakter dan budaya kerja masing-masing. Budaya kerja menurut Susanto et al (2009) adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Budaya kerja cenderung melekat pada suatu organisasi dan tentu membutuhkan waktu yang tidak sebentar untuk mengelola budaya kerja yang sudah ada menjadi lebih baik sebagaimana yang diinginkan.

Penerapan prinsip *transformational leadership* seharusnya sejalan dengan pengelolaan budaya kerja yang dilakukan, karena dalam kepemimpinan *transformational*

jelas bahwa nilai menjadi hal mendasar yang harus ditanamkan kepada seluruh anggota organisasi. Proses dalam membangun budaya kerja dalam pelaksanaan aksi perubahan ini dapat dilihat dari pelaksanaan rapat internal pada kegiatan penyampaian data permasalahan yang terjadi serta ide penyelesaian masalah dan Tahapan Koordinasi dengan OPD (organisasi Perangkat Daerah) terkait pada kegiatan pembentukan tim bersama perihal pembangunan Bank Data. Kedua tahapan ini merupakan sebuah pondasi komitmen seluruh anggota organisasi untuk pengelolaan budaya kerja dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang dicoba rumuskan dalam aksi perubahan yang dilakukan. Beberapa hal yang dilakukan pemimpin untuk membangun budaya kerja organisasi dalam aksi perubahan ini adalah:

- a. Menetapkan visi dan tujuan dari perubahan/ inovasi yang dilakukan.

Menetapkan visi dan tujuan dari perubahan/ inovasi merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan agar pelaksanaan seluruh kegiatan terfokus untuk bergerak lebih dekat guna mencapai tujuan yang akan dicapai. Dan tentunya hal ini harus sejalan dengan visi dan misi organisasi. Untuk itu, sebelum tim mulai bekerja dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing, maka pemimpin terlebih dahulu menetapkan tujuan yang jelas dan terukur dari program yang akan dilaksanakan dari aksi perubahan ini dengan target yang jelas dan terukur. Sehingga setiap capaian dalam aksi perubahan ini dapat tercapai dengan baik.

- b. Mengkomunikasikan tujuan secara jelas kepada anggota.

Setelah penetapan visi dan tujuan aksi perubahan ditetapkan, Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh pimpinan untuk membangun budaya kerja organisasi adalah mengkomunikasikan dan mendistribusikan tujuan tersebut dengan baik kepada seluruh anggota organisasi dan tim yang dibentuk agar seluruhnya dapat mengetahui, memahami, mengimplementasikan serta menginternalisasi visi dan tujuan aksi perubahan ini dilakukan. Ketika semua sudah dapat terdistribusi dan diterima dengan baik, dan seluruh tim sadar sepenuhnya dengan tujuan tersebut maka dengan sendirinya akan terbentuk pola dan kesadaran untuk melaksanakan tugas masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan.

Sementara untuk pengelolaan IT sudah perjalan dalam tahapan milestone ini. Karena SOBATKU adalah system informasi berbasis web yang disusun dan

dikembangkan dalam rangka mempermudah akses data kondisi real di kecamatan sukajadi.

Pada era 4.1 jejaring kerja (*networking*) adalah sebuah keharusan yang harus dimiliki dan menjadi prioritas organisasi. menjalin hubungan kerja dengan siapa pun dan organisasi manapun menjadi bagian penting dalam segala aktivitas kehidupan setiap organisasi. Jejaring kerja adalah salah satu kegiatan penting dalam berorganisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Jejaring kerja dapat dilakukan dengan melakukan koordinasi dan kolaborasi antar bagian dari satu organisasi atau dengan organisasi lain, hal ini dapat memudahkan setiap individu mengatasi masalah untuk tujuan bersama.

Membangun jejaring kerja dan kolaborasi pada hakekatnya adalah sebuah proses membangun komunikasi atau hubungan, berbagi ide, informasi dan sumber daya atas dasar saling percaya (*trust*) dan saling menguntungkan diantara pihak-pihak yang bermitra. Berdasarkan pengertian tersebut membangun jejaring kerja dapat dilakukan jika pihak-pihak yang bermitra mengikuti aturan atau ketentuan, diantaranya adalah: ada dua pihak atau lebih organisasi/Lembaga, memiliki kesamaan visi dalam mencapai tujuan organisasi/lembaga, ada kesepakatan/kesepahaman, saling percaya dan membutuhkan dan komitmen bersama untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Proses membangun jejaring dan kolaborasi dalam pelaksanaan tahapan dapat dilihat dari pelaksanaan tahapan **Koordinasi dengan OPD Terkait** dalam pembangunan Bank Data, penyediaan sarana dan prasarana pendukung serta saran dan rekomendasi statistik yang dibutuhkan. Pada tahapan ini, pimpinan menerapkan karakteristik *transformative leadership* yakni dalam bentuk *Individual Stimulation*. Pimpinan mencoba menggali seluruh ide dari anggota tim yang terlibat terkait permasalahan serta solusi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Disamping itu penggalian ide-ide yang solutif dalam merancang bank data kecamatan sukajadi dengan tim *networking* jejaring kerja untuk menciptakan konsep bank data kecamatan sukajadi yang mudah dipahami dan mudah untuk dipergunakan oleh seluruh *stakeholder* yang terkait. Dari proses ini banyak input positif yang disampaikan oleh seluruh anggota tim yang terlibat dalam aksi perubahan ini, sehingga menghasilkan SOBATKU.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan mencapai tujuan bersama beberapa jejaring kerja (*networking*) yang dibangun adalah lintas sector dan lintas OPD. Salah

satunya dengan membangun jejaring kerja dengan Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Pekanbaru yang merupakan bagian dalam tim. Kedudukan dan fungsi serta tugas dari BPP sudah jelas diuraikan dalam Surat Keputusan walikota Pekanbaru (terlampir). Tim ini langsung terlibat menjadi bagian yang aktif dalam mendukung aksi perubahan. Kemudian jejaring kerja menjadi lebih luas Ketika aksi perubahan membutuhkan penyediaan sarana dan prasarana domain untuk keperluan bank data. Oleh sebab itu, pimpinan menggandeng Dinas Kominfo untuk menjadi bagian dari *networking* aksi perubahan ini.

Selain BPP dan Dinas Kominfo, pimpinan juga berkolaborasi dan membangun jejaring kerja dengan Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru. BPS Kota Pekanbaru sesuai dengan tupoksinya membantu Kecamatan Sukajadi dalam pelaksanaan pengawasan pendataan dan memberikan rekomendasi statistic terhadap pelaksanaan aksi perubahan yang dilakukan. Jaringan kerja (*networking*) ini terbentuk sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing OPD terkait dan saling mendukung dan melengkapi satu sama lain. Sedangkan di luar instansi pemerintahan jejaring kerja yang lebih luas terbentuk antara pemerintah Kecamatan Sukajadi dengan seluruh RT/RW di seluruh Kelurahan di Kecamatan Sukajadi karena seluruh RT/RW terlibat dalam pendataan yang dilakukan.

Tujuan yang ingin dicapai dari pembangunan jejaring kerja ini adalah untuk membangun partisipasi semua pihak, membangun kesadaran dari semua pihak bahwa data adalah kunci dari setiap pengambilan kebijakan yang ada terutama berkaitan dengan masyarakat. Disamping itu, jejaring kerja ini juga merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas dari aksi perubahan yang dibangun sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

KESIMPULAN

Satu-satunya cara yang dapat dilakukan agar ketersediaan data di Kecamatan dapat terus ada adalah dengan membangun Sistem informasi Bank data. Namun proses pembangunan sisteminformasi bank data ini tidaklah mudah. Pertama, harus ada pembangunan komitmen bersama untuk melakukan perubahan dalam organisasi yang sudah terbiasa dengan kebiasaan lama yakni menolak inovasi yang mengganggu kenyamanan. Kemudian juga harus terjalin komunikasi yang baik lintas sector terutama dinas terkait agar data yang didapat di lapangan dapat disandingkan dengan

program-program dinas terkaiy agar dapat bersinergi bersama untuk mensejahterakan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M. & Avolio, B.J, “*The Implication of transactional and transformational leadership*” (Journal of European insdustrial training, 2004)
- Chamidi, Safrudin. 2004. “Kaitan antara Data dan Informasi Pendidikan dengan Perencanaan Pendidikan,” *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* (48), hlm. 311—328.
- Erik Rees. 2001. “Seven Principles of Transformational Leadership -- Creating A Synergy of Energy.
- Ismid Hadad. 2010. “Gerakan Lingkungan dan Advokasi Pembangunan Berkelanjutan” dalam Iwan Jaya Azis, Lydia M. Napitupulu, Arianto Patunru, dan Budi Reksosudarmo, *Pembangunan Berkelanjutan, Peran dan Kontribusi Emil Salim, Kepustakaan Populer Gramedia, Jakarta*
- Nasution Arman Hakim dan Hermawan Kartayaja. 2018. “Inovasi”. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Pendit, Putu Laxman.1992. “Makna Informasi: Lanjutan dari Sebuah Perdebatan,” dalam *Kepustakawanan Indonesia: Potensi dan Tantangannya*, eds. Antonius Bangun dkk. Jakarta: Kesaint-Blanc.
- Starling, G. 2008. *Managing the Public Sector 8th edition*. Thompson Wadsworth. Boston, M.A
- Susanto A. B., Sujanto, F. X., et al. (2009). *A Strategic Management Approach: Corporate Culture Organization Culture*. The Jakarta Consulting Group.
- Yusup, Pawit M. 2001. *Pengantar Aplikasi Teori Ilmu Sosial Komunikasi untuk Perpustakaan dan Informasi*. Bandung: Jurusan Ilmu Perpustakaan Fikom Unpad.