

## **Pemberdayaan Aparat Pemerintah Kelurahan Lok Bahu Dalam Melaksanakan Administrasi Kependudukan**

**Jaini**

*Alumni Program Magister Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman*

**Abstract:** This study suggests that the ability of urban authorities in implementing the population administration is still not enough, it is because lack of empowerment officers through providing opportunities for education and training, in addition to the inadequacy of the budget and operational funding.

**Keywords:** Empowerment, Apparatus, Citizen Administration

**Abstrak:** Studi ini menegaskan bahwa kemampuan aparat pemerintah dalam melaksanakan administrasi kependudukan masih belum mumpuni. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemberdayaan aparat melalui kesempatan pendidikan dan pelatihan. Lebih lanjut juga disebabkan oleh ketidakcukupan anggaran dan operasional dana.

**Kata Kunci:** Pemberdayaan, Aparat, Administrasi Kependudukan

### **Pendahuluan**

Salah satu faktor penting dalam upaya mengantisipasi permasalahan yang timbul akibat perkembangan jumlah penduduk adalah dengan melakukan pendataan yang benar dan akurat mengenai data kependudukan disuatu wilayah pemerintahan, sebab berdasarkan data kependudukan yang benar dan akurat tersebut, selain untuk mengetahui jumlah penduduk disuatu wilayah secara tepat, namun juga untuk mendapatkan data tentang jumlah penduduk berdasarkan klasifikasi yang dibutuhkan seperti berdasarkan tingkat usia, jenis mata pencaharian, agama, tingkat pendidikan, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan data yang terkumpul nantinya dapat dijadikan acuan pihak pemerintah kota maupun propinsi dalam menentukan arah kebijakan yang berkaitan dengan permasalahan kependudukan di suatu wilayah. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka diperlukan suatu kebijakan guna mendukung pencapaian administrasi kependudukan yang baik, sebagai bentuk pelayanan pemerintah kepada masyarakatnya. Melalui implementasi kebijakan yang baik, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan aparatur pemerintah secara berdaya guna dan berhasil guna. Untuk itu, Pemerintah Kota Samarinda telah mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 34 Tahun 2003 tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan Dan Catatan Sipil. Implementasi kebijakan tentang administrasi kependudukan tersebut juga harus didukung oleh sumber daya aparatur yang ada di masing-masing tingkat pemerintahan di wilayah Pemerintah Kota Samarinda. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa aparat pemerintah di tingkat kelurahan merupakan ujung tombak pelaksanaan kegiatan pelayanan administrasi kependudukan di lapangan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan administrasi kependudukan yang baik dan benar sebagaimana diharapkan. aparat pemerintah,

dan bukan pada sistemnya. Berdasarkan permasalahan tentang aparat pemerintahan kelurahan dalam melaksanakan administrasi kependudukan, sebagaimana telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pemberdayaan Aparat Pemerintahan Kelurahan Lok Bahu Dalam Melaksanakan Administrasi Kependudukan.

### **Pemberdayaan Aparatur**

Pemberdayaan dapat diartikan sebagai tujuan dan proses. Sebagai tujuan, pemberdayaan adalah suatu keadaan yang ingin dicapai, yakni masyarakat yang memiliki kekuatan atau kekuasaan dan keberdayaan yang mengarah pada kemandirian, dengan kata lain pemberdayaan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan profesionalitas aparat dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam pelaksanaannya, pemberdayaan sumber daya aparat harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan terencana, agar tidak mengalami kegagalan, seperti pemborosan waktu, tenaga, pikiran, dan biaya. Secara sederhana pemberdayaan merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri sendiri dan staf kita (Stewart, 1998). Lebih lanjut dikemukakan oleh Tjiptono dan Diana (1996), bahwa pemberdayaan dapat diartikan sebagai pelibatan karyawan yang benar-benar berarti (signifikan). Dengan demikian pemberdayaan tidak hanya sekedar memiliki masukan tetapi juga memperhatikan, mempertimbangkan menindaklanjuti masukan-masukan tersebut, apakah dapat diterima atau tidak. Dengan kata lain tanpa adanya pemberdayaan, pelibatan karyawan akan menjadi sia-sia. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Edi Suharto (1998) yang menjelaskan bahwa pemberdayaan dapat dilakukan melalui tiga pendekatan yaitu:

#### **1. Pendekatan mikro.**

Pemberdayaan dilakukan terhadap individu melalui bimbingan, konseling, *crisis intervention*. Tujuan utamanya adalah membimbing atau melatih individu dalam menjalankan tugas-tugas kesehariannya. Model ini sering disebut sebagai pendekatan yang berpusat pada tugas (*task centered approach*).

#### **2. Pendekatan mezzo.**

Pemberdayaan dilakukan terhadap kelompok masyarakat, pemberdayaan dilakukan dengan menggunakan pendekatan kelompok sebagai media intervensi. Pendidikan, pelatihan, dinamika kelompok Pendidikan, pelatihan, dinamika kelompok biasanya digunakan sebagai strategi dalam meningkatkan kesadaran, pengetahuan, keterampilan.

#### **3. Pendekatan makro.**

Pendekatan ini sering disebut dengan strategi sistem pasar (*large-system strategy*), karena sasaran perubahan diarahkan pada sistem lingkungan yang luas. Perumusan kebijakan, perencanaan sosial, kampanye, aksi sosial, pengorganisasian dan pengembangan masyarakat adalah beberapa strategi dalam pendekatan ini. Dalam hubungannya dengan pemberdayaan aparat, pengembangan pegawai atau pengembangan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai pembentuk tingkah laku melalui pengalaman. Hal tersebut berkaitan juga dengan mempersiapkan pegawai untuk dapat bekerja lebih baik, serta mempersiapkan mereka untuk

menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang. Sehubungan dengan pernyataan tersebut, Siagian (1996) mengemukakan bahwa pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa dengan penyelenggaraan program yang komprehensif sekalipun, belum menjamin bahwa para karyawan baru serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan.

Manajemen personalia menurut Miner dan Miner (dalam Hasibuan, 1995) didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, penerapan, dan penilaian kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi. Lebih lanjut ditambahkan oleh Flippo (dalam Hasibuan, 2003) bahwa manajemen personalia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Miner dan Miner (dalam Hasibuan, 1995) menyatakan bahwa manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, penerapan, dan penilaian kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

### **Aparat Kelurahan**

Menurut Handayaniingrat (1983), aparat adalah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan/negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan nasional. Aspek-aspek administrasi itu terutama kelembagaan (organisasi) dan kepegawaian. Lebih lanjut diuraikan oleh Handayaniingrat (1983), bahwa aparat pemerintah adalah orang-orang yang menduduki jabatan dalam kelembagaan pemerintahan (badan eksekutif), yang meliputi:

- a. Penjabat negara, yang bertugas di bidang pemerintahan (eksekutif), meliputi:
  - 1) Presiden dan Wakil Presiden
  - 2) Menteri Kabinet
  - 3) Gubernur Kepada Daerah Tingkat I
  - 4) Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh R.I. di Luar Negeri
  - 5) Bupati/Walikota
- b. Angkatan Bersenjata R.I. yang bertugas di bidang keamanan dan ketertiban.
  - 1) Pegawai Negeri Sipil pusat dan daerah.
  - 2) Pegawai Republik Indonesia yang bertugas pada Perangkat Desa/Kelurahan
- c. Aparat Perekonomian Negara, yaitu:
  - 1) Bank-bank milik negara dan daerah yang memberikan pelayanan atas jasa-jasa bank.
  - 2) Badan Usaha Milik Negara dan Daerah yang memberikan pelayanan umum kepada masyarakat.

Selanjutnya, menurut pendapat Tjokroamidjojo (1988), sumber daya manusia (aparat) merupakan unsur utama dalam proses usaha untuk mencapai tujuan organisasi, dan faktor manusia juga merupakan faktor penentu atau mempunyai kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan tersebut.

### Pemberdayaan Aparat Kelurahan

Dalam era reformasi saat ini, terjadi perkembangan dalam hal keberdayaan masyarakat. Salah satu contoh adalah dalam hal perencanaan dan pelaksanaan program-program pemerintah, dimana masyarakat saat ini lebih kritis dalam menyikapi segala aspek dalam lingkup program kerja pemerintah, baik mulai saat perencanaan hingga tahap pelaksanaannya. Hal tersebut seperti apa yang diungkapkan oleh Widodo (2001) bahwa perkembangan masyarakat yang sangat dinamis, tingkat kehidupan yang semakin baik, merupakan indikasi dari *empowering* yang dialami oleh masyarakat. Oleh karena itu perangkat pemerintah, baik di tingkat pusat hingga pada tingkat kelurahan, harus mengubah posisi dan perannya (revitalisasi) dalam memberikan pelayanan publik. Persepsi bahwa aparat pemerintah yang suka mengatur dan memerintah diubah menjadi aparat pemerintah yang melayani dan mengayomi. Begitu juga pendekatan yang sebelumnya menggunakan pendekatan kekuasaan (*represif*), diubah menjadi lebih terbuka, mau mendengarkan dan menerima masukan dari masyarakat, dengan kata lain mampu melakukan komunikasi dua arah guna mencapai tujuan secara bersama-sama. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Widodo (2001), bahwa perangkat pemerintah daerah dapat dikatakan berkualitas manakala mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup dan memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, karena kemampuan pada dasarnya merupakan ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan. Dalam hal meningkatkan kemampuan aparat pemerintah, juga dikemukakan oleh Rasyid dan Syahril (1997), bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia, tidak hanya menekankan aspek fisik (kesegaran atau kesehatan jasmani), tetapi menyangkut segi-segi non fisik seperti kualitas kepribadian, kualitas karya seperti tercermin dalam produktivitas, disiplin kerja, keswadayaan, keswakarya, dan wawasan masa depan. Beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan aparat, juga dikemukakan oleh Widodo (2001), yaitu:

1. Melalui Pendidikan

Pemberian kemampuan melalui pendidikan ini dapat dilakukan melalui dua jenjang. Pertama, pendidikan formal yang berjenjang S1 ke S2 dan ke S3. Kedua, melalui pendidikan administrasi penjenjangan sejenis PIM IV, PIM III, PIM II, PIM.I, LEMHANAS, untuk para personil pemerintah daerah.

2. Melalui Pelatihan

Pemberian kemampuan melalui pelatihan ini dimaksudkan mengikutsertakan para perangkat pemerintah daerah, setiap ada kesempatan dalam kegiatan pelatihan, kursus, seminar, diskusi, dan sejenisnya baik yang diselenggarakan sendiri, maupun yang diselenggarakan oleh lembaga lain, bisa publik maupun bisnis. Dengan begitu mereka akan bertambah wawasan, dan pengetahuannya yang dapat mendukung dalam menjalankan tugas.

3. Melalui Pengalaman

Pemberian kemampuan melalui pengalaman ini maksudnya adalah melakukan “tour of duty” para personil pemerintah daerah dalam mengartikulasi masalah dan memperjuangkannya sesuai keinginan masyarakat. Dengan kegiatan “tour of duty” secara rutin, maka masing-masing perangkat pemerintah daerah tidak hanya mempunyai pengalaman cukup banyak dalam berbagai bidang tugas dan tanggung jawab, tetapi juga motivasi yang tinggi karena ada suasana kerja baru. Selanjutnya, menurut pendapat Mastika (2010), bahwa faktor-faktor yang berpengaruh dalam proses pemberdayaan aparat adalah:

1. Kualitas Pegawai

Kualitas pegawai atau karyawan dimaksud adalah tingkat pendidikan formal pegawai atau karyawan. Tingkat pendidikan pegawai inilah yang dapat menopang pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, karena paling tidak si pegawai telah mendapat ilmu pengetahuan yang didapatnya ketika sedang menempuh pendidikan.

2. Kemampuan dan Kemauan Pegawai Kemampuan dan kemauan pegawai pada dasarnya merupakan hal yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan setiap tugas yang menjadi pekerjaannya agar lebih bertanggung jawab dalam keahliannya, tanpa menunggu perintah terlebih dahulu. Semangat kerja setiap pegawai dapat selalu dipupuk dan dikembangkan dengan salah satu cara melalui pendekatan secara spiritual.

3. Sarana Pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah atau swasta akan berpengaruh terhadap kelancaran tugas dan pekerjaan. Sarana pendukung yang perlu mendapat perhatian, antara lain:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung para pegawai dapat bekerja dengan nyaman, gairah, semangat, dan penuh rasa kekeluargaan.

b. Peralatan Kerja

Peralatan kerja yang lengkap, seperti peralatan teknologi yang canggih akan dapat mendukung kecepatan kerja serta produktivitas pegawai.

c. Kesejahteraan

### **Kebijakan Publik**

Kebijakan atau *policy* menurut Easton (1979), adalah *consists of a web of decision and actions that allocate... values* (meliputi seperangkat keputusan dan kegiatan yang muatannya mengalokasikan... nilai). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Laswell (1970), yang mengartikan kebijakan sebagai *a projected program of goals, values and practices* (suatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai dan pelaksanaan yang terarah). Friend, Kimball, Power, Yewlett (1974). memberikan pendapat tentang kebijakan yang lebih menekankan pada kesinambungan kebijakan sebagai *essentially stance which, once articulated, contributed to the context within which succession of future decisions will be made*

(pada dasarnya merupakan cerminan suatu sikap, yang pada saat diartikulasikan, dapat memberi kontribusi kepada kesinambungan keputusan-keputusan yang dibuat kemudian). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa kebijakan merupakan serangkaian keputusan yang dibuat kemudian dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara terarah dan berkesinambungan. Sehingga diharapkan dalam proses pembuatan kebijakan selanjutnya dapat lebih meningkatkan hasil yang telah dicapai melalui kebijakan yang dibuat sebelumnya. Pendapat berbeda dikemukakan oleh Tjokroamidjojo (1993), bahwa kebijakan publik adalah setiap keputusan yang dilaksanakan oleh pejabat pemerintah atau negara atas nama instansi yang dipimpinnya, seperti Presiden, Menteri, Gubernur, Bupati, dan lain-lain, dalam rangka melaksanakan fungsi umum pemerintahan atau pembangunan guna mengantisipasi permasalahan tertentu, maupun dalam rangka mencapai tujuan tertentu dalam rangka mencapai tujuan negara. Sedangkan Dunn dan Quade (2000), mengemukakan bahwa kebijakan publik dapat diartikan sebagai penentu dan pelaksana langkah-langkah ke depan untuk memecahkan masalah dalam lingkungan publik tertentu, atau pencapaian-pencapaian tujuan-tujuan publik tertentu. Lingkup publik tersebut bisa masyarakat bangsa, masyarakat daerah, kelompok rentan, masyarakat usaha (produsen maupun konsumen), masyarakat pemilih, dan lain sebagainya.

Dengan demikian kebijakan publik dapat dijelaskan sebagai seperangkat keputusan yang dibuat dan ditetapkan oleh instansi yang berwenang, untuk dipedomani tentang apa yang harus dilakukan dan/atau tidak perlu dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan kondisi kehidupan dan penghidupan masyarakat yang lebih baik serta kepentingan masyarakat seluas-luasnya, yang semua itu diharapkan dapat memberikan kelangsungan bagi pertumbuhan masyarakat yang berkualitas.

### **Administrasi Kependudukan**

Sebagaimana telah diuraikan di atas, bahwa masalah kependudukan saling berkaitan dan berpengaruh dengan permasalahan sosial, ekonomi, kebudayaan, kesehatan, lingkungan hidup (ekologi), dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, setiap pemerintahan menaruh perhatian yang serius dalam menangani persoalan kependudukan tersebut. Hal ini dikarenakan permasalahan kependudukan merupakan salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat, dan menciptakan keamanan/ketertiban masyarakat. Sehingga, untuk mencapai maksud tersebut, sebagai salah satu langkah yang penting adalah dengan melaksanakan administrasi kependudukan secara baik dan benar. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, bahwa yang dimaksud dengan administrasi kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain.

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka seperti telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini akan menganalisis tentang pemberdayaan aparat pemerintahan kelurahan, yang ditinjau dari beberapa aspek :

1. Program pendidikan dan pelatihan yang harus dilaksanakan secara selektif dan berjenjang sesuai dengan program peren-canaan pengembangan aparat.
2. Pendelegasian tugas dan tanggung jawab juga harus selektif, dimana pembagian tugas harus berdasarkan jenjang karir, kemampuan dan kemauan tiap-tiap aparat. Sehingga diharapkan tidak ada aparat yang merasa terbebani dengan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Ketersediaan anggaran dan dana operasional, yang diharapkan dapat menjaga kesinambungan program-program kerja pemerintahan kelurahan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja aparat dalam melaksanakan fungsi tugas mereka.
4. Pedoman prosedur administrasi kependudukan yang jelas, sehingga dapat dengan mudah dipahami dan dilaksanakan dengan baik oleh aparat.
5. Ketersediaan jumlah aparat yang memadai, agar dalam proses pelaksanaan administrasi kependudukan tidak mengalami hambatan yang berarti.
6. Pemberian insentif bagi aparat pemerintahan kelurahan berdasarkan prestasi kerjanya, untuk memotivasi aparat dalam meningkatkan kinerjanya.

#### **Pemberdayaan Aparat Dalam Melaksanakan Administrasi Kependudukan Di Kelurahan Lok Bahu**

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pemberdayaan aparat di Kelurahan Lok Bahu dalam kaitannya dengan pelaksanaan administrasi kependudukan. Adapun informasi mengenai pemberdayaan aparat di Kelurahan Lok Bahu dalam melaksanakan administrasi kependudukan tersebut, meliputi pemberdayaan aparat melalui program pendidikan dan pelatihan, pendelegasian tugas dan tanggung jawab, ketersediaan anggaran dan dana t operasional, pedoman prosedur administrasi kependudukan, ketersediaan jumlah aparat yang memadai, dan pemberdayaan aparat melalui pemberian insentif. Informasi mengenai pemberdayaan aparat di Kelurahan Lok Bahu tersebut diperoleh melalui hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan kepada narasumber yang dianggap mengetahui dan memahami permasalahan yang dimaksud.

#### **Pemberdayaan Aparat Melalui Pendidikan dan Pelatihan**

Salah satu upaya yang sering dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya adalah melalui pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti program-program pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan oleh organisasi itu sendiri, maupun program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pihak-pihak lain yang berkompeten di bidang ini. Melalui pendidikan dan pelatihan tersebut diharapkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diharapkan dapat meningkat, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Berdasarkan informasi dan data yang diperoleh mengenai keadaan aparat di Kelurahan Lok Bahu berdasarkan tingkat pendidikan akhirnya, diketahui bahwa jumlah aparat dengan tingkat pendidikan akhir SLTA

kebawah, lebih banyak dibandingkan dengan jumlah aparat yang memiliki tingkat pendidikan akhir sarjana (S1), dengan jumlah masing-masing 9 orang dan 7 orang. Melalui hasil pengamatan di lapangan, dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa aparat di lingkungan kantor Kelurahan Lok Bahu diperoleh hasil bahwa sebagian besar aparat di Kelurahan Lok Bahu belum memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kemampuan kerja mereka sesuai dengan bidang tugas mereka masing-masing. Berdasarkan informasi yang diperoleh tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan aparat pemerintahan kelurahan lok bahu dalam melaksanakan administrasi kependudukan melalui pemberian kesempatan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan khususnya dalam bidang informasi dan teknologi, maupun dalam bidang ilmu statistik belum dilakukan secara maksimal, dengan tidak maksimalnya pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh aparat kelurahan lok bahu maka pembuatan atau penyusunan laporan berkenaan dengan administrasi kependudukan menjadi terhambat dan tidak akurat.

### **Pemberdayaan Aparat Melalui Pendelegasian Tugas Dan Tanggung Jawab**

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, diketahui bahwa pelaksanaan pendelegasian tugas dan tanggung jawab kepada aparat di Kelurahan Lok Bahu sudah berjalan dengan cukup baik. Hal tersebut terlihat dari pembagian tugas yang sudah terstruktur pada masing-masing seksi yang ada, disamping itu juga hampir semua aparat di kelurahan ini pernah mendapatkan penugasan luar, sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan di lapangan, dapat dikatakan bahwa pemberdayaan aparat pemerintahan kelurahan Lok Bahu dalam melaksanakan administrasi kependudukan melalui pendelegasian tugas dan tanggung jawab sudah berjalan cukup baik. Pemberdayaan aparat melalui pendelegasian tugas dan tanggung jawab tersebut dilakukn dengan memberikan petunjuk dan panduan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab pada masing-masing seksi yang ada dalam struktur organisasi Kantor Kelurahan Lok Bahu. Salah satu faktor penting dalam upaya melakukan pemberdayaan aparat adalah adanya ketersediaan anggaran dan dana operasional yang mencukupi. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan diketahui bahwa pada kenyataannya anggaran dan dana operasional yang dialokasikan selama ini untuk menunjang kegiatan Kantor Kelurahan lok Bahu belum memadai. Berikut ini akan dipaparkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa narasumber yang berkompeten dengan permasalahan tersebut.

### **Pemberdayaan Aparat Melalui Pedoman Prosedur Administrasi Kependudukan**

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari pihak Kelurahan Lok Bahu, dengan memberikan petunjuk dan panduan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab pada masing-masing seksi yang ada dalam struktur organisasi Kantor Kelurahan Lok Bahu. Disamping itu juga, pendelegasian tugas dan tanggung. Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pemberdayaan aparat pemerintahan kelurahan Lok Bahu dalam melaksanakan



administrasi kependudukan melalui ketersediaan anggaran dan dana operasional di Kelurahan Lok Bahu belum memadai dan hal ini tidak terlepas dari Anggaran dan dana operasional dari anggaran yang telah dianggarkan dalam DPA (Daftar Pelaksanaan Anggaran) Kelurahan Lok Bahu. Sehingga dapat menghambat kegiatan-kegiatan perbaikan fasilitas kantor, perbaikan alat komputerisasi serta pengadaan blanko biodata penduduk dan KTP, khususnya dalam hal pelayanan administrasi kependudukan, dimana diketahui bahwa terkadang proses pelayanan administrasi kependudukan terhenti dikarenakan kurangnya dana operasional tersebut diketahui bahwa prosedur administrasi kependudukan di Kelurahan Lok Bahu sudah dilakukan berdasarkan pedoman yang berlaku, diantaranya melaksanakan pembuatan Buku Induk Penduduk, Buku Perubahan Penduduk, Buku Perkembangan Penduduk, Buku Kartu Keluarga, Buku Kartu Tanda Penduduk, dan Buku Jumlah Penduduk.

#### **Pemberdayaan Aparat Melalui Ketersediaan Jumlah Aparat Yang Memadai**

Berdasarkan informasi data yang diperoleh dari Kelurahan Lok Bahu, diketahui bahwa jumlah aparat yang ada di Kelurahan Lok Bahu sebanyak 16 orang, terdiri dari 14 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil, 1 orang petugas PBB dan 1 orang petugas LINMAS. Sebanyak 7 orang aparat yang bertugas sebagai staf administrasi di Kelurahan Lok Bahu pernah menjalani pemindahan tugas (*rolling*) antar seksi yang ada di kelurahan ini, sehingga semua staf administrasi tersebut pernah bertugas di Seksi Tata Pemerintahan, khususnya dalam melaksanakan tugas pelayanan administrasi kependudukan. Adapun tujuan diadakannya pemindahan tugas (*rolling*) terhadap aparat yang bertugas sebagai staf administrasi ini bertujuan agar mereka tidak merasa jenuh menangani satu bidang pekerjaan saja, selain itu juga diharapkan para aparat tersebut mendapatkan pengalaman dan dapat membuka wawasan terhadap tugas dan tanggung jawab yang baru sesuai dengan penempatannya. Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa pemberdayaan aparat pemerintahan kelurahan Lok Bahu dalam melaksanakan administrasi kependudukan melalui ketersediaan jumlah aparat yang memadai di Kelurahan Lok Bahu belum mencukupi khususnya dalam melaksanakan pelayanan administrasi kependudukan. Namun hal tersebut tidak menyebabkan fungsi pelayanan administrasi kependudukan menjadi tidak berjalan sebagaimana mestinya, dikarenakan kebijakan yang diterapkan kepada aparat yang bertugas sebagai staf administrasi melalui pemindahan tugas (*rolling*) cukup membantu untuk mengatasi kurangnya jumlah aparat dalam pelayanan administrasi kependudukan di Kelurahan Lok Bahu. Jumlah aparat yang ada di kelurahan Lok Bahu sekarang ini belum sebanding dengan beban tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing seksi, dimana pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi lambat dikarenakan masing-masing aparat melakukan pekerjaan secara rangkap, idealnya jumlah aparat disesuaikan dengan beban tugas dan Tupoksi masing-masing aparat. Dari jumlah aparat yang ada di Kelurahan Lok Bahu sebanyak 16 orang dimana pada masing-masing seksi hanya ditempati oleh 1 sampai 2 orang aparat termasuk Kepala Seksi, hal ini dirasa masih kurang dan perlu adanya penambahan, dan pada masing-masing seksi setidaknya ditempati oleh 3 sampai 4 orang aparat.

### **Pemberdayaan Aparat Melalui Pemberian Insentif**

Pemberdayaan aparat melalui pemberian insentif di Kelurahan Lok Bahu, diperoleh informasi belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan pernyataan dari hasil wawancara yang dilakukan tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa pemberdayaan aparat pemerintahan Kelurahan Lok Bahu dalam melaksanakan administrasi kependudukan melalui pemberian insentif di Kelurahan Lok Bahu secara rutin belum pernah dilakukan. Namun pemberian insentif dilakukan untuk kegiatan-kegiatan tertentu, baik itu kegiatan yang dilakukan oleh Kelurahan Lok Bahu sendiri, ataupun kegiatan yang dilakukan oleh pihak lain yang memerlukan bantuan tenaga dari pihak Kelurahan Lok Bahu. Berdasarkan pernyataan dari hasil wawancara yang dilakukan tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa pemberdayaan aparat pemerintahan Kelurahan Lok Bahu dalam melaksanakan administrasi kependudukan melalui pemberian insentif di Kelurahan Lok Bahu secara rutin belum pernah dilakukan. Namun pemberian insentif dilakukan untuk kegiatan-kegiatan tertentu, baik itu kegiatan yang dilakukan oleh Kelurahan Lok Bahu sendiri, ataupun kegiatan yang dilakukan oleh pihak lain yang memerlukan bantuan tenaga dari pihak Kelurahan Lok Bahu. Insentif yang diberikan secara rutin sebulan sekali memang tidak ada, akan tetapi pihak Kelurahan Lok Bahu telah mengambil suatu kebijakan untuk memasukkan kegiatan dari masing-masing seksi kedalam DPA (Daftar Pelaksanaan Anggaran) kegiatan belanja langsung pembangunan berupa Honor Tim pelaksana kegiatan, disamping itu pula penghasilan pengelolaan biaya pengurusan pertanahan yang dikumpulkan yang untuk selanjutnya akan diberikan kepada pegawai pada saat tertentu yaitu pada akhir tahun atau menjelang lebaran berupa THR. Dari pengamatan yang telah kami lakukan dengan tidak adanya pemberian insentif terhadap aparat dapat berdampak penurunan tingkat disiplin kerja, dan pegawai akan mencari peluang usaha diluar sebagai tambahan kebutuhannya yang terkadang menyita jam kerja, hal ini sudah barang tentu akan menghambat pekerjaan dalam pemberian pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat.

### **Pelaksanaan Administrasi Kependudukan Di Kelurahan Lok Bahu**

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan administrasi kependudukan, dapat dengan mudah untuk dilakukan. Hal tersebut terlihat dari adanya pedoman atau panduan baku dalam penyusunannya, dimana aparat yang bertugas cukup mengisikan informasi data yang diperlukan sebagaimana yang terdapat pada buku induk Kependudukan, Buku Perkembangan Penduduk, Buku Perubahan Penduduk, Buku Kartu Keluarga, dan Buku Kartu Tanda Penduduk. Untuk pengisian Buku Jumlah Penduduk, sebenarnya diperlukan seorang aparat yang menguasai ilmu di bidang statistik, karena Buku Jumlah Penduduk tersebut, harus dapat memberikan informasi yang tepat dan akurat mengenai keadaan penduduk di Kelurahan Lok Bahu, yang diklasifikasikan berdasarkan usia, mata pencaharian/pekerjaan, agama, pendapatan, dan lain sebagainya. Buku Jumlah Penduduk tersebut nantinya dapat dijadikan acuan atau data awal bagi instansi-instansi lainnya, maupun pihak swasta untuk mengetahui keadaan penduduk di Kelurahan Lok Bahu. Dalam hal pelaksanaan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat di Kelurahan Lok Bahu,

dapat dikatakan sudah cukup baik, walaupun masih terdapat beberapa hal yang harus diperbaiki. Hal tersebut diperoleh berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa anggota masyarakat di Kelurahan Lok Bahu, yang sedang mengurus administrasi kependudukan. Selanjutnya dari hasil pengamatan, diperoleh informasi bahwa untuk pelayanan pengurusan permohonan pembuatan KTP, maupun perpanjangan KTP sebenarnya sudah dapat dilakukan dengan cepat. Dimana, prosedur yang baku adalah pemohon membawa kelengkapan sebagaimana yang telah ditetapkan, kemudian menyerahkan berkas yang diperlukan tersebut kepada petugas di loket pelayanan administrasi kependudukan, selanjutnya petugas akan meneliti kelengkapan tersebut, serta keabsahannya. Data yang ada selanjutnya dicatatkan ke dalam Buku Kartu Tanda Penduduk. Kemudian proses akhir adalah mengisi blangko pengantar KTP selanjutnya yang bersangkutan menyampaikan pengantar tersebut ke kecamatan dan oleh petugas akan menginput data penduduk ke dalam database yang ada pada komputer, berikut tanda tangan dan sidik jari pemohon, serta pemotretan untuk pembuatan KTP. Berdasarkan hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan pemberdayaan aparat pemerintahan kelurahan Lok Bahu dalam melaksanakan administrasi kependudukan, khususnya dalam hal memberikan pelayanan untuk pembuatan KTP, ataupun perpanjangan KTP masih terdapat kendala minimnya sumber daya aparat di kelurahan lok bahu menimbulkan keterlambatan dalam pemberian pelayanan administrasi kependudukan terhadap masyarakat, Sehingga perlu dicarikan solusinya untuk tetap dapat memberikan kelancaran dalam pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat. Selain itu juga, dari hasil pengamatan dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan administrasi kependudukan di Kelurahan Lok Bahu masih tergantung pada laporan data dari masing-masing Ketua Rukun Tetangga (RT) yang ada di wilayah kelurahan tersebut. Seperti disampaikan diatas bahwa penyusunan laporan kependudukan berdasarkan data yang dikirim oleh Ketua RT, dalam hal ini pihak kelurahan telah menyampaikan blangko isian laporan kependudukan yang diisi oleh Ketua RT berdasarkan perkembangan penduduk diwilayahnya masing-masing, dari laporan perkembangan penduduk tersebut oleh pihak kelurahan akan diinput sebagai laporan penduduk bulanan. Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pemberdayaan aparat pemerintahan kelurahan lok bahu dalam melaksanakan administrasi kependudukan, sudah mendapatkan dukungan yang cukup baik dari warga masyarakatnya. Namun masih diperlukan sosialisasi tentang pentingnya tertib administrasi kependudukan kepada masyarakat, khususnya bagi warga masyarakat pendatang di wilayah Kelurahan Lok Bahu. Dampak yang ditimbulkan dari kurang sadarnya atau tidak tertibnya masyarakat pendatang untuk melapor keberadaannya kepada Ketua RT atau Aparat Kelurahan setempat dimana yang bersangkutan tidak terdata sebagai penduduk baik ditingkat RT maupun di Kelurahan, sehingga segala urusan yang berkenaan dengan administrasi kependudukan atau keperluan pribadi mereka di RT atau Kelurahan tidak akan terlayani, seperti halnya mereka tidak terdata sebagai warga diwilayah tersebut, tidak terdata pada Pilkada, Pelayanan Kesehatan (Jamkesda), santunan kebakaran, santunan kelahiran, santunan kematian, Raskin serta jenis asuransi yang digratiskan oleh Pemerintah Kota Samarinda lainnya.

## **Kesimpulan**

Kemampuan aparat Kelurahan Lok Bahu dalam melaksanakan administrasi kependudukan masih belum memadai. Hal tersebut disebabkan belum adanya upaya pemberdayaan aparat yang dilakukan melalui pemberian kesempatan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan kepada aparat yang ada guna meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja aparat tersebut. Selain itu, belum memadainya anggaran dan dana operasional yang dialokasikan, juga berpengaruh pada proses pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat yang terkesan masih lamban dan belum seperti yang diharapkan.

Pendelegasian tugas dan tanggung jawab sudah cukup baik. Setiap aparat di Kelurahan Lok Bahu sudah dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara terstruktur, sesuai dengan arahan kebijakan dan peraturan yang berlaku. Selain itu pemberdayaan aparat melalui pedoman prosedur administrasi kependudukan sudah berjalan dengan baik. Aparat yang bertugas sudah memahami dan dapat melaksanakan prosedur administrasi kependudukan sesuai dengan pedoman baku yang telah ditetapkan.

Ketersediaan jumlah aparat yang ada di Kelurahan Lok Bahu masih belum sebanding dengan jumlah penduduk yang ada saat ini. Namun melalui kebijakan pemindahan tugas/rotasi kepada aparat yang bertugas sebagai staf administrasi ke masing-masing seksi yang ada di Kelurahan Lok Bahu, cukup membantu aparat yang bertugas dalam memahami dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada masing-masing seksi yang ada tersebut.

Serta belum ada alokasi anggaran yang secara khusus diperuntukan bagi insentif kepada aparat berkenaan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, selain insentif berupa Tunjangan Hari Raya (THR). Insentif kepada aparat hanya diberikan apabila ada kegiatan yang dilakukan baik oleh Kelurahan Lok Bahu sendiri, maupun kegiatan atau proyek yang dilakukan Kelurahan Lok Bahu untuk oleh instansi maupun pihak swasta lainnya, yang memerlukan bantuan tenaga dari aparat Kelurahan Lok Bahu.

## **Rekomendasi**

Perlunya memberikan kesempatan kepada aparat di mengikuti program pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan oleh Kantor Kelurahan Lok Bahu sendiri, maupun yang dilaksanakan oleh instansi atau pihak lainnya, yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing aparat. Hal tersebut untuk dapat lebih meningkatkan kemampuan dan intelektualitas aparat yang bertugas, khususnya dalam hal pelayanan administrasi kependudukan.

Perlu dicarikan solusi untuk meningkatkan anggaran dan dana operasional Kelurahan Lok Bahu, seperti misalnya dengan mengajukan usulan kepada Pemerintah Kota Samarinda agar Kelurahan Lok Bahu dapat menggunakan sebagian (dalam persentase) dana yang diperoleh melalui pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), atau dana retribusi lainnya untuk menambah dana operasionalnya. Ketersediaan anggaran dan dana operasional tersebut juga dapat diperuntukan bagi pemberian beasiswa kepada aparat yang ingin melanjutkan jenjang pendidikan

formal, atau mengikuti program pendidikan keahlian sesuai dengan minat dan kemampuan masing-masing aparat.

Untuk lebih meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja aparat di Kelurahan Lok Bahu, perlu disediakan anggaran khusus untuk pemberian insentif. Sehingga tidak perlu menunggu adanya kegiatan atau proyek yang dilakukan pihak lain, maupun yang dilaksanakan oleh kantor Kelurahan Lok Bahu sendiri. Pemberian dana insentif secara rutin, walaupun nominalnya relatif tidak besar diharapkan dapat lebih memotivasi aparat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pelaksanaan administrasi kepen-dudukan perlu dilakukan secara teliti, cermat, dan akurat. Mengingat laporan mengenai keadaan penduduk di suatu wilayah, dalam hal ini Kelurahan Lok Bahu sangat penting khususnya dalam penyusunan data statistik, baik untuk tingkat kabupaten/kota, propinsi, maupun nasional. Selain itu juga data tersebut berguna bagi instansi-instansi pemerintah lainnya, maupun bagi pihak swasta yang memerlukannya. perlunya sosialisasi yang berkesinambungan yang dilakukan oleh aparat Kelurahan Lok Bahu, berkaitan dengan aturan/ketentuan berkaitan dengan administrasi kependudukan. Hal tersebut, selain untuk mendapatkan data yang akurat, juga untuk meningkatkan kesadaran dan peran serta masyarakat dalam hal tertib administrasi kependudukan.

#### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, Suharsimi. 2005. Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ambert, Anne Mario. 1995. Understanding and Evaluating Qualitative Research: Journal of Marriage And Family, November 1995.
- Bennis, Warren G, Michael Mische. 1995. Organisasi Abad 21 : Reinventing Melalui Reengineering, Irma Andriani Rachmayanti (penterjemah), Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Dunn, William N., E. S. Quade. 2000. Pengantar Analisis Kebijakan Publik, Wibawa Samudra, dkk. (penterjemah), Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Easton, David. 1979. A System Analysis of Political Life, University of Chicago Press, Chicago.
- Friend, John Kimball, John Marcus Power, C. J. L. Yawlett. 1974. Public Planning: The Inter-Corporate Dimension, Tavistock Publications Limited, London.
- Gondokusumo, A. A. 1991. Komunikasi Penugasan, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Handyaningrat, Soewarno. 1983. Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional, Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- . 2003. Organisasi dan Motivasi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ife, J. 1995. Community Development Creating Community Alternative-Vision Analysis and Practice, Longman, Australia.
- James E. 2000. Public Policy Making: An Introduction, Wadsworth Pub. Co., California.
- Jenkins, William leunan. 1978. Policy Analysis: A Political Organisational Perspective, Oxford University Press, London.

- Kerta Witaradya. 2010. Pemberdayaan (Suatu Tinjauan Teori), <http://kertawitaradya.wordpress.com>, Januari 2010.
- Laswell, Harold D. 1970. *The Emerging Conception of The Policy Sciences*, Yale University Law School, New Haven, Connecticut.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maryono. 2004. *Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Peningkatan Kualitas Aparatur Dalam Era Otonomi Daerah Di Kabupaten Banjarmasin): Delegasi*, No. 3: 126-136.
- Mastika, Aida. 2010. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana (KB), Pemberdayaan Perempuan (PP), Dan Perlindungan Anak (PA) Di Kabupaten Kutai Kartanegara*, Tesis, Fisipol Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Miles, Matthew, A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*, Tjetjep Rohensi (penterjemah), UI-Press, Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nasution, S. 1996. *Metodologi Riset*, Tarsito, Bandung.
- Nawawi, M. 1989. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nazir, Moch. 2003. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ndraha, Talizuduhu. 1978. *Administrasi Penduduk*, Yayasan Karya Dharma, Jakarta.
- Osborne, David, Ted Gaebler. 1993. *Reinventing: How The Entrepreneurial Spirit Is Transforming The Public Sector*, Penguin Group, New York.
- Parsons, R. J. 1994. *Empowerment Based Social Work Practice: A Study of Process and Outcomes*, Paper Presented to the 41<sup>st</sup> Annual Program Meeting, Council on Social Work Education, San Diego, Maret 1994.
- Prijono, S. Onny, A. M. W. Pranarka. 1996. *Pemberdayaan, Konsep, Kebijakan dan Implementasi*, *Centre for Strategic and International Studies (CSIS)*, Jakarta.
- Putra, Fadillah. 2003. *Paradigma Kritis Dalam Studi Kebijakan Publik*, Pustaka Pelajar Universitas Sunan Giri Surabaya, Surabaya.
- Rasyid, M. Ryas, Syahril Tanjung. 1997. *Aspek Pendidikan Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia*, IIP Press, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Stewart, Aileen Mitchell. 1998. *Empowering People (Pemberdayaan Manusia)*, Agus M. Harjana (penterjemah), Kanisius, Yogyakarta.
- Suharto, Edi. 1998. *Pembangunan, Kebijakan Sosial dan Pekerjaan Sosial: Spektrum Pemikiran*, Lembaga Studi Pembangunan STKS (LSP-STKS), Bandung.
- . 1998. *Human Development Strategy: The Quest of Paradigmatic and Pragmatic Intervention for The Urban Informal Sector*, Working Paper No. 98: 2-3.
- Surakhmad, Winarno. 1998. *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar Metode Teknik*, Tarsito, Bandung.

- Tardiyono, 2005. Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Kabupaten Brebes Dalam Meningkatkan Kinerja, [http:// digilib.umm.ac.id](http://digilib.umm.ac.id), Agustus 2005.
- Thoha, Miftah. 1995. Birokrasi Indonesia Dalam Era Globalisasi, Batang Gadis, Jakarta.
- Tjiptono, Fandi, Diana Anastasia. 1996. Total Quality Management, Andi Offset, Yogyakarta.
- Tjokroamidjojo, Bintoro. 1988. Pengantar Administrasi Pembangunan, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.
- . 1993. Manajemen Pembangunan, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Wibawa, Samudra. 1994. Evaluasi Kebijakan Publik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, Joko. 2001. Good Governance, Insan Cendekia, Surabaya.

Dokumen-Dokumen:

- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 Tentang Administrasi Kependudukan.
- Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 34 Tahun 2003 Tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan.