**LAPORAN PERUBAHAN APLIKASI LEKAT**

**(LAPORAN ELEKTRONIK KECAMATAN SECARA TERPADU)**

**KABUPATEN CIANJUR**

**TAHUN 2021**



Website :  [http://megasetiaabadi.com/](%20http://megasetiaabadi.com/)

Hubungi Kami : <http://megasetiaabadi.com/C_home/hubungi/>

Phone : +62 857 1086 7033

Email : info@megasetiaabadi.com

Alamat : Kp. Mangun Rt.02/05 Desa Mangunkerta Kecamatan Cugenang Kabulekat

Cianjur

DAFTAR ISI

[1. KATA PENGANTAR 3](#_Toc89748223)

[2. TUJUAN PERUBAHAN 5](#_Toc89748224)

[A. FAKTOR PENDORONG PERUBAHAN 5](#_Toc89748225)

[B. MEMAHAMI PERUBAHAN 6](#_Toc89748226)

[C. RESISTENSI PERUBAHAN 7](#_Toc89748227)

[D. MENGATASI RESISTENSI 7](#_Toc89748228)

[E. MEMAHAMI MANAJEMEN PERUBAHAN 8](#_Toc89748229)

[F. MODEL MANAJEMEN PERUBAHAN 8](#_Toc89748230)

[3. PERUBAHAN FASILITAS 9](#_Toc89748231)

[3.1. PERINGKAT LAPORAN DITENTUKAN OLEH ADMIN KABUPATEN 9](#_Toc89748232)

[3.2. KOMUNIKASI 2 ARAH ANTARA ADMIN KABUPATEN DAN KECAMATAN 10](#_Toc89748233)

[3.3. TAMBAHKAN FASILITAS NOTIFIKASI KEPADA ADMIN KECAMATAN MENGENAI PROGRESS LAPORAN 11](#_Toc89748234)

[3.4. PENGATURAN PROFILE ADMIN KABUPATEN 12](#_Toc89748235)

[3.5. FASILITAS PERPANJANGAN PERIODE LAPORAN 13](#_Toc89748236)

[3.6. PEWARNAAN LAPORAN YANG SUDAH DAN BELUM 14](#_Toc89748237)

[4. PENUTUP 15](#_Toc89748238)

1. KATA PENGANTAR

Perkembangan teknologi dan informasi dalam bentuk media online saat ini semakin pesat. Hal ini dapat diketahui dengan semakin banyaknya pengguna internet yang ada di Indonesia mulai dari kalangan anak-anak, remaja, mahasiswa, maupun orang tua (dewasa). Segala sesuatu bisa didapatkan dari media online, termasuk informasi yang menunjang kegiatan belajar mahasiswa. Bahkan saat ini dengan perkembangan teknologi, melalui handphone pun pengguna bisa mengakses berbagai informasi dari genggamannya.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan yang sangat signifikan terhadap berbagai dimensi kehidupan manusia, baik ekonomi, sosial, budaya maupun pendidikan. Oleh karena itu agar pendidikan tidak tertinggal dari perkembangan iptektersebut perlu adanya penyesuaian-penyesuaian. Teknologi komunikasi merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari satu perangkat ke perangkat lainnya. Sedangkan teknologi informasi merupakansegala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi

Seiring dengan perkembangan zaman maka kemajuan teknologi sangat diperlukan, terutama dalam mengakses sebuah informasi, sehingga peningkatan jumlah pemakai media online atau internet setiap tahun selalu meningkat. Teknologi telah mengubah kehidupan masyarakat dalam mencari dan mendapatkan informasi tidak lagi terbatas pada surat kabar, buku, majalah, maupun audio visual, dan salah satu bidang yang mendapatkan dampak berarti dengan perkembangan teknologi ini adalah bidang pemerintahan.

Saat ini internet hampir digunakan di seluruh pelosok dunia, instansi pemerintah, perusahaan, perbankan, sekolah maupun perguruan tinggi. Hal tersebut memang tidak dapat kita ingkari lagi, kenyataannya pun dapat kita lihat dalam kehidupan sehari-hari. Padahal beberapa tahun yang lalu internet hanya berkembang di daerah perkotaan saja, namun seiring berjalannya waktu internet bisa dioperasikan oleh semua kalangan di berbagai daerah. Baik yang ada diperkotaan maupun yang berada di desa pelosok sekalipun.

Internet kini bukan lagi sekedar untuk berkomunikasi dan mencari informasi. Namun juga sebagai trend and prestise. Untuk itu tinggal kita bisa memanfaatkan semua kemudahan akses informasi yang kini dapat digunakan untuk hal-hal yang sifatnya positif karena tidak sedikit juga pengaruh yang negatif dari adanya kemudahan akses informasi tersebut.Bisa kita lihat bahwa pada saat ini banyak masyarakat yang memanfaatkan media online untuk kepentingan belajar ataupun yang lainnya

Aplikasi Laporan Elektronik Kecamatan Secara Terpadu atau disingkat LEKAT merupakan aplikasi pelaporan Kecamatan – Kecamatan di Kabupaten Cianjur. Aplikasi ini mempunyai tujuan;

1. Mempermudah pelaporan

Dengan menggunakan aplikasi Lekat laporan dapat diselesaikan dengan mudah, karena format sudah disediakan oleh aplikasi dengan periode yang sudah di tentukan. Sehingga operator Kecamatan tinggal mengisi sesuai dengan format dan periode tersebut. Hal ini tentuk akan mempermudah pelaporan karena laporan akan dibuat seusai dan tepat waktu.

1. Kontrol laporan

Laporan – laporan yang dibuat menggunakan aplikasi Lekat dibatasi dengan format laporan dan waktu pembuatan/periode. Sehingga Admin Kabupaten Cianjur bisa melakukan kontrol laporan mana saja yang harus dibuat oleh Kecamatan dan kapan laporan tersebut harus dibuat dan tentunya kapan periode itu di tutup.

1. Hemat

Dengan menggunakan aplikasi Lekat laporan dibuat secara elektronik. Hal ini tentukan menghemat biaya – biaya ATK seperti kertas, ballpoint, tinta, printer, transfortasi dll. Tentu hal ini menjadi nilai lebih dimana biaya bisa ditekan seminimal mungkin.

1. Praktis

Aplikasi Lekat dapat digunakan dimanapun kapan pun serta oleh siapapu. Aplikasi Lekat berbasis website/online sehingga bisa diakses dimanapun tentu hal ini menawarkan kemudahan akses/realtime.

1. Penilaian kinerja Kecamatan dalam hal pembuatan pelaporan

Dikarenakan Admin Kabupaten bisa melakukan kontrol terhadap laporan – laporan yang dibuat oleh Admin Kecamatan. Maka Admin Kabupaten bisa melakukan penilaian untuk mengetahui Kecamatan - Kecamatan yang bagus dalam menyelesaikan laporan.

Dengan berbagai tujuan dan keunggulan yang dimiliki Aplikasi Lekat saat ini Lekat diwajibkan sebagai salah satu satndart laporan Kabupaten Cianjur. Tentu untuk menyempurnakan Aplikasi ini tentu harus dilakukan upgrade agar semakin baik dan bermanfaat.

1. TUJUAN PERUBAHAN

“**Tujuan dilakukan tahapan evaluasi dan perubahan agar aplikasi Lekat menjadi semakin baik dan bisa di andalkan sebagai media pelaporan resmi Kecamatan – Kecamatan di Kabupaten Cianjur”**.

Perubahan adalah transformasi dari keadaan yang sekarang menuju keadaan yang diharapkan di mas yng akan datang, suatu keadaan yang lebih baik.Perubahan dalam skala yang sangat luas dikemukakan oleh Toffler (1980:23) yang menyatakan bahwa telah terjadi gelombang pertama sebagai revolusi pertanian, disusul dengan gelombang kedua berupa revolusi industri. Dalam melihat adanya gejala perubahan, terdapat beragam pandangan tentang bagaimana terjadinya perubahan tersebut, ada yang memandang perubahan sebagai suatu proses, ada yang melakukan dalam bentuk tahapan, ada pula yang melakukan dengan pendekatan sistem, dan ada pula yang mengajukan perubahan sebagai suatu model.

Penangan situasi perubahan yang buruk dapat membawa konsekuensi, termasuk : (1) timbulnya frustasi dan bukan strategi yang baik; (2) biaya implementasi mungkin meningkat; (3) hilangnya manfaat yang diharapkan dari perubahan; (4) konsekuensi perubahan terhadap manusia dapat menjadi lebih besar; (5) motivasi dalam organisasi mungkin menurun karena orang merasa bingung dan kalang kabut; (6) resistensi tehadap perubahan ke depan meningkat karena orang merasa takut dengan memerhatikan perubahan yang sedang berjalan. Dengan demikian, pemahaman segenap sumber daya manusia tentang fungsi, peran, keterampilan, aktivitas, dan pendekatan dalam menjalankan manajemen mempunyai arti penting untuk mencapai tujuan organisasi, terutama dalam kondisi lingkungan yang selalu berubah.

A. FAKTOR PENDORONG PERUBAHAN

diantara para pakar ada yang menyebut faktor pendorong perubahan ini sebagai kebutuhan akan perusahaan (Hussey, 2000:6;Kreiner dan Kincki, 2001:659). Sementara itu, Robbins (2001:540) dan Greenberg dan Baron (2003:593) menyebutkan sebagai kekuatan untuk perubahan. Terminologi tersebut mengandung makna bahwa kebutuahn akan perubahan lebih bersifat faktor interna organisasi, sedangkan kekuatan untuk perubahan dapat bersumber dari faktor internal dan ekternal. 1. Kebutuhan Perubahan Hussey Menurut Hussey (200:6) terdapat enam faktor yang menjadi pendorong bagi kekuatan akan perubahan, yaitu sebagai berikut. a. Perubahan teknologi terus meningkat b. Persaingan semakin intensif dan menjadi lebih globlal c. Pelanggan semakin banyak tuntutan d. Profil demografis negara berubah e. Privatisasi bisnis milik masyarakat berlanjut f. Pemegang saham minta lebih banyak nilai 2. Kebutuhan Perubahan Kreitner dan Kinicki Sementara itu Kreitner dan Kinicki (2001:659) memerhatikan bahwa kebutuhan akan perubahan dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu kekuatan eksternal dan kekuatan internal. 3. Kekuatan Perubahan Greenberg dan Baron Greenberg dan Baron (1997:550) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang erupakan kekuatan di belakang kebutuhan akan perubahan.Mereka memisahkan antara perubahan terencana dan perubahan tidak terencana. 4. Kebutuhan Untuk Perubahan Robbins Robbins (2001:540) mengungkapkan adanya 6 faktor yang merupakan kekuatan untuk perubahan yaitu sebagai berikut. a. Sifat tenaga kerja b. Teknologi c. Kejutan ekonomi d. Persaingan e. Kecendrunga sosial f. Politik dunia

B. MEMAHAMI PERUBAHAN

Kebanyakan organisasi yang berhasil adalah mereka yang memfokus pada mengerjakan apa saja yang menerima perubahan kondisi. Organisasi yang sukses dalam mendapatkan, menanamkan, dan menerapkan pengetahuan yang dapat dipergunakan untuk membantu menerima perubahan dinamakan Learning Organization

Perlunya Perubahan Perubahan adlah sesuatu yang tidak dapat dihindari karena kuatnya doronganeksternal dan karena adanya kebutuhan internal.Perubahan juga berpeluang menghadapi resistensi, baik individual maupun organisasional.

Tujuan dan Sasaran Perubahan Tujuan perubahan terencana di suatu sisi untuk memperbaiki kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan di sisi lain mengupayakan perubahan karyawan . Kerangka Perubahan Grandy dan Senior mengidentifikasi ada 3 kategori perubahan, yaitu : pertama, smooth incremental, yang mencakup perubahan secara perlahan, sistematis, dan evolusioner; kedua, bumpy incremental, yang menyinggung periode dimana arus perubahan yang dengan tenang meningkat; ketiga, discontinuous change yang sama dengan the equilibrium model. 5. Jenis Perubahan Robbins, Greenberg, dan Baron membedakan jenis perubahan menjadi perubahan terencana dan tidak terencana.Kreitner dan Kinicki membagi menjadi adaptive change, innovative change, dan radically change. Sementara itu, Hussey menggunakan istilah incremental dan fundamental change.Adapu Mayerson memperkenalkan dengan tempered change. 6. Magnitude Perubahan Kita mengukur momentum perubahan dengan menganalisis berapa lama orang harus mengimplementasikan perubahan dan panjangnya waktu sebelum perubahan lainnya diperlukan. Apabila kerangka waktu tercatat menurun, berarti momentum perubahan meningkat. 7. Karakteristik Perubahan Costley dan Todd (Saiyadain: 2003 :174) menunjukkan adanya 3 karakteristik perubahan, yaitu : (1) rate atau speed of change; (2) direction of change; (3) diffusion of change. 8. Memulai Perubahan Perubahan perlu dimulai dilakukan ketika lingkungan mengalami perubahan fundamental, dan organisasi selalu didorong untuk mempunyai nilai sangat tinggi. Demikian juga apabila organisasi sangat kompetitif dan lingkungan berubah cepat.Atau dapat pula terjadi dalam hal organisasi semakin jelek, atau sebaliknya justru menjadi usaha besar. 9. Belajar dari Pengalaman Untuk melakukan perubahan, agar dapat mencapai harapan, perlu belajar dari pengalaman perubahan sebelumnya, yaitu memahami apa yang menyebabkan keberhasilan maupun kegagalan, dan bagaimana membuat perubahan dapat berjalan seperti diharapkan. 10. Mengapa Perubahan gagal Banyak perubahan telah dilakukan dengan berhasil, namun banyak pula yang mengalami kegagalan.Untuk itu, perlu dipelajari faktor penyebab kegagalan yang pernah terjadi sehingga kegagalan tersebut dapat dihindari. 11. Membuat Perubahan Berjalan Agar perubahan yang dilakukan oleh suatu organisasi dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan, harus dikelola dengan baik.Mengelola perubahan memerlikan sumber daya manusia yang memahami tujuan suatu perubahan dam memiliki kompetensi untuk melakukannya. 12. Agen Perubahan Tugas seorang agen perusahaan sungguh sangat berat.Oleh karena itu, harus memiliki kualifikasi pribadi, pengetahuan dan pemahaman tertentu dan sudah tentu keterampilan.Akan tetapi, yang lebih penting, ia harus memahami tanggung jawabnya membantu orang lain untuk dapat belajar menolong dirinya sendiri.Agen perubahan berperan penting mengelola perubahan secara bijaksana.

C. RESISTENSI PERUBAHAN

Resistensi orgaisasional pada umumnya, akan datang dari tingkatan manajemen yang sudah merasa mapan.Perubahan akan dapat mengganggu kestabilan dan status kekuasaan, dan priviledge yang telah dimiliki unit kerjanya selama ini.

D. MENGATASI RESISTENSI

Greenberg dan Baron (2003:604) memberikan pedoman berikut untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan organisasional. 1. Membentuk dinamika politik 2. Mengidentifikasi dan penolak perubahan 3. Mendidik angkatan kerja 4. Mengikutsertakan pekerja pada usaha perubahan 5. Menghargai prilaku konstruktif 6. Menciptakan organisasi pembelajaran 7. Memperhitungkan situasi.

E. MEMAHAMI MANAJEMEN PERUBAHAN

Manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dan proses tersebut. Manajemen perubahan ditujukan untuk memberikan solusi bisnis yang diperlukan dengan sukses dengan cara yang terorganisasi dan metode melalui pengelolaan dampak perubahan pada orang yang terlibat di dalamnya. Hambatan paling umum untuk keberhasilan perubahan adalah resistensi manusia, yang menyebabkan resistensi dan perubahan terjadi lebih cepat dan lancar.

Mitos Manajemen Perubahan Manajemen cenderung percaya pada adanya mitos tentang perubahan dan manajemen perubahan.Mitos manajemen perubahan dikemukakan oleh Potts dan LaMarsh adalah sebagai berikut : a. Orang akan selalu menerima perubahan b. Manajer tahu bagaimana mengelola perubahan. c. Perubahan pasti terjadi, tidak harus dikelola

Pentingnya Manajemen Perubahan Perubahan dapat muncul dalam berbagai wajud, ukuran , dan bentuk, sehingga sulit mendapatkan gambaran yang akurat tentang tingkat kesulitan yang dihadapi organisasi dalam mengelola perubahan dengan berhasil.Akan tetapi terdapat 3 tipe organisasional : penting yang perlu mendapat perhatian, yaitu : Introduksi teknologi baru di tahun 1980 – an, adopsi Total Quality Management dalam 15 tahun terakhir, dan aplikasi Business Process Re-engineering.Ketiga tipe perubahan tersebut, pada masanya masing – masing, dinyatakan sebagai revolusioner untuk memperbaiki kinerja dan kemampuan bersaing .

Pendekatan manajemen perubahan a. Perubahan Terencana 1. Fase Eksplorasi 2. Fase perencanaan 3. Fase tindakan 4. Fase Integrasi b. Pendekatan Darurat 1. Struktur organisasi 2. Budaya organisasi 3. Organisasi pembelajaran 4. Perilaku manajerial 5. Kekuatan dan Politik

F. MODEL MANAJEMEN PERUBAHAN

Burnes (2000:462) mengemukakan bahwa perubahan organisasional dapat dilihat sebagai produk dari tiga proses organisasi yang bersifat interdependen, antara lain (1) The choice prosess, yang berkaitan dengan sifat, lingkup dan fokus pengambilan keputusan, (2) The trajectory prosess, yang berhubungan dengan masa lalu organisasi dan arah masa depan dan hal tersebut terlihat seperti hasil dari visinya, maksud dan tujuan masa depan, (3) The change prosess, yang mencakup pendekatan pada mekanisme untuk mencapai, dan hasil perubahan.

1. PERUBAHAN FASILITAS

Berdasarkan hasil tahapan – tahapan Analisa dan masukan dari user – user pengguna aplikasi Lekat, maka di peroleh beberapa perubahan yang harus dilakukan diantaranya :

* 1. PERINGKAT LAPORAN DITENTUKAN OLEH ADMIN KABUPATEN

Peringkat atau ranking merupakan halaman fasilitas yang sangat penting, karena hal ini menyangkut penilaian yang diperoleh Kecamatan. Pada awal nya penilaian dilakukan hanya dengan memakai indikator pemenuhan laporan. Namun seiring berjalan waktu di rasa perlu memasukan indicator waktu pengerjaan dalam penentuan peringkat.

Berdasarkan hal tersebut dilakukan pembenahan penentuan peringkat dengan memadukan 2 indikator antara lain

1. Pemenuhan laporan
2. Kecepatan pengerjaan laporan

|  |
| --- |
|  |
| Gambar 01 Laporan peringkat dalam bentuk grafik |
|  |
| Gambar 02 Laporan peringkat dalam bentuk table |

Namun seiring berjalannya waktu ada pula factor – factor lain yang mempengaruhi peringkat laporan yang tidak bisa ditentukan berdasarkan kecepatan dan kelengkapan laporan. Hal ini menuntu adanya penilain secara manual yang dilakukan oleh Admin LEKAT di Kabupaten Canjur

* 1. KOMUNIKASI 2 ARAH ANTARA ADMIN KABUPATEN DAN KECAMATAN

Dalam pelaksanaan pembuatan laporan yang dilakukan oleh Admin Kecamatan tak lepas dari permasalahan dan juga gangguan teknis. Hal ini bisanya jarang dikomunikasikan oleh Admin Kecamatan kepada Admin Kabupaten. Tentunya permasalahan – permasalahan ini harusnya bisa di sampaikan kepada Admin Kabupaten Cianjur agar bisa dilakukan evaluasi dan perbaikan.

.

|  |
| --- |
|  |
| Gambar 03  Penambahan fasilitas Inbox pesan antar admin dari kecamatan dan kabupaten |

* 1. TAMBAHKAN FASILITAS NOTIFIKASI KEPADA ADMIN KECAMATAN MENGENAI PROGRESS LAPORAN

Para Admin Kecamatan dalam menyelesaikan laporan – laporan yang tersedia di LEKAT terkadang laporan – laporan tersebut ada yang tidak di terima oleh Admin Kabupaten. Hal ini tentu sangat menggangu baik untuk Admin Kabupaten ataupun Admin Kecamatan. Dalam hal ini bisanya Admin Kecamatan mendapatkan informasi melalui media komunikasi lain yang tentunya jika menggunakan media lain sangat sulit agar informasi bisa disampaikan dengan baik.

Fasilitas pengumuman ini adalah fasilitas pemberitahuan atau catatan jika Admin Kecamatan melakukan kesalahan pada pembuatan laporan.ketika kesalahan terjadi maka Admin Kabupaten bisa meberikan notifikasi pada setiap laporan yang mereka buat. Hal ini tentu akan mempermudah Admin Kecamatan untuk melakukan perbaikan secara cepat.

|  |
| --- |
|  |
| Gambar 04  Penambahan fasilitas print/export excel |

* 1. PENGATURAN PROFILE ADMIN KABUPATEN

Sebenarnya fasilitas pengaturan untuk admin sudah ada, namun adanya kekurangan data untuk update profile menjadi dasar agar update profile bisa lebih lengkap guna mendukung data yang lebih baik.

Pada pembaharuan kali ini LEKAT menyediakan fasilitas pengaturan gambar icon/profile dari Admin Kabupaten. Fasilitas ini bisa digunakan oleh admin Kabupaten agar mempercantik tampilan profile mereka.

Secara sederhana fasilitas ini bisa diibaratkan avatar jika di dunia sosial media. Para admin Kecamatan juga bisa melihat dan melakukan update foto/profile mereka. Hal ini jelas akan membawa hal positif yang berkesan lebih interaktif antar sesama admin baik kecamatan ataupun Kabupaten.

|  |
| --- |
|  |
| Gambar 05  Pengaturan profile |

* 1. FASILITAS PERPANJANGAN PERIODE LAPORAN

Seiring perjalanan penggunaan Lekat terkadang sering adanya Kecamatan – kecamatan yang terlambat melakukan laporan. Tentunya jika periode pelaporan sudah di tutup maka Kecamatan tersebut dianggap tidak melakukan laporan/tidak melapor.

Hal ini mendapatkan sorotan dari kecamatan – Kecamatan sebagai pembuat laporan. Karena terkadang ada laporan – laporan yang memang harus menunggu laporan pula dari desa atau kelurahan.

|  |
| --- |
|  |
| Gambar 06  Tampilan Notifikasi yang diberikan oleh admin Kabupaten |

* 1. PEWARNAAN LAPORAN YANG SUDAH DAN BELUM

Guna mengantisipasi keterlambatan pembuatan laporan di Kecamatan – Kecamatan, maka di usulkan untuk memberikan indicator pewarnaan guna mengetahui laporan yang sudah selesai atau yang belum selesai.

|  |
| --- |
|  |
| Gambar 07 Pewarnaan status laporan |

1. PENUTUP

Demikian laporan perubahan Aplikasi Lekat ini dibuat sebagai dokumentasi dan evaluasi perubahan Aplikasi agar lebih baik dan bermanfaat.