



**LAPORAN AKSI PERUBAHAN
KUALITAS PELAYANAN PUBLIK**

**RANCANGAN AKSI PERUBAHAN KINERJA PELAYANAN
PENYEDIAAN PAKAN TERNAK FERMENTASI SEGALA MUSIM
DI UPTD BALAI PEMBIBITAN DAN HIJAUAN PAKAN TERNAK SEMBAWA**

Oleh:

ERIADI, SP

NIP : 197104021992031002 NDH : 03

JABATAN KEPALA SEKSI HIJAUAN PAKAN TERNAK

**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS ANGKATAN I
TAHUN 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN
LAPORAN IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN
KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

RANCANGAN AKSI PERUBAHAN KINERJA PELAYANAN
PENYEDIAAN PAKAN TERNAK FERMENTASI SEGALA MUSIM
DI UPTD BALAI PEMBIBITAN DAN HIJAUAN PAKAN TERNAK SEMBAWA

Oleh:

ERIADI, SP

NIP : 197104021992031002 NDH : 03

JABATAN KEPALA SEKSI HIJAUAN PAKAN TERNAK

Telah disetujui untuk diseminarkan pada:

Hari/Tanggal : SEHARI SEBELUM SEMINAR
Tempat : BPSDMD PROV. SUMATERA SELATAN

COACH,

MENTOR,

Drs. M.Sutalhis, M.Si
Pembina Utama Muda /IVc
NIP. 196607221995031003

.....
PANGKAT
NIP.....

Menyetujui :

An. Kepala BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan
Kepala Bidang Pengembangan Kinerja Manajerial,

Tri Hartati, S.E.,M.S.i.
Pembina / IV.a
Nip. 197212192006042006

LEMBAR PENGESAHAN
LAPORAN IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN
KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

RANCANGAN AKSI PERUBAHAN KINERJA PELAYANAN
PENYEDIAAN PAKAN TERNAK FERMENTASI SEGALA MUSIM
DI UPTD BALAI PEMBIBITAN DAN HIJAUAN PAKAN TERNAK SEMBAWA

Oleh:

ERIADI, SP

NIP : 197104021992031002 NDH : 03

JABATAN KEPALA SEKSI HIJAUAN PAKAN TERNAK

Telah diseminarkan dan disahkan pada:

Hari/Tanggal : TGL SEMINAR
Tempat : BPSDMD PROV. SUMATERA SELATAN

COACH,

NARA SUMBER /PENGUJI,

Drs. M.Sutalhis, M.Si
Pembina Utama Muda /IV.c
NIP. 196607221995031003

.....
PANGKAT
NIP.....

Mengesahkan :

Kepala BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan,

Prof.Dr.H.M.Edwar Juliartha, S.Sos., M.M
Pembina Utama Madya / IV.d
NIP. 197507071997031003

KATA KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Aksi Perubahan yang berjudul: “Penyediaan Pakan Ternak Fermentasi Segala Musim di UPTD Balai Pembibitan dan Hijauan Pakan Ternak (BP HPT) Sembawa”, sebagai salah satu persyaratan dalam Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan I Tahun 2024 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan.

Laporan ini merupakan hasil nyata dari upaya untuk menciptakan inovasi pelayanan publik, khususnya dalam bidang ketahanan pakan ternak, melalui pendekatan yang sistematis, kolaboratif, dan berbasis kebutuhan di lapangan. Aksi perubahan ini dilatarbelakangi oleh masalah minimnya ketersediaan hijauan pakan ternak saat musim kemarau, yang berdampak terhadap performa dan produktivitas ternak. Oleh karena itu, dibutuhkan solusi yang terencana dan berkelanjutan, salah satunya dengan memanfaatkan pakan fermentasi sebagai pakan simpan alternatif.

Laporan ini memuat proses perumusan, pelaksanaan, serta evaluasi atas langkah-langkah strategis yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja pelayanan, pengembangan kompetensi tim, serta keberlanjutan program melalui rencana jangka pendek, menengah, dan panjang. Harapannya, inovasi ini dapat menjadi praktik baik (*best practice*) yang bisa direplikasi pada unit kerja sejenis, baik di lingkup provinsi maupun nasional.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan laporan ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis menyampaikan apresiasi kepada:

1. Bapak/Ibu Coach dan Mentor, atas arahan dan bimbingannya selama proses pelatihan dan implementasi aksi perubahan ini.
2. Kepala UPTD BP HPT Sembawa, beserta seluruh jajaran, yang telah memberikan ruang, dukungan, dan kolaborasi aktif dalam pelaksanaan kegiatan.

3. Tim Efektif Aksi Perubahan, atas semangat, kerja sama, dan dedikasi yang luar biasa selama pelaksanaan aksi di lapangan.
4. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan kontribusi, motivasi, dan dukungan moral kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan laporan maupun implementasi program ke depan.

Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat yang nyata, baik bagi peningkatan kualitas pelayanan publik di sektor peternakan maupun sebagai bahan pembelajaran dalam pengembangan inovasi dan kepemimpinan birokrasi di masa mendatang.

Palembang, ... Juli 2025

Nama PL,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
RINGKASAN EKSEKUTIF	ix
BAB I RANCANGAN AKSI PERUBAHAN	1
BAB II DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN.....	
A. Membangun Integritas Kinerja Pelayanan.....	
B. Pengelolaan Pelayanan (Pemanfaatan TI).....	
C. Pengelolaan Tim.....	
BAB III DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN.....	
A. Capaian dan Perbaikan Kinerja Pelayanan.....	
B. Manfaat Aksi Perubahan.....	
C. Implementasi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan.....	
BAB IV KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN.....	
BAB V KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN	
BAB VI DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN	
A. Penerapan Strategi Komunikasi.....	
B. Keberhasilan mendapat dukungan adopsi/ replikasi Aksi Perubahan.....	
BAB VII PENGEMBANGAN POTENSI DIRI	
A. Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Strategi Pengembangan.....	
B. Proses dan Progres/Hasil.....	
BAB VIII. PENUTUP	

A. Simpulan.....

B. Saran

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

RANCANGAN AKSI PERUBAHAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Dokumen Renstra Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025-2026 telah ditetapkan sasaran strategis dalam rangka meningkatkan populasi dan produksi hasil ternak secara optimal dengan memanfaatkan seluruh sumberdaya yang ada di Provinsi Sumatera Selatan melalui suatu kebijakan yaitu : (1) Meningkatkan Pembibitan dan Produksi Ternak di masyarakat, (2) Meningkatnya Sistem Integrasi dengan komoditi lain, (3) Pengembangan Potensi Pakan, (4) Peningkatan Kesehatan Hewan dan Masyarakat Veteriner, dan (5) Pembentukan Kawasan Peternakan. Untuk mengakselerasi pencapaian kebijakan tersebut, langkah yang akan dilakukan dalam mendukung pengembangan potensi pakan yaitu salah satunya dengan melaksanakan pengolahan pakan berupa pakan ternak fermentasi.

Strategi penyediaan pakan ternak fermentasi ini dilaksanakan guna meningkatkan kualitas pakan ternak, khususnya untuk meningkatkan daya cerna dan nilai nutrisi. Pakan fermentasi menggunakan mikroorganisme untuk menguraikan nutrisi, sehingga hewan dapat mencernanya lebih efektif, dengan penggunaan pakan fermentasi sangat mempengaruhi tumbuh kembang ternak.

Balai Pembibitan dan Hijauan Pakan Ternak (BP HPT) Sembawa memiliki ketersediaan hijauan pakan ternak yang cukup melimpah disaat musim penghujan, namun sebaliknya disaat musim kemarau kondisi hijauan produksinya mengalami penurunan. Berikut ini ketersediaan hijauan pakan ternak (HPT) di Balai Pembibitan dan Hijauan Pakan Ternak (BP HPT) Sembawa dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 1.1 Ketersediaan dan Produksi Hijauan Pakan Ternak

No	Jenis HPT	Luasan Lahan (Ha)	Produksi HPT (Ton)
1	King Grass	4,2	250
2	Brachiriadehole	2	60,5

Sumber data : BP HPT Sembawa Tahun 2023

Data tersebut merupakan data catatan normal disaat musim penghujan, sedangkan disaat musim kemarau dapat mengalami penurunan produksi hingga 75 persen.

Mengatasi permasalahan di atas perlu suatu strategi dalam menghadapi kekurangan hijauan pakan ternak disaat musim kemarau, yaitu dengan cara memanfaatkan hijauan pakan ternak yang berlimpah pada saat musim hujan, untuk dijadikan pakan simpanan berupa pakan fermentasi, sehingga disaat musim kemarau ternak tidak mengalami kekurangan pakan dan nutrisi artinya dapat tersedia disegala musim. Harapannya dengan ketersediaan pakan fermentasi dapat meningkatkan populasi ternak sehingga dapat memenuhi ketersediaan daging sebagai pangan hewani, sehingga dapat besinergi mendukung Asta Cita Presiden Republik Indonesia dalam hal swasembada pangan.

1.2 Tujuan Aksi Perubahan

Tujuan dari rancangan aksi perubahan ini dibagi 3, yaitu Tujuan Jangka Pendek, Jangka Menengah dan jangka Panjang.

Tabel 1.2 Tujuan Jangka Panjang, Menengah dan Pendek Aksi Perubahan

Jangka Panjang (2 Bulan)	Jangka Menengah (6 Bulan)	Jangka Pendek (1-2 Tahun)
<ul style="list-style-type: none"> ➢ Tercapainya peningkatan Berat badan ternak ➢ Tercukupinya kebutuhan nutrisi ternak Tercapainya produksi walaupun disaat musim kemarau 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Terlaksananya Edukasi dengan tim ➢ Terlaksananya pembuatan pakan fermentasi ➢ Termanfaatnya pakan fermentasi sebagai pakan yang memiliki nilai nutrisi 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Terlaksananya koordinasi Tim dalam persiapan pembuatan pakan fermentasi ➢ Terkelolanya hijauan pakan ternak Tersusunnya perencanaan pengembangan pakan olahan fermentasi

1.3 Manfaat Aksi Perubahan

Adapun manfaat yang diperoleh dengan terlaksananya Aksi Perubahan ini adalah :

1.3.1 Manfaat bagi Organisasi :

- Meningkatnya kinerja petugas HPT/Tim Efektif
- Meningkatnya pengetahuan petugas/ Tim Efektif
- Nutrisi ternak terjaga sepanjang musim
- Produksi ternak meningkat
- Performa kesehatan ternak tetap terjaga
- Kemampuan reproduksi ternak meningkat

1.3.2 Manfaat bagi masyarakat/ peternak :

- Sebagai percontohan bagi peternak lain dalam pemanfaatan hijauan pakan ternak diolah menjadi pakan fermentasi

- Meningkatnya pengetahuan masyarakat/ peternak

1.4 Ruang Lingkup Aksi Perubahan

Ruang Lingkup dalam Aksi Perubahan ini adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan di UPT HPT Sembawa dari Minggu ke I Bulan Mei 2025 sd Minggu ke I Bulan Juli 2025 dengan tahapan:

Tabel 1.3 Tahapan- tahapan Ruang Lingkup Aksi Perubahan

No	Milestone/ Kegiatan	Tahapan Kegiatan	Evidence/ Output	Waktu
JANGKA PENDEK				
1	Melaksanakan konsultasi dengan mentor	1. Menghadap mentor 2. Meminta dukungan mentor dan arahan mentor	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Laporan hasil konsultasi ➢ Foto dan Video 	Minggu ke II bulan Mei 2025
2	Melaksanakan breafing pada petugas	1. Menyusun daftar nama petugas 2. Menyiapkan bahan breafing berupa panduan pembuatan pakan simpan fermentasi	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Daftar nama petugas ➢ Buku panduan 	Minggu ke III Bulan Mei 2025
JANGKA MENENGAH				
1	Melaksanakan Penyiapan alat dan bahan	Daftar alat dan bahan	Tersedianya alat dan bahan	Minggu ke IV bulan Mei 2025
2	Menyediakan pakan fermentasi untuk ternak sapi dalam jangka waktu yg tdk terpengaruhi oleh musim dan waktu	1. Membuat pakansimpan fermentasi 2. Melakukan penyimpanan pakan fermentasi	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Terselesaikan pembuatan pakan simpan fermentasi ➢ Tersimpannya pakan fermentasi selama 21 hari 	Minggu ke II bulan juni 2025
3	Menggunakan pakan fermentasi	Memberikan pada sapi	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Terpenuhinya kebutuhan pakan olahan 	Minggu ke II Bulan Juni 2025
JANGKA PANJANG				

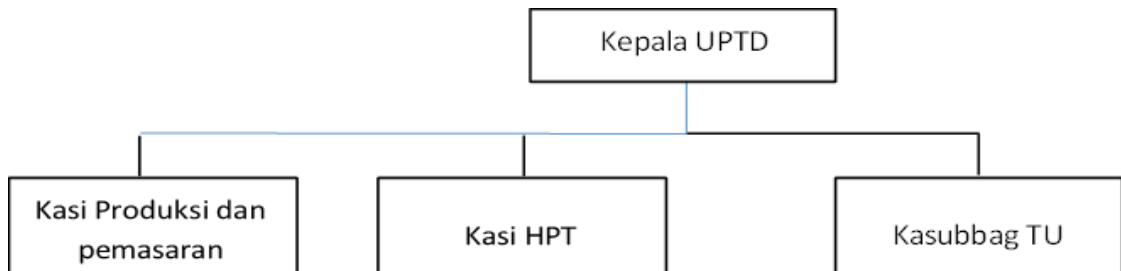
1	Melaksanakan pemantauan hasil pakan fermentasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguji keberhasilan 2. Memberikan pada sapi 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pakan Fermentasi ➤ Tercukupinya kebutuhan pakan fermentasi ➤ Tersedianya semen beku sebagai benih/ bibit sapi dalam bentuk 	Minggu ke II bulan Juni 2025
---	--	--	--	------------------------------

1.5 Profil Organisasi Dan Analisa Masalah

1.5.1 Profil Organisasi

UPTD Balai Pembibitan dan Hijauan Pakan Ternak (BP HPT) Sembawa merupakan unit pelaksana teknis yang berada di bawah Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan yang dipimpin oleh Kepala UPTD yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan.

Struktur Organisasi UPTD BP HPT dapat dilihat sebagai berikut:



Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 7 Tahun 2018 UPTD Balai Pembibitan dan Hijauan Pakan Ternak Sembawa mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan kegiatan teknis penunjang yang bersifat pelaksanaan di bidang pembibitan dan hijauan pakan ternak.

1.5.2 Kinerja pelayanan saat ini.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya pelayanan pada saat ini yaitu:

- Melaksanakan pengelolaan kebun HPT
- Distribusi HPT dari kebun rumput di bawa ke kandang
- Pengelolaan kebun Hijauan Pakan Ternak

1.5.3 Kinerja Pelayanan BPHPT Sembawa yang diharapkan.

Kinerja Pelayanan yang diharapkan setelah adanya aksi perubahan yaitu “ Inovasi Pakan Simpan Fermentasi adalah

- Dapat memenuhi kebutuhan pakan tepat nutrisi dan tepat jumlah
- Ketersediaan pakan olahan

1.5.2 Analisa Masalah

Permasalahan yang dihadapi UPTD BP HPT Sembawa adalah

1. Ketidaksediaan Hijauan Pakan Ternak (HPT) saat musim kemarau
2. Hanya satu varietas HPT
3. Minimnya unsur hara tanah sebagai media tanam HPT

Berdasarkan permasalahan di atas, maka perlu dilakukan analisis isu terhadap Permasalahan-permasalahan yang ada di UPTD BPHPT Sembawa agar dapat ditemukan satu Isu Pokok yang menjadi Prioritas/ Terpilih.

1.5.2.1 Analisis Isu

Adapun Analisis Isu yang dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan metode “Penapisan Isu APKL”. Hasil Analisis Isu yang dilakukan penulis sebagai berikut:

No	Permasalahan	A (1-5)	P (1-5)	K (1-5)	L (1-5)	Skor	Prioritas
1	Minimnya ketersediaan Hijauan Pakan Ternak (HPT) saat musim kemarau	5	4	4	5	18	I

2	Hanya satu varietas HPT	5	2	1	1	9	II
3	Minimnya unsur hara tanah sebagai media tanam HPT	4	1	3	2	10	III

Aktual (A) : Sedang terjadi/ dalam proses kejadian

Problematis (P) : Masalah mendesak untuk dipecahkan

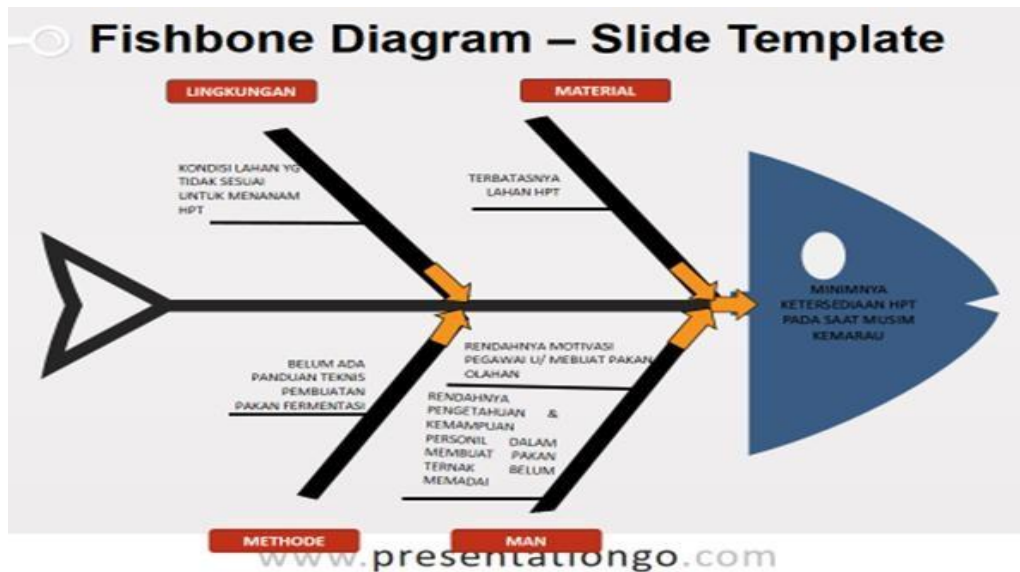
Kekhalayakan (K) : Menyangkut hajat hidup orang banyak

Layak (L) : Logis, pantas, realistis untuk dibahas

Dari Analisis Isu menggunakan metode Penapisan Isu APKL didapatkan isu pokok yang menjadi prioritas/ terpilih yaitu “Minim Ketidakterersediaan Hijauan Pakan Ternak (HPT) saat musim kemarau”.

1.5.3 Analisis Faktor Penyebab Masalah

Dari hasil Analisis Isu yang dilakukan oleh penulis, maka perlu dianalisis faktor yang menjadi penyebab masalah, melalui metode Analisis Faktor Penyebab Masalah menggunakan Teori Fish bone. Adapun Analisis Fish bone yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut:



Faktor Penyebab Permasalahan berdasarkan Fishbone adalah sebagai berikut

1. Man : Rendahnya pengetahuan dan kemampuan personil dalam membuat pakan olahan belum memadai, serta rendahnya motivasi pegawai untuk membuat pakan olahan menjadi salah satu faktor penyebab minimnya ketersediaan HPT pada saat musim kemarau
2. Material : Terbatasnya lahan HPT menjadi salahsatu faktor penyebab minimnya ketersediaan HPT pada saat musim kemarau
 - Lingkungan : Kondisi lahan yang tidak sesuai untuk menanam HPT menjadi salahsatu faktor penyebab minimnya ketersediaan HPT pada saat musim kemarau
 - Methode : Belum ada panduan teknis pembuatan pakan fermentasi menjadi salahsatu faktor penyebab minimnya ketersediaan HPT pada saat musim kemarau

1.5.4 Dampak Masalah

Dampak masalah yang muncul apabila aksi perubahan ini tidak dapat dilaksanakan yaitu :

- Indikator Kinerja UPTD BPHPT Sembawa tidak tercapai secara maksimal
- Kualitas Straw menurun
- Daya kemampuan reproduksi menurun
- Kesehatan ternak terganggu
- Nutrisi ternak tidak tercukupi

1.6 Strategi Penyelesaian Masalah

1.6.1 Terobosan Inovasi

Terobosan/ Inovasi yang dilaksanakan agar Aksi Perubahan ini dapat terwujud melalui terobosan inovasi sebagai berikut:

No	Masalah/ Tantangan	Terobosan/ Inovasi
1	Rendahnya motivasi pegawai untuk membuat pakan olahan dan rendahnya pengetahuan dan kemampuan personil dalam membuat pakan ternak belum memadai	Melakukan breafing pada petugas HPT
2	Terbatasnya lahan HPT dan kondisi lahan yang tidak sesuai untuk menanam HPT	Dimaksimalkan pengolahan pakan melalui pembuatan pakan simpan fermentasi
3	Belum ada panduan teknis pembuatan pakan fermentasi	Dilakukan pembuatan panduan teknis pakan fermentasi

1.6.2 Milestone dan Kegiatan Aksi Perubahan

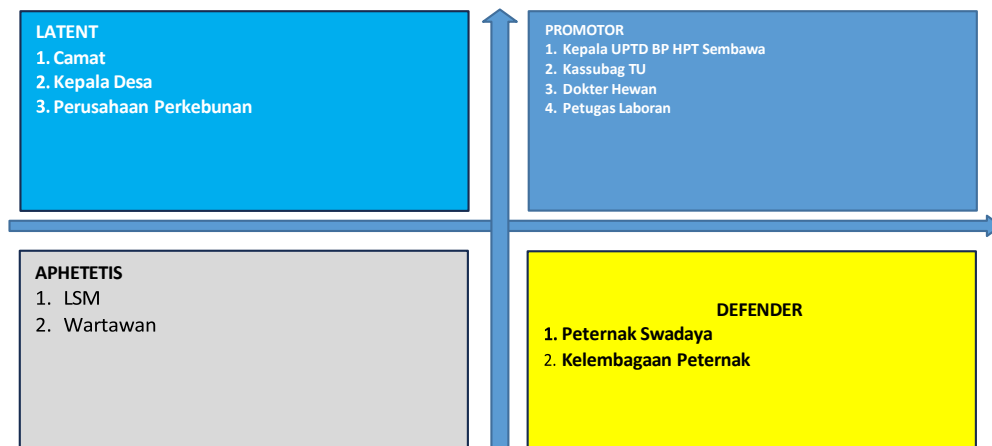
Progres Perencanaan Aksi Perubahan ini adalah sebagai berikut :

No	Milestone/ Kegiatan	Tahapan Kegiatan	Evidence/ Output	Waktu
JANGKA PENDEK				
1	Melaksanakan konsultasi dengan mentor	1. Menghadap mentor 2. Meminta dukungan mentor dan arahan mentor	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Laporan hasil konsultasi ➢ Foto dan Video 	Minggu ke I bulan Mei 2025
2	Melaksanakan breafing pada petugas	1. Menyusun daftar nama petugas 2. Menyiapkan bahan breafing berupa panduan pembuatan pakan simpan fermentasi	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Daftar nama petugas ➢ Buku panduan 	Minggu ke III Bulan Mei 2025
JANGKA MENENGAH				
1	Melaksanakan Penyiapan alat dan bahan	Daftar alat dan bahan	Tersedianya alat dan bahan	Minggu ke IV bulan Mei 2025
2	Menyediakan pakan fermentasi untuk ternak sapi dalam jangka waktu yg tdk terpengaruhi oleh musim dan waktu	1. Membuat pakan simpan fermentasi 2. Melakukan penyimpanan pakan fermentasi	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Terselainya pembuatan pakan simpan fermentasi ➢ Tersimpannya pakan fermentasi selama 21 hari 	Minggu ke I bulan juni 2025
3	Menggunakan pakan fermentasi	Memberikan pada sapi	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Terpenuhinya kebutuhan pakan olahan 	Minggu ke II Bulan Juli 2025
JANGKA PANJANG				
	Melaksanakan pemantauan hasil pakan fermentasi	1. Menguji keberhasilan 2. Memberikan pada sapi	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Pakan Fermentasi ➢ Tercukupinya kebutuhan pakan fermentasi ➢ Tersedianya semen beku sebagai benih/ bibit sapi dalam bentuk straw 	Minggu ke I bulan Juli 2025

1.6.3 Sumber Daya

Pemetaan Stakeholder yang dilibatkan dalam inovasi ini:

- a. Identifikasi Stakeholder, Peta Stakeholder dan Strategi Komunikasi



Analisi Stakeholder

Keterangan:

1. Kepala BPT HPT Sembawa, Kasubbag TU, Dokter Hewan, Petugas Laboran masuk dalam kuadran promotor. Hal ini terjadi karena promotor memiliki pengaruh besar serta mempunyai kepentingan yang tinggi sehingga perlu melakukan strategi komunikasi intensif dalam dukungan guna terlaksananya inovasi ini.
2. Kelembagaan peternak dan peternak swadaya termasuk pada kuadran defender karena mereka tidak bisa mempengaruhi pelaksanaan kegiatan inovasi ini namun sangat membutuhkannya dalam melakukan pekerjaan di lapangan. Hal ini terjadi karena ingin mendapatkan layanan yang lebih baik.
3. Camat dan kepala desa masuk dalam kuadran laten, karena mereka memiliki pengaruh dan atau sumber daya dalam mendukung keberhasilan inovasi ini, namun kurang memiliki kepentingan.
4. Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan Wartawan dalam kuadran apathetic, yaitu *stakeholder* yang merasa tidak mendapat pengaruh dan kepentingan dari inovasi yang dilakukan.
 - a. Pemanfaatan IT

Aksi perubahan ini dirancang dalam rangka pembuatan pakan simpan fermentasi dan memberikan publikasi terkait pentingnya

ketersediaan pakan olahan dalam meningkatkan produksi dan kesehatan ternak melalui media digital

b. Membangun Tim Efektif

Struktur Tim Efektif Aksi Perubahan

Dalam melaksanakan proses Rancangan Aksi Perubahan dibutuhkan penjabaran dan pembentukan tim efektif berdasarkan penjabaran stakeholder sebagai berikut:

Tabel 3.1 Susunan Tim Kerja:

No	Nama	Jabatan Tim	Instansi
1	Dian Saputra, S.SIT, M.Si	Mentor	Kepala UPTD
2	Eriadi, SP	Action Leader	Kasi HPT
3	Sudarno, S.St	Pelaksana	Koordinator Pengolahan Lahan dan Panen
4	Ari Jokocahyono	Pelaksana	Perawat kebun HPT
5	Sutiono	Pelaksana	Pemanen HPT
6	Susilo	Pelaksana	Perawatan HPT
7	Indah Multanto	Pelaksana	Pemanen HPT
8	Doni	Pelaksana	Pemanen HPT

1.6.4 Rencana Strategi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan

Rencana Strategi Pengembangan Kompetensi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4 Rencana Strategi Pengembangan Kompetensi

NO	PIHAK TERDAMPAK AKSI PERUBAHAN	KOMPETENSI YANG DIBUTUHKAN	CARA PENGEMBANGAN KOMPETENSI (KLASIKAL/ NON KLASIKAL)
1	Petugas Kandang	Pengetahuan tentang Pembuatan Pakan Fermentasi	Tutorial
2	Petugas Laboran	Pengetahuan tentang Pembuatan Pakan Fermentasi	Rapat Koordinasi dan Breafing
3	Petugas Keswan	Pengetahuan tentang Pembuatan Pakan Fermentasi	Rapat Koordinasi

1.7 Pemetaan Sikap

1.7.1 Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan

Aksi Perubahan ini membutuhkan seorang pemimpin yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga sikap dan perilaku yang mendukung pelaksanaan yang sukses. Berikut adalah beberapa aspek penting dari sikap dan perilaku kepemimpinan yang perlu dipetakan dalam rancangan aksi perubahan ini. Pertama ditemukan bahwa Kepemimpinan Kolaboratif sangat penting bagi aksi perubahan, kemampuan untuk membangun kolaborasi antara berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah, peternak/ masyarakat, dan stakeholder lainnya. Sikap keterbukaan dalam menerima masukan dari pihak-pihak yang terlibat akan sangat membantu dalam proses aksi perubahan. Kemampuan mendengarkan dan mengelola masukan dari tim sangat penting untuk menghasilkan keputusan yang tepat.

Kedua ditemukan bahwa pengembangan pengetahuan interpersonal dan kemampuan komunikasi menjadi sangat penting dalam aksi perubahan. Kemampuan berkomunikasi dengan aktif ke berbagai pihak/ tim menjadi kunci untuk memperoleh dukungan dan kerjasama untuk mencapai tujuan utama perubahan.

Ketiga ditemukan bahwa pengembangan kemampuan analisis dan pemecahan masalah juga sangat penting dalam aksi perubahan. Kemampuan analisis akan membantu dalam mengevaluasi situasi yang terjadi dan berguna untuk memberikan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang ada.

Keempat ditemukan bahwa Keterampilan Manajerial Pemimpin proyek juga sangat penting dalam aksi perubahan, keterampilan manajerial pemimpin harus mampu mengelola tim secara efisien, baik dari sisi anggaran, waktu, dan sumber daya.

Pemetaan perilaku kepemimpinan akan mencakup kemampuan dalam mengelola berbagai tantangan operasional, seperti memastikan semua bahan siap tersaji dan memastikan semua anggota tim memahami peran mereka.

Kelima ditemukan bahwa Proaktif dalam Memecahkan Masalah juga sangat penting dalam aksi perubahan. Sikap kepemimpinan yang proaktif dalam mengatasi isu permasalahan sangat dibutuhkan. Misalnya, jika ditemukan kendala teknis dalam aksi perubahan, Anda perlu segera mencari solusi tanpa menunda-nunda. Sikap proaktif akan mempercepat penyelesaian masalah dan menjaga momentum kegiatan.

Dalam rangka mencapai tujuan perubahan, pengembangan potensi diri dalam lima fokus tersebut menjadi sangat penting dan harus dioptimalkan. Hal-hal ini akan membantu individu dan tim untuk mampu beradaptasi dan menghadapi tantangan dalam aksi perubahan.

1.7.2 Rencana Strategi Pengembangan Potensi Diri

Berdasarkan hasil rekap penilaian gabungan antara peserta dan mentor, maka terdapat beberapa aspek dari peserta yang dianggap perlu untuk dilakukan rencana pengembangan potensi diri, agar kedepan diharapkan bahwa peserta dapat memaksimalkan potensi diri yang ada dalam rangka pelaksanaan tugas dan wewenang di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ilir, aspek tersebut terdiri dari beberapa komponen dan sub komponen antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.1 Aspek Peserta Yang Perlu Dikembangkan

No	Komponen	Sub Komponen	Nilai Rata-Rata
1	Integritas	Tanggung jawab	8.94
2	Kerja Sama	Komunikasi	8.90
3	Mengelola Perubahan	Pelayanan publik	8.90

Maka dianggap perlu untuk membuat Rancangan Pengembangan Potensi Diri agar peserta dapat memiliki panduan dalam rangka meningkatkan komponen dan sub komponen yang memiliki nilai rata-rata paling rendah, pengembangan potensi diri tersebut dilakukan dengan cara penugasan individu dan melalui penugasan yang diberikan oleh atasan, seperti tertuang pada tabel rencana pengembangan potensi diri dibawah ini :

Tabel 4.2 Rencana Pengembangan Potensi Diri

No	Komponen Prilaku Kepemimpinan	Sub Komponen yang perlu pengembangan	Rencana pengembangan potensi diri	Indikator keberhasilan
1	Integritas	Mengingatkan rekan kerja atau bawahan untuk melaksanakan tugas dan fungsi mereka sesuai dengan tenggat waktu yang ada, dan mematuhi ketentuan terkait waktu kerja yang berlaku dalam organisasi	Menyampaikan peringatan dengan penggunaan bahasa yang sopan dan jelas terkait alasan penting untuk memperhatikan tenggat waktu, dengan konsekuensi yang akan terjadi jika tenggat waktu tidak diperhatikan	Penyelesaian tugas lebih cepat dan tepat dan kepuasan akan tercapai
2	Kerjasama	Aktif menjalin komunikasi dengan pemangku kepentingan eksternal organisasi dalam rangka menunjang kualitas layanan yang diselenggarakan organisasi	Melakukan pemetaan stakeholder, mengidentifikasi isu, dan memilih media komunikasi yang tepat, berkomunikasi secara terbuka, jujur dan konsisten, serta melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan	Meningkatnya kepuasan dan kepercayaan pemangku kepentingan, serta peningkatan kualitas layanan yang didukung oleh umpan balik dan kolaborasi mereka
3	Mengelola Perubahan	Aktif mencari informasi kebutuhan pemangku kepentingan dan memberikan penjelasan mengenai prosedur standar pelayanan yang berlaku sebagai upaya pemenuhan pelayanan publik yang efektif dan efisien	Identifikasi situasi dan mempertimbangkan alternatif lalu lakukan evaluasi	Kepuasan pemangku kepentingan terhadap pelayanan publik

Dalam pelaksanaan aksi perubahan, pola kepemimpinan yang efektif sangat menentukan keberhasilan. Seorang pemimpin tidak cukup hanya mengandalkan keahlian teknis saja, tetapi harus mampu menunjukkan sikap dan perilaku yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan tim ke arah pencapaian output yang diharapkan. Sikap dan perilaku ini harus dipahami dan dipetakan agar mampu membangun budaya kerja yang positif dan adaptif terhadap berbagai tantangan. Salah satu aspek utama yang kaku jika tidak dikembangkan dengan baik adalah Kepemimpinan Kolaboratif. Dalam konteks pengembangan pakan fermentasi, misalnya, keberhasilan bukan hanya bergantung pada kemampuan petugas kebun atau laboran, tetapi juga membutuhkan sinergi antar semua stakeholder, mulai dari peternak, pemerintah, LSM, dan masyarakat sekitar. Oleh sebab itu, kemampuan membangun kolaborasi secara efektif sangat penting, termasuk dalam membangun komunikasi yang transparan dan terbuka. Selain itu, sikap keterbukaan dan kemampuan mendengarkan menjadi pondasi utama dalam kepemimpinan

yang berhasil. Saat mendengarkan masukan dari petugas di lapangan maupun peternak, pemimpin harus mampu menampung berbagai perasaan dan pendapat, dan kemudian mengolahnya menjadi solusi yang realistis. Sikap ini akan memperkuat kepercayaan dan kerjasama tim, sehingga seluruh proses aksi perubahan berjalan secara harmonis.

Pada aspek kedua, pengembangan kemampuan interpersonal dan komunikasi juga harus terus diasah. Dalam konteks pelaksanaan program pembuatan pakan fermentasi, misalnya, komunikasi yang efektif antara tim pelaksana dan peternak sangat menentukan keberhasilan implementasi. Pemimpin harus mampu menyampaikan informasi dengan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami agar petugas maupun peternak merasa dilibatkan dan tidak merasa tertinggal. Kemudian, aspek ketiga adalah kemampuan analisis dan pemecahan masalah. Di lapangan, sering kali muncul hambatan teknis, seperti proses fermentasi yang gagal atau bahan baku yang sulit diperoleh. Pemimpin harus mampu melakukan analisis cepat dan tepat agar mampu mengambil keputusan yang efektif dan efisien. Contohnya, jika fermentasi gagal karena suhu yang tidak sesuai, maka pemimpin harus mampu mengidentifikasi penyebabnya lalu melakukan perbaikan yang cepat dan tepat. Selain itu, kemampuan manajerial sangat penting dalam memastikan semua kegiatan berjalan efisien dan tepat waktu. Pengelolaan anggaran, waktu, sumber daya, dan pengawasan harus dilakukan secara detail dan disiplin. Seorang pemimpin harus mampu mengatur prioritas, memotivasi tim, dan mengelola risiko agar target aksi perubahan yang ambisius bisa tercapai. Sikap yang tidak kalah penting adalah proaktif dalam memecahkan masalah. Seorang pemimpin harus mampu mengantisipasi kemungkinan hambatan dan mengambil langkah-langkah pencegahan sebelum masalah berkembang menjadi krisis. Misalnya, sebelum musim kemarau tiba, mereka harus sudah menyiapkan pakan fermentasi secara lengkap dan memastikan semua bahan dan alat tersedia agar program tidak terhambat di tengah jalan. Ke lima sikap utama ini kepemimpinan kolaboratif, keterbukaan, komunikasi efektif, analisis

masalah, manajemen yang efisien, dan sikap proaktif harus menjadi bagian dari budaya kepemimpinan yang terus diasah dan dikembangkan. Penguatan sikap ini tidak hanya melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui pengalaman langsung dan evaluasi periodik terhadap kinerja.

Setelah memetakan sikap dan perilaku kunci pemimpin dalam konteks aksi perubahan ini, langkah berikutnya adalah menyusun rencana pengembangan potensi diri. Hal ini sangat penting karena tanpa pengembangan berkelanjutan, sikap positif dan kompetensi yang dimiliki bisa menurun dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil penilaian gabungan antara peserta dan mentor, ada beberapa aspek utama yang perlu dikembangkan agar pelaksanaan program bisa berjalan lebih efektif dan efisien. Aspek tersebut meliputi: integritas, kerja sama, dan kemampuan mengelola perubahan. Contohnya, aspek tanggung jawab, yang memiliki nilai rata-rata tertinggi (8.94), menunjukkan bahwa mayoritas peserta sudah cukup baik dalam hal kepercayaan diri dan tanggung jawab, tetapi tetap harus terus dilatih agar sikap ini menjadi kebiasaan. Hal ini bisa dilakukan melalui pemantauan dan evaluasi berkala, serta pemberian tugas yang menguji tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab mereka. Selain itu, aspek kerja sama dan komunikasi, yang masing-masing bernilai 8.90, harus mendapat perhatian lebih dalam pengembangan. Melalui pelatihan soft skill, seperti workshop komunikasi efektif, pelatihan teamwork, dan simulasi diskusi, peserta diharapkan mampu memperkuat kemampuan berinteraksi secara positif, termasuk saat menghadapi kritik dan konflik. Sedangkan, untuk aspek mengelola perubahan dan pelayanan publik, yang juga mendapatkan nilai yang cukup baik, perluasan pelatihan-pelatihan yang berorientasi pada pelayanan prima dan inovasi layanan di lapangan sangat penting. Hal ini akan membentuk peserta menjadi agen perubahan yang mampu memberikan solusi inovatif sesuai kebutuhan masyarakat. Proses pengembangan potensi diri ini juga harus dilakukan secara terstruktur, bukan hanya melalui pelatihan, tetapi juga pemberian tugas langsung dan penugasan individu. Misalnya, peserta yang menunjukkan potensi dalam

pengelolaan logistik bahan baku pakan fermentasi diberikan tugas khusus untuk mengelola distribusi dan inventaris bahan tersebut. Selain itu, program mentoring dan coaching juga harus dilaksanakan secara kontinu. Mentor dari tim pelatih bisa memantau perkembangan peserta, memberikan feedback langsung, dan membantu mengatasi kendala yang dihadapi. Hal ini akan mempercepat proses peningkatan kompetensi dan sikap.

Selain pelatihan teknis dan soft skill, aspek penting lainnya adalah pengembangan karakter dan kepribadian. Dalam konteks pengelolaan program inovatif, misalnya, sikap disiplin, jujur, dan berorientasi pada pelayanan harus ditanamkan sejak dini. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan penguatan mental, dialog motivasi, dan penanaman nilai-nilai kebangsaan. Selain pelatihan dan penugasan, peningkatan kemampuan kepemimpinan dan pengambilan keputusan juga perlu difokuskan. Dalam hal ini, peserta diajak berlatih simulasi pengambilan keputusan strategis, baik secara individu maupun kelompok. Melalui teknik problem solving dan role playing, peserta diharapkan mampu beradaptasi dengan situasi kompleks dan tidak mudah panik saat menghadapi hambatan di lapangan.

Pengembangan potensi diri yang terstruktur dan berkelanjutan adalah kunci dari keberhasilan aksi perubahan. Pemimpin yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga sikap dan perilaku positif, akan mampu mengelola perubahan secara efektif. Dengan menanamkan sikap kolaboratif, komunikasi yang terbuka, analisis yang tajam, manajemen yang efisien, dan sikap proaktif, mereka akan menjadi ujung tombak dari keberhasilan program ini.



Gambar 4.1 Dukungan dari Lembaga Terkait

Implementasi strategi pengembangan potensi diri melalui pelatihan, penugasan, mentoring, dan evaluasi secara rutin sangat dibutuhkan untuk memastikan mereka terus berkembang dan mampu menghadapi tantangan yang dinamis di lapangan. Sekali lagi, keberhasilan aksi perubahan tidak hanya bergantung pada rencana yang matang, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusia yang menjalankannya sehari-hari.

Dengan metode yang tepat dan komitmen yang tinggi, sikap positif dan kompetensi yang terasah akan meningkatkan daya saing dan keberlanjutan program pengembangan pakan fermentasi ini. Semoga, dengan dukungan penuh dari seluruh stakeholder dan komitmen dari setiap individu, proses ini berjalan dengan lancar, memberikan manfaat yang optimal bagi peternak, masyarakat, dan pembangunan sektor peternakan secara umum.

BAB II

DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

A. Membangun integritas kinerja pelayanan

Dalam pelaksanaan aksi perubahan yang berfokus pada inovasi pakan simpan fermentasi, integritas menjadi pondasi utama dalam menjaga mutu pelayanan. Membangun integritas bukan hanya soal disiplin pribadi, melainkan bagaimana seorang pemimpin mampu menanamkan nilai kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen kepada seluruh anggota tim.

Langkah awal yang dilakukan adalah dengan menyatukan pemahaman tim melalui kegiatan briefing. Kegiatan ini bukan sekadar penyampaian informasi teknis, namun juga sebagai sarana untuk membangun komitmen bersama bahwa pekerjaan yang dilakukan berdampak langsung terhadap kesejahteraan peternak dan kinerja lembaga. Seluruh anggota tim diberikan pemahaman mengenai pentingnya bekerja sesuai prosedur dan menjaga kualitas hasil kerja.

Selain itu, pemimpin juga menegaskan pentingnya keteladanan. Kehadiran pimpinan dalam proses pelaksanaan di lapangan menjadi contoh nyata bahwa setiap pekerjaan, sekecil apa pun, adalah bagian dari pelayanan publik yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Ketika pimpinan turun langsung, memberikan arahan dan ikut serta dalam proses, hal ini menciptakan semangat dan rasa tanggung jawab di kalangan anggota tim.

Seluruh proses kerja didokumentasikan secara terbuka. Setiap tahapan, mulai dari persiapan, pelaksanaan, hingga evaluasi, dilengkapi dengan bukti fisik seperti laporan, foto, dan video. Ini menjadi bentuk transparansi serta akuntabilitas yang memperkuat budaya kerja berintegritas di lingkungan UPTD BP HPT Sembawa.

B. Pengelolaan Pelayanan (Pemanfaatan Teknologi Informasi)

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan, teknologi informasi dimanfaatkan sebagai alat pendukung utama dalam pelaksanaan aksi perubahan. Pemanfaatan TI bukan hanya untuk mempercepat alur komunikasi internal, tetapi juga untuk menyebarkan informasi kepada masyarakat serta pemangku kepentingan lainnya.

Penggunaan media seperti grup WhatsApp, Google Drive, dan media sosial dilakukan secara intensif untuk menyampaikan panduan teknis, progres kegiatan, hingga dokumentasi hasil kerja. Hal ini memudahkan koordinasi antar anggota tim, apalagi mengingat kondisi kerja yang tidak selalu memungkinkan untuk bertemu langsung.

Selain untuk komunikasi, teknologi juga digunakan untuk menyimpan dan mengelola data. Setiap perkembangan kegiatan tercatat dalam laporan digital yang mudah diakses dan diperbarui kapan saja. Dengan dokumentasi yang rapi, proses evaluasi dan pengambilan keputusan menjadi lebih akurat dan cepat.

Ke depan, pemanfaatan sistem informasi berbasis spasial seperti WebGIS direncanakan sebagai langkah lanjutan dalam pengelolaan lahan hijau. Teknologi ini akan sangat membantu dalam merencanakan pola tanam, distribusi hijau, serta memetakan lokasi prioritas secara visual dan interaktif.

Melalui pemanfaatan TI ini, pelayanan menjadi lebih modern, transparan, dan menjangkau lebih banyak pihak dengan waktu yang lebih efisien.

C. Pengelolaan Tim

Pengelolaan tim menjadi aspek krusial dalam memastikan keberhasilan setiap tahapan aksi perubahan. Dalam hal ini, pembentukan tim efektif dilakukan dengan mempertimbangkan latar belakang, kompetensi, dan pengalaman masing-masing anggota.

Struktur tim disusun secara jelas. Tugas dan tanggung jawab

dibagi secara proporsional, mulai dari tim pengolahan lahan, perawatan hijauan, pengolahan pakan, hingga tim penyimpanan dan distribusi. Setiap anggota memahami peran mereka dan diberikan arahan secara langsung melalui kegiatan briefing dan koordinasi rutin.

Kegiatan evaluasi mingguan juga dilakukan untuk meninjau kemajuan dan kendala yang dihadapi di lapangan. Setiap permasalahan dibahas secara terbuka, dan solusi dicari bersama. Pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator yang memastikan bahwa setiap anggota merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses.

Penting juga dicatat bahwa pengelolaan tim tidak hanya fokus pada teknis, tetapi juga pada aspek psikologis dan komunikasi. Suasana kerja yang positif dan kekeluargaan dibangun agar setiap anggota merasa nyaman dan semangat dalam bekerja. Pemberian apresiasi sederhana atas kinerja baik menjadi penyemangat tersendiri bagi tim.

Keterlibatan pemimpin secara langsung dan pendekatan yang bersifat humanis telah terbukti efektif dalam membangun tim yang solid, saling mendukung, dan fokus pada pencapaian tujuan bersama.

BAB III

DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN

A. Capaian dan Perbaikan Kinerja Pelayanan

Pelaksanaan aksi perubahan di UPTD Balai Pembibitan dan Hijauan Pakan Ternak (BP HPT) Sembawa yang berfokus pada inovasi pakan simpan fermentasi telah menghasilkan sejumlah capaian yang secara langsung berdampak terhadap peningkatan kualitas pelayanan. Capaian ini dapat dilihat dari sisi kinerja internal tim maupun hasil pelayanan terhadap masyarakat, khususnya peternak.

Salah satu capaian paling signifikan adalah **tersedianya pakan fermentasi** yang dapat digunakan sepanjang musim, termasuk saat musim kemarau. Kondisi ini menjawab permasalahan utama yang selama ini dihadapi, yaitu kurangnya hijauan pakan saat musim kering. Melalui pendekatan yang sistematis dan kolaboratif, tim berhasil melakukan pengolahan dan penyimpanan pakan fermentasi dengan standar yang baik, sehingga ternak tetap mendapatkan asupan nutrisi yang memadai.

Dari sisi pelayanan, **kinerja petugas meningkat** secara nyata. Ini terlihat dari ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan, ketersediaan laporan kegiatan yang teratur, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas sesuai dengan panduan teknis yang telah disusun. Tim juga menunjukkan peningkatan dalam hal kerja sama, komunikasi, dan pemahaman terhadap proses pembuatan pakan fermentasi. Hal ini tidak lepas dari peran kepemimpinan yang membangun keterlibatan aktif dan rasa tanggung jawab dalam tim.

Selain itu, terjadi **perbaikan pada proses kerja**, terutama dalam hal perencanaan dan dokumentasi kegiatan. Seluruh proses, mulai dari penyediaan alat dan bahan, pembuatan pakan, penyimpanan, hingga pemberian pakan pada ternak, dilaksanakan dengan lebih terstruktur. Pemanfaatan teknologi informasi juga turut mendukung kemudahan koordinasi dan pelaporan.

Capaian lainnya adalah **terbangunnya kesadaran baru di kalangan petugas dan pemangku kepentingan** tentang pentingnya inovasi pakan. Edukasi yang dilakukan secara langsung maupun melalui media digital telah menumbuhkan pemahaman bahwa upaya menjaga ketahanan pakan ternak bukan hanya tanggung jawab peternak, tetapi juga unit teknis pemerintah sebagai penyedia layanan.

Perubahan juga terlihat dari **adanya peningkatan koordinasi lintas bagian**, termasuk dengan kepala desa, peternak swadaya, dan unsur pimpinan UPTD. Keterlibatan stakeholder menjadi lebih aktif, ditandai dengan adanya dukungan terhadap program serta keterbukaan terhadap inovasi yang dilakukan.

Secara umum, hasil dari kepemimpinan dalam aksi perubahan ini tidak hanya menghasilkan inovasi secara teknis, tetapi juga berhasil membentuk budaya kerja baru yang lebih responsif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil. Hal ini menjadi fondasi penting dalam perbaikan pelayanan ke depan, serta membuka peluang replikasi program di lokasi lain yang memiliki permasalahan serupa.

B. Manfaat Aksi Perubahan

Pelaksanaan aksi perubahan yang dilakukan di UPTD Balai Pembibitan dan Hijauan Pakan Ternak (BP HPT) Sembawa memberikan manfaat yang nyata, baik bagi organisasi maupun masyarakat, khususnya peternak. Inovasi dalam penyediaan pakan simpan fermentasi tidak hanya menyelesaikan persoalan ketersediaan pakan saat musim kemarau, tetapi juga memberikan nilai tambah dari sisi efisiensi, produktivitas, dan keberlanjutan pelayanan.

1. Manfaat bagi Organisasi

Aksi perubahan ini berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi, dengan rincian manfaat sebagai berikut:

- Meningkatnya kinerja petugas HPT/Tim Efektif, ditunjukkan melalui pelaksanaan tugas yang lebih terencana, disiplin, dan tepat waktu.

- Meningkatnya pengetahuan petugas, khususnya dalam hal teknis pembuatan dan penyimpanan pakan fermentasi. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas kerja dan pengambilan keputusan teknis yang lebih baik.
- Ternak mendapatkan nutrisi yang stabil sepanjang musim, termasuk saat musim kemarau, yang sebelumnya menjadi masa krisis pakan.
- Produksi ternak meningkat, karena nutrisi yang seimbang mendukung pertumbuhan dan bobot ternak secara optimal.
- Kesehatan ternak tetap terjaga, karena kualitas pakan yang diberikan terkontrol dan bernutrisi tinggi.
- Kemampuan reproduksi ternak meningkat, karena kondisi tubuh ternak lebih sehat dan tidak mengalami kekurangan pakan.

2. Manfaat bagi Masyarakat/Peternak

Manfaat aksi ini tidak hanya dirasakan oleh internal organisasi, tetapi juga memberikan dampak positif bagi peternak dan masyarakat sekitar, yaitu:

- Menjadi percontohan bagi peternak, khususnya dalam pemanfaatan hijauan lokal untuk diolah menjadi pakan fermentasi. Hal ini mendorong peternak untuk lebih mandiri dan inovatif dalam memenuhi kebutuhan pakan.
- Meningkatkan pengetahuan peternak, terutama dalam aspek teknis pembuatan dan penyimpanan pakan fermentasi. Edukasi yang dilakukan secara langsung maupun melalui media digital memperluas pemahaman mereka tentang pentingnya pengelolaan pakan yang baik.

Dengan manfaat tersebut, aksi perubahan ini memiliki potensi untuk direplikasi di berbagai wilayah lain yang menghadapi persoalan serupa, sehingga dampaknya tidak hanya berskala

lokal, tetapi juga dapat mendukung ketahanan pangan hewani di tingkat daerah.

C. Implementasi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan

Pengembangan kompetensi menjadi bagian penting dalam keberhasilan aksi perubahan. Kompetensi teknis yang dimiliki oleh petugas lapangan sangat menentukan efektivitas dalam pelaksanaan inovasi pakan fermentasi. Oleh karena itu, Project Leader telah merancang strategi pengembangan kompetensi yang bersifat non-klasikal, dengan pendekatan koordinasi dan persuasif, sesuai dengan kebutuhan dan konteks di lapangan.

Tabel Rencana Strategi Pengembangan Kompetensi

NO	PIHAK TERDAMPAK AKSI PERUBAHAN	KOMPETENSI YANG DIBUTUHKAN	CARA PENGEMBANGAN KOMPETENSI (KLASIKAL/ NON KLASIKAL)
1	Petugas Kandang	Pengetahuan tentang Pembuatan Pakan Fermentasi	Tutorial
2	Petugas Laboran	Pengetahuan tentang Pembuatan Pakan Fermentasi	Rapat Koordinasi dan Breafing
3	Petugas Keswan	Pengetahuan tentang Pembuatan Pakan Fermentasi	Rapat Koordinasi

Berdasarkan Tabel diatas Rencana Strategi Pengembangan Kompetensi, pihak-pihak yang terdampak oleh aksi perubahan meliputi petugas kandang, petugas laboran, dan petugas keswan. Ketiganya

mebutuhkan peningkatan pengetahuan mengenai proses pembuatan pakan fermentasi, mulai dari tahap pemilihan bahan, proses fermentasi, teknik penyimpanan, hingga pemberian kepada ternak.



Gambar 3.1 Pelaksanaan Dilapangan

Bentuk Pelaksanaan:

- 1. Briefing Lapangan Sebelum Pelaksanaan Kegiatan**
Dokumentasi terlihat pada foto pertama, di mana Project Leader memberikan pengarahannya langsung kepada seluruh petugas sebelum memulai kegiatan. Kegiatan briefing ini dilakukan di

halaman kantor sebagai bentuk komunikasi dua arah untuk menyampaikan maksud kegiatan, teknis pelaksanaan, serta pembagian tugas. Dalam briefing tersebut, tim diarahkan untuk memahami bahwa proses pembuatan pakan fermentasi bukan hanya rutinitas teknis, tetapi bagian dari peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat, terutama peternak. Selain itu, briefing ini juga menjadi media persuasif agar petugas termotivasi menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.

2. Simulasi dan Tutorial Langsung Pembuatan Pakan Fermentasi

Pada foto kedua, terlihat dua orang petugas sedang melakukan proses pengemasan hijauan ke dalam plastik fermentasi. Kegiatan ini merupakan bagian dari praktik langsung (tutorial lapangan) yang diberikan oleh Project Leader sebagai bentuk transfer pengetahuan non-klasikal.

Dalam simulasi ini, petugas diberi arahan teknis tentang:

- Pemilihan dan pencacahan hijauan
- Penambahan bio-activator
- Teknik pengisian dan pemadatan bahan ke dalam kantong fermentasi
- Cara menyimpan pakan agar hasil fermentasi optimal

Pendekatan ini sangat efektif karena petugas dapat langsung mempraktikkan, bertanya jika belum paham, dan melihat hasilnya secara langsung. Dari hasil evaluasi, sebagian besar petugas yang awalnya belum pernah membuat pakan fermentasi, kini mampu melakukannya secara mandiri.

BAB IV

KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

Keberhasilan pelaksanaan aksi perubahan pada tahap awal tidak akan berdampak optimal tanpa adanya upaya tindak lanjut yang berkelanjutan. Oleh karena itu, perlu disusun strategi kesinambungan aksi perubahan melalui perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang. Setiap tahap diarahkan untuk memperkuat capaian sebelumnya dan mendorong terwujudnya sistem pelayanan yang lebih efektif dan mandiri, khususnya dalam penyediaan pakan fermentasi di UPTD BP HPT Sembawa.

a. Tindak Lanjut Jangka Pendek (1–2 Tahun)

Fokus pada fase ini adalah penguatan pondasi sistem, dengan kegiatan sebagai berikut:

- Memperkuat koordinasi tim kerja secara berkelanjutan. Project leader akan terus melakukan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan pembuatan pakan fermentasi.
- Meningkatkan keterampilan teknis tim melalui praktik rutin dan penugasan lapangan, untuk memastikan semua petugas memahami proses fermentasi secara menyeluruh.
- Melanjutkan pengelolaan hijauan pakan secara terencana, agar pasokan bahan baku fermentasi tetap tersedia, khususnya menjelang musim kemarau.
- Menyusun rencana pengembangan inovasi pakan fermentasi, misalnya dengan variasi bahan baku, penggunaan probiotik lokal, atau pengemasan yang lebih tahan lama.

Semua kegiatan dalam fase ini bertujuan agar proses produksi pakan fermentasi dapat berlangsung mandiri tanpa tergantung pada pihak luar.

b. Target Jangka Menengah (6 Bulan ke Depan)

Setelah dasar teknis dan koordinasi tim diperkuat, maka fokus selanjutnya adalah optimalisasi kualitas dan pemanfaatan hasil:

- Melaksanakan edukasi lanjutan kepada tim internal maupun peternak binaan, agar mereka turut memahami manfaat pakan fermentasi.
- Melakukan perbaikan metode fermentasi, berdasarkan pengalaman lapangan dan hasil evaluasi tahap awal.
- Meningkatkan pemanfaatan pakan fermentasi dalam skala lebih besar, termasuk pemberian ke ternak-ternak pembibitan agar hasilnya dapat diukur secara langsung melalui peningkatan berat badan atau reproduksi.

Pada tahap ini, diharapkan manfaat pakan fermentasi semakin terlihat secara kuantitatif maupun kualitatif.

c. Target Jangka Panjang (2 Bulan Ke Depan dan Berkelanjutan)

Target jangka panjang bersifat strategis dan berorientasi pada dampak jangka panjang terhadap kinerja unit dan ketahanan pangan daerah:

- Tercapainya peningkatan berat badan ternak secara konsisten di musim kemarau maupun penghujan.
- Terpenuhinya kebutuhan nutrisi ternak sepanjang tahun, sehingga tidak ada penurunan performa akibat keterbatasan pakan.
- Terjaganya produksi ternak secara berkelanjutan, yang berkontribusi terhadap pemenuhan kebutuhan daging lokal dan mendukung program swasembada pangan hewani.

Pada tahap ini, UPTD BP HPT Sembawa diharapkan menjadi *model praktik baik (best practice)* yang dapat direplikasi oleh UPTD lain atau kelompok peternak di wilayah Sumatera Selatan.

BAB V

KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) adalah faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan dari sebuah aksi perubahan, terutama dalam konteks inovasi dan pengembangan teknologi di bidang peternakan. Salah satu inovasi yang sedang diupayakan adalah pembuatan pakan fermentasi, yang bertujuan untuk mendukung swasembada pangan dan meningkatkan produktivitas ternak secara berkelanjutan. Untuk memastikan keberhasilan inovasi ini, tidak cukup hanya mengandalkan kekuatan teknologi dan sumber daya yang tersedia, tetapi juga harus diiringi dengan peningkatan kompetensi SDM yang mendukung proses tersebut. Strategi yang paling efektif dan efisien dalam memperkuat kompetensi SDM adalah melalui penggunaan mata pelatihan pilihan. Mata pelatihan ini dirancang secara khusus untuk menyesuaikan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi di lapangan, serta mampu mengembangkan berbagai aspek kompetensi mulai dari aspek teknis, manajerial, hingga kepemimpinan. Dengan mengikutsertakan berbagai jenis pelatihan yang relevan, diharapkan individu dan tim di UPTD Balai Pembibitan dan Hijauan Pakan Ternak (BP HPT) Sembawa mampu bekerja secara lebih profesional, inovatif, dan adaptif terhadap dinamika perubahan. Mata pelatihan pilihan ini tidak hanya sekadar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis petugas di bidang pembuatan pakan fermentasi, tetapi juga memperkuat aspek-aspek penting lain seperti manajemen organisasi, pengelolaan keuangan, etika kerja, inovasi teknologi, serta komunikasi efektif. Dengan demikian, pelatihan ini dapat membekali mereka dengan kompetensi multi-dimensi yang mendukung keberhasilan program secara menyeluruh. Sebab, keberhasilan pelaksanaan inovasi di lapangan sangat bergantung pada seluruh aspek ini secara bersamaan dan terintegrasi. Dalam konteks pelaksanaan program di BP HPT Sembawa, pemberdayaan kompetensi SDM melalui mata pelatihan pilihan ini sangat relevan. Sebagai contoh, pelatihan Manajemen Pemerintahan dan Pengelolaan Keuangan menjadi suatu keharusan agar petugas mampu mengelola dana dan sumber daya secara transparan dan

akuntabel. Hal ini penting, mengingat pelaksanaan inovasi pembuatan pakan fermentasi akan memerlukan alokasi dana, pengelolaan waktu, serta pengaturan logistik yang efisien. Dengan kemampuan manajerial yang baik, proses koordinasi dan pengawasan dapat dilakukan secara efektif sehingga target-target yang telah direncanakan dapat tercapai tepat waktu dan sesuai anggaran.

Di samping itu, aspek etika dan profesionalisme juga tidak boleh diabaikan. Pelatihan mengenai etika kerja dan budaya organisasi sangat diperlukan agar seluruh anggota tim mampu menjalankan tugasnya dengan integritas dan bertanggung jawab penuh terhadap hasil dan manfaat dari inovasi. Kemampuan ini akan turut menciptakan lingkungan kerja yang sehat, transparan, dan akuntabel, sehingga kepercayaan stakeholder terhadap program ini pun akan semakin kokoh. Selanjutnya, penguasaan teknologi dan komunikasi merupakan hal lainnya yang sangat mendukung keberhasilan implementasi pakan fermentasi. Melalui mata pelatihan menguasai seni berkomunikasi dan transformasi digital, petugas diharapkan mampu memanfaatkan teknologi informasi sebagai alat dalam monitoring, evaluasi, serta pelaporan hasil proses fermentasi secara efisien dan akurat. Penguasaan teknologi ini juga membantu dalam menyebarluaskan inovasi kepada masyarakat dan peternak melalui media digital, sehingga pesan-pesan edukatif dan teknis dapat tersebar secara lebih luas dan cepat. Selain aspek teknis dan manajerial, pengembangan soft skills seperti kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan kepemimpinan juga sangat penting. Melalui pelatihan seperti membina kerjasama tim dan membangun kepemimpinan efektif, SDM akan mampu bekerja secara kolaboratif dan menunjukkan sikap proaktif dalam menghadapi berbagai hambatan dan tantangan di lapangan. Sikap proaktif ini akan sangat membantu dalam mempercepat penyelesaian masalah dan menjaga momentum aksi perubahan agar tetap berjalan dengan baik. Penggunaan mata pelatihan yang relevan ini juga didukung oleh pendekatan pembelajaran yang fleksibel, seperti pelatihan berbasis simulasi, studi kasus, pelatihan langsung di lapangan, dan mentoring. Pendekatan ini memberi

kesempatan kepada peserta untuk langsung mempraktikkan ilmu yang didapat dan mengatasi kendala nyata yang mereka hadapi sehari-hari. Selain itu, pelatihan juga harus dilakukan secara berkelanjutan dan berkala agar kompetensi peserta tetap terjaga, mampu mengikuti perkembangan teknologi, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Tidak kalah penting, adalah perlunya mengembangkan budaya belajar dan inovasi secara terus-menerus. Selain melalui pelatihan formal, penguatan kompetensi dapat dilakukan melalui forum diskusi, seminar, dan workshop yang membahas kasus-kasus terbaru, teknologi terkini, dan strategi inovatif dalam pengembangan pakan fermentasi serta pengelolaan sumber daya peternakan lainnya. Dengan demikian, SDM tidak hanya sekadar menjalankan tugas rutin, tetapi juga mampu berpikir kritis dan inovatif dalam menyusun solusi terbaik.

Selain dari sisi internal, keberhasilan pelaksanaan program juga sangat bergantung pada kolaborasi dan sinergi antar stakeholder terkait, mulai dari petugas internal, peternak, akademisi, lembaga pemerintah dan swasta. Oleh karena itu, mata pelatihan yang meliputi aspek komunikasi efektif, kolaborasi, dan manajemen hubungan eksternal akan membantu menciptakan jaringan kerja yang kuat dan terbuka.

Secara keseluruhan, pilihan mata pelatihan ini merupakan investasi strategis untuk memperkuat kualitas SDM secara menyeluruh, dengan fokus pada pengembangan kompetensi yang relevan dan berkelanjutan. Implementasi pelatihan secara optimal akan memberikan manfaat besar bagi keberhasilan aksi perubahan di bidang pengembangan inovasi pembuatan pakan fermentasi. Dengan SDM yang kompeten dan berintegritas, program ini tidak hanya akan berdampak pada keberhasilan proyek jangka pendek tetapi juga mampu menciptakan fondasi kuat untuk pembangunan peternakan yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi.

5.1 Pemanfaatan Mata Pelatihan Pilihan dalam Mendukung Aksi Perubahan

5.1.1 Manajemen Pemerintah / Manajemen Pemerintah Daerah (KEMENDAGRI)

Pelatihan tentang Manajemen Pemerintah, khususnya di tingkat daerah, sangat penting diperhatikan karena berfungsi sebagai fondasi utama dalam menjalankan roda pemerintahan secara efektif dan efisien. Di tengah perkembangan era digital dan arus globalisasi yang begitu dinamis, pemerintah daerah harus mampu menjalankan tugasnya dengan tata kelola yang baik, transparan, dan akuntabel. Prinsip-prinsip tersebut tidak hanya menjadi norma formal, tetapi juga sebagai landasan untuk memastikan pengelolaan sumber daya dan pelayanan publik berjalan sesuai aturan dan amanah masyarakat. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali petugas dan pengelola di BP HPT Sembawa dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan yang modern dan adaptif. Dalam konteks aksi perubahan yang sedang diusung, pengelolaan sumber daya secara profesional sangat dibutuhkan agar kegiatan seperti pengembangan pakan fermentasi tidak hanya berjalan secara teknis, tetapi juga memiliki fondasi pengelolaan yang kuat dan berkelanjutan. Pelatihan ini membantu peserta untuk memahami pentingnya perencanaan anggaran yang tepat, pengelolaan keuangan yang transparan, serta akuntabilitas dalam seluruh proses kegiatan. Mereka akan belajar bagaimana cara mengelola dana secara efisien, menghindari pemborosan, serta memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil maksimal. Hal ini penting karena implementasi inovasi seperti pembuatan pakan fermentasi memerlukan dana operasional yang cukup dan pengelolaan anggaran yang cermat, agar tidak terjadi penyimpangan atau kekurangan dana.

Selain pengelolaan keuangan, pelatihan ini juga menekankan pentingnya koordinasi yang efektif antar berbagai stakeholder. Di dalam aksi perubahan ini, tokoh-tokoh kunci seperti petugas internal, peternak, dinas terkait, dan masyarakat harus mampu bekerja sama secara terintegrasi dan harmonis. Kemampuan untuk membangun komunikasi yang baik dan saling percaya menjadi kunci penting agar seluruh proses berjalan lancar dan tujuan strategis dapat tercapai. Secara tidak langsung, pelatihan ini juga akan meningkatkan sikap constitutional dan etika kerja para peserta. Mereka diingatkan untuk selalu menjalankan tugas sesuai aturan, menjaga integritas, dan bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas yang dilakukan. Sikap ini sangat penting untuk menjaga keberlangsungan program dan menghindari penyimpangan yang dapat merugikan lembaga maupun masyarakat. Selain aspek administratif dan manajerial, pelatihan ini juga mengajarkan pentingnya penggunaan teknologi dalam pengelolaan pemerintahan. Di era digital, pengelolaan data, pelaporan, dan monitor kegiatan harus dilakukan secara digital agar lebih transparan dan efisien. Dengan pemahaman tentang manajemen pemerintahan yang baik, petugas di BP HPT akan mampu memanfaatkan sistem informasi dan aplikasi digital untuk mempercepat pengambilan keputusan, meningkatkan akuntabilitas, dan memudahkan pelaporan ke atasan maupun stakeholder lain. Pelatihan Manajemen Pemerintah ini akan memberikan manfaat besar dalam jangka panjang. Kualitas pengelolaan akan meningkat, sehingga program inovasi seperti pembuatan pakan fermentasi bisa berjalan tidak hanya efektif, tetapi juga berkelanjutan. Dengan kemampuan manajemen yang mumpuni, kegiatan di BP HPT tidak hanya sekadar memenuhi target, tetapi juga mampu menciptakan tata kelola yang sehat dan bertanggung jawab.

Selain itu, penguasaan prinsip-prinsip ini juga akan memperkuat posisi lembaga dalam menghadapi tantangan alam maupun peraturan baru dari pemerintah pusat maupun daerah. Mereka akan mampu mengadaptasi perubahan regulasi, mengelola risiko, serta mengantisipasi kendala operasional yang mungkin muncul.

Secara keseluruhan, pelatihan Manajemen Pemerintah ini mempunyai peranan strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Hal ini menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan seluruh program inovatif dan aksi perubahan, termasuk di dalamnya pengembangan pakan fermentasi yang mendukung swasembada pangan, serta berkontribusi terhadap pembangunan daerah dan nasional yang berkelanjutan.

5.1.2 Anti Korupsi (KPK)

Pelatihan anti korupsi sangat penting dalam rangka mendukung terwujudnya tata kelola yang bersih, transparan, dan akuntabel dalam seluruh proses pelaksanaan program di BP HPT Sembawa. Di era modern ini, pengelolaan dana dan sumber daya memegang peranan vital dalam keberhasilan inovasi pembuatan pakan fermentasi yang mendukung swasembada pangan. Jika pengelolaan ini tidak dilakukan secara jujur dan transparan, bisa berisiko menyuburkan korupsi dan penyalahgunaan sumber daya, yang bisa menghambat kemajuan dan merusak reputasi lembaga. Pelatihan anti korupsi ini bertujuan untuk membangun mindset dan budaya kerja yang bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Melalui pelatihan ini juga, petugas diharapkan mampu memahami regulasi dan mekanisme pengelolaan keuangan yang benar, serta menanamkan akhlak dan integritas dalam setiap proses kerja. Dengan demikian, seluruh kegiatan, mulai dari perencanaan, pengadaan bahan, hingga pelaporan hasil, dilakukan secara fair

dan jujur, serta mengacu pada prinsip-prinsip good governance. Selain memperkuat etos kerja yang bersih, pelatihan ini juga meningkatkan kepercayaan masyarakat dan stakeholder terhadap transparansi pengelolaan program ini. Mereka akan merasa yakin bahwa seluruh dana dan sumber daya yang digunakan benar-benar dialokasikan dan dikelola secara tepat, tanpa adanya penyalahgunaan atau korupsi. Lebih jauh lagi, budaya kerja yang sehat dan jujur akan memperkuat pengawasan internal, meminimalisir risiko fraud, dan memastikan proses inovasi berjalan sesuai aturan serta menghasilkan manfaat optimal.

Dengan mengikuti pelatihan anti korupsi ini, petugas dan seluruh tim pelaksana tidak hanya memahami aspek formalnya saja, tetapi juga menanamkan nilai-nilai kejujuran, keberanian melaporkan pelanggaran, serta komitmen untuk menjaga integritas dalam setiap langkah aktifitas di lapangan. Hal ini akan memotivasi mereka untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab, serta memperkuat fondasi budaya organisasi yang bersih dan berintegritas.

5.1.3 Menguasai Seni Berkomunikasi dalam Hubungan Kerja (ASN BERPIJAR)

Kemampuan komunikasi merupakan salah satu faktor utama yang sangat menentukan keberhasilan dalam menjalankan program inovatif di lapangan, seperti pengembangan pakan fermentasi. Tanpa komunikasi yang efektif, masih banyak kemungkinan salah paham, misinformasi, dan hambatan yang muncul, sehingga menghambat proses adopsi teknologi maupun pengembangan program secara keseluruhan. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan ASN dan seluruh stakeholder terkait dalam menyampaikan informasi secara tepat, jelas, dan efektif. Kemampuan berkomunikasi yang baik tidak

hanya sekadar berbicara atau menyampaikan instruksi, tetapi juga mampu menyampaikan pesan yang kompleks menjadi lebih sederhana dan mudah dipahami oleh berbagai kalangan, mulai dari peternak, masyarakat, hingga stakeholder lain yang terlibat. Misalnya, saat menjelaskan manfaat pakan fermentasi kepada peternak, kemampuan komunikasi yang baik akan sangat membantu dalam meningkatkan kepercayaan mereka terhadap teknologi baru ini. Dengan bahasa yang sederhana dan pendekatan yang simpatik, mereka akan merasa lebih percaya dan tertarik untuk mencoba serta mengadopsi inovasi tersebut. Selain itu, komunikasi yang efektif juga menjadi alat untuk menjalin hubungan yang harmonis dan membangun kerja sama yang solid antar tim dan stakeholder di lapangan.

Tak hanya dalam situasi edukasi dan promosi, kemampuan komunikasi ini juga sangat penting dalam mengelola hambatan atau konflik yang mungkin timbul selama proses pelaksanaan program. Dengan pendekatan yang komunikatif dan empatik, tim dapat menyelesaikan masalah secara damai dan menangkap peluang perbaikan yang tersembunyi di balik tantangan tersebut.

Oleh karena itu, penguasaan seni berkomunikasi ini harus menjadi bagian dari kompetensi utama ASN dalam mendukung aksi perubahan dan inovasi di bidang peternakan. Kemampuan ini tidak hanya membantu memperlancar proses kerja, tetapi juga meningkatkan sinergi antara semua pihak sehingga program dapat berjalan efektif, efisien, dan berkelanjutan.

5.1.4 Mengaktifkan Transformasi Digital pada Sektor Pemerintahan (ASN BERPIJAR)

Di era yang serba digital ini, transformasi teknologi menjadi sebuah keharusan bagi sektor pemerintahan dan industri

peternakan agar mampu bersaing, efisien, dan akuntabel. Pelatihan ini sangat relevan bagi ASN dan seluruh pegawai di BP HPT Sembawa untuk memperkuat penguasaan teknologi digital yang dapat diintegrasikan dalam seluruh proses pengelolaan program, termasuk di dalamnya monitoring produksi, evaluasi kegiatan, pencatatan data, serta pelaporan hasil secara cepat dan akurat. Penggunaan teknologi digital ini memudahkan seluruh stakeholder dalam berinteraksi dan berkolaborasi secara efisien. Misalnya, dengan memanfaatkan aplikasi berbasis digital, seluruh proses pembuatan pakan fermentasi bisa diawasi secara real-time, mulai dari proses fermentasi, pengontrolan suhu, pencatatan bahan baku, sampai pelaporan hasil fermentasi. Hal ini dapat dilakukan melalui dashboard yang terintegrasi, sehingga pengambilan keputusan bisa lebih cepat dan berbasis data yang akurat. Selain itu, penerapan sistem digital meningkatkan transparansi pengelolaan kegiatan dan keuangan, serta memudahkan pengawasan dari pihak manajemen dan stakeholder eksternal. Data yang tersimpan secara digital akan meminimalisir kesalahan pencatatan dan memungkinkan pengelolaan arsip yang rapi dan mudah diakses kapan saja dan di mana saja.

Transformasi digital ini juga mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih modern, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Sehingga, seluruh pegawai tidak lagi bergantung pada cara-cara manual yang lambat dan rentan terhadap human error, tetapi beralih ke metode yang lebih canggih, efisien, dan berorientasi data.

Dengan mengaktifkan transformasi digital melalui pelatihan ini, diharapkan proses pelaksanaan aksi perubahan, seperti pembuatan pakan fermentasi, mampu dioperasikan secara otomatis dan terintegrasi dengan baik, meningkatkan

produktivitas, serta mempercepat pencapaian target secara berkelanjutan. Ke depan, inovasi teknologi ini akan menjadi fondasi utama untuk menghadirkan sistem pengelolaan peternakan yang modern dan berdaya saing tinggi.

5.1.5 Membangun Kepekaan terhadap Isu GEDSI di Lingkungan Kerja (ASN BERPIJAR)

Isu Gender, Ekonomi, Disabilitas dan Aksesibilitas (GEDSI) semakin penting untuk dipahami dan diintegrasikan dalam setiap program dan kegiatan, termasuk dalam aksi perubahan di bidang peternakan. Memiliki kepekaan terhadap keberagaman dan hak-hak seluruh lapisan masyarakat akan membantu terciptanya lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan berkeadaban. Pelatihan ini bertujuan untuk membangun pemahaman dan kesadaran ASN dan seluruh stakeholder terkait terhadap pentingnya memperhatikan keberagaman serta menghilangkan diskriminasi dalam pelaksanaan program. Dalam konteks edukasi pembuatan pakan fermentasi, misalnya, pelatihan ini mengajarkan bahwa semua pihak, termasuk peternak perempuan, penyandang disabilitas, dan kelompok rentan lainnya, harus dilibatkan secara aktif dan merata. Pendekatan ini memastikan akses yang sama terhadap pengetahuan, teknologi, dan sumber daya, sehingga tidak ada yang tertinggal dan program dapat berjalan lebih berkelanjutan.

Selain memperluas jangkauan manfaat, pendekatan GEDSI juga membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan inklusif. Dengan memperhatikan aspek keberagaman, seluruh anggota tim dan stakeholder akan merasa dihargai dan dihormati, sehingga meningkatkan motivasi dan kekompakan dalam menjalankan inovasi program.

Lebih dari itu, meningkatkan kepekaan GEDSI akan memperkuat

citra institusi dan menjadikan program lebih relevan dan adaptif terhadap kebutuhan masyarakat luas. Ini juga merupakan bagian dari indikator keberhasilan implementasi program yang tidak hanya berorientasi hasil fisik, tetapi juga berbudaya positif dan bermartabat. Dengan pembangunan kepekaan GEDSI ini, diharapkan seluruh pihak mampu berkontribusi secara optimal, menciptakan lingkungan yang inklusif dan berkeadilan untuk keberlanjutan pengembangan inovasi di bidang peternakan.

5.2 Efektivitas Integrasi Mata Pelatihan Pilihan dalam Pelaksanaan Aksi Perubahan

Pemanfaatan mata pelatihan pilihan merupakan salah satu strategi kunci untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan aksi perubahan, terutama dalam bidang inovasi seperti pengembangan pakan fermentasi di BP HPT Sembawa. Agar pelaksanaan pelatihan ini benar-benar memberikan dampak positif yang maksimal, maka harus dilakukan secara terintegrasi dan berkelanjutan melalui langkah-langkah strategis yang matang dan terencana. Langkah pertama yang sangat penting adalah pengidentifikasian kebutuhan pelatihan secara tepat. Sebelum pelatihan dilaksanakan, harus dilakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan organisasi dan target utama aksi perubahan. Misalnya, jika fokus utama adalah meningkatkan kapasitas pengelolaan keuangan dan manajemen organisasi, maka pelatihan yang relevan adalah tentang manajemen pemerintahan dan keuangan daerah. Demikian pula, jika pengembangan teknologi menjadi prioritas, pelatihan tentang transformasi digital dan penguasaan aplikasi berbasis digital harus diutamakan. Dengan pendekatan ini, pelatihan akan lebih tepat sasaran dan mampu menjawab tantangan spesifik yang dihadapi. Langkah kedua adalah melibatkan semua stakeholder secara aktif dan inklusif. Tidak hanya pejabat manajemen saja, tetapi juga petugas teknis, staf pendukung, dan termasuk masyarakat peternak yang menjadi sasaran utama program harus diberikan kesempatan mengikuti pelatihan-pelatihan yang relevan. Pelibatan ini akan

menciptakan rasa memiliki terhadap program dan memperkuat komitmen semua pihak terhadap implementasi inovasi. Selain itu, diversifikasi peserta yang mengikuti pelatihan mampu memperkuat sinergi di lapangan dan memastikan transfer ilmu berjalan efektif dan menyentuh seluruh aspek operasional. Langkah ketiga adalah pelaksanaan pelatihan secara periodik dan terjadwal. Untuk mencapai keberhasilan maksimal, pelatihan harus dilakukan secara berkesinambungan dan tidak berdampak negatif terhadap operasional harian. Jadwal harus dirancang sedemikian rupa agar peserta dapat mengikuti materi pelatihan tanpa mengganggu aktivitas rutin, misalnya selama hari libur akhir pekan atau di waktu tertentu yang sudah disepakati. Pendekatan ini memungkinkan adanya peningkatan kapasitas secara bertahap dan berkelanjutan, sehingga kompetensi peserta semakin meningkat dan dapat langsung diterapkan di lapangan. Selain itu, pelatihan harus disusun dengan metode yang variatif dan menarik, seperti pelatihan berbasis praktik, studi kasus, role play, hingga simulasi, sehingga mampu meningkatkan daya serap dan penguasaan kompetensi peserta. Pendekatan ini akan meningkatkan motivasi, serta membuat peserta lebih percaya diri dalam menerapkan ilmu yang diikuti. Langkah keempat adalah evaluasi dan tindak lanjut secara berkala. Setelah pelatihan, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh untuk mengukur keberhasilan dan dampak terhadap kinerja peserta di lapangan. Evaluasi ini bisa dilakukan melalui observasi langsung, pengukuran indikator keberhasilan, serta mendapatkan feedback dari peserta. Hasil evaluasi akan menjadi dasar untuk melakukan pelatihan lanjutan, penguatan kompetensi, maupun penyesuaian materi agar sesuai perkembangan terbaru.

Tindak lanjut ini sangat penting, karena pelatihan tidak berhenti hanya pada kegiatan satu kali saja. Penguatan kompetensi secara berkelanjutan akan memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh benar-benar terimplementasi dan memberi manfaat nyata. Selain itu, melalui tahapan evaluasi, manajemen bisa mengidentifikasi kebutuhan pelatihan spesifik yang mendukung aksi perubahan secara optimal.

Secara umum, integrasi mata pelatihan pilihan yang dilakukan secara sistematis akan memberikan banyak manfaat. Di antaranya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia yang adaptif dan kompeten, percepatan adopsi inovasi teknologi, serta keberlanjutan program pengelolaan sumber daya yang lebih baik. Hal ini akan mendorong tercapainya target-target strategis BP HPT Sembawa dalam pengembangan pakan fermentasi, sekaligus memperkuat fondasi organisasi agar lebih profesional, efisien, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang berkelanjutan.

Dengan demikian, keberhasilan aksi perubahan ini sangat bergantung pada tingkat efektivitas integrasi pelatihan, mulai dari identifikasi kebutuhan, pelibatan stakeholder, pelaksanaan terjadwal, hingga evaluasi dan tindak lanjut. Langkah-langkah strategis ini harus dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan agar mampu menciptakan efek domino positif, meningkatkan kompetensi, dan memperkuat keberlanjutan inovasi di bidang peternakan dan pengelolaan sumber daya di BP HPT Sembawa.

Pemanfaatan mata pelatihan pilihan sangat relevan dan strategis dalam mendukung pelaksanaan aksi perubahan di bidang pengembangan pakan fermentasi di BP HPT Sembawa. Melalui pelatihan yang berkelanjutan dan terintegrasi, kompetensi teknis dan manajerial petugas akan meningkat, komunikasi dan kolaborasi akan terbangun dengan baik, serta kebijakan dan inovasi akan lebih mudah diimplementasikan secara efektif. Selain itu, pilihan mata pelatihan seperti Manajemen Pemerintah, Anti Korupsi, dan Penguasaan Digital menjadi aspek penting yang mendukung keberhasilan program serta mampu memperkuat keberlanjutan inovasi dalam jangka panjang. Akhirnya, keberhasilan pelaksanaan aksi perubahan ini sangat bergantung pada komitmen seluruh stakeholder untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan-pelatihan relevan yang mendukung visi dan misi pembangunan sektor peternakan dan swasembada pangan nasional.

BAB VI

DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN

6.1 Penerapan Strategi Komunikasi

Dalam setiap proses aksi perubahan, komunikasi yang efektif adalah kunci keberhasilan utama. Tanpa komunikasi yang tertata baik, semua inovasi dan program yang dirancang berisiko tidak mencapai target yang diharapkan atau bahkan gagal sama sekali. Oleh karena itu, strategi komunikasi harus dirancang secara matang, menyeluruh, dan terus-menerus dipertahankan sepanjang proses pelaksanaan.

6.1.1 Strategi Pengembangan Komunikasi

a. Terbuka (Transparansi)

Langkah pertama yang sangat vital adalah menerapkan prinsip keterbukaan. Informasi harus disampaikan secara jujur, lengkap, dan transparan kepada semua stakeholder. Tidak ada celah untuk menyembunyikan data penting yang berkaitan dengan program, agar seluruh pihak dapat memahami kondisi sebenarnya dan merasa ikut bertanggung jawab dalam proses perubahan.

b. Terstruktur

Komunikasi tidak bersifat sporadis atau sembarangan, tetapi harus dirancang secara sistematis dan terencana. Penyampaian harus sesuai dengan format yang menarik dan mudah dipahami, agar seluruh pesan tersampaikan secara efektif dan tidak menimbulkan kebingungan.

c. Bersemangat dan Inspiratif

Komunikasi harus dikemas secara bersemangat dan memotivasi, supaya mampu membangkitkan semangat dan komitmen dari seluruh stakeholder. Pesan harus mampu menginspirasi agar mereka mau ikut aktif membantu pencapaian target aksi perubahan.

d. Seimbang dan Konsisten

Keseimbangan dalam frekuensi komunikasi perlu diperhatikan agar tidak terlalu sedikit sehingga menimbulkan ketidakpastian, atau terlalu sering hingga menimbulkan kejenuhan dan kebosanan. Konsistensi dalam menyampaikan pesan dan menjaga intensitas komunikasi adalah hal penting agar tujuan tetap terjaga dan hubungan tetap harmonis.

e. Profesional dan Menonjolkan Wording yang Tepat

Penggunaan bahasa yang profesional dan sopan, serta pemilihan kata yang tepat, akan membantu pesan lebih didengar dan dipahami dengan baik dan tidak menimbulkan salah faham maupun kesan subjektif. Pesan yang disampaikan harus mampu mencerminkan kredibilitas dan integritas pihak yang berkomunikasi.

6.1.2 Komunikasi Antar Personal dan Digital

a. Komunikasi Tatap Muka (Face to Face)

Dalam proses komunikasi langsung, penting untuk mampu memberi respons cepat dan tepat terhadap pertanyaan dan masukan dari stakeholder. Hal ini menciptakan hubungan yang personal dan membangun kepercayaan yang kuat.

b. Dialog Langsung dan Konsultasi

Pertemuan langsung, diskusi terbuka, dan konsultasi rutin sangat penting agar seluruh pihak dapat menyampaikan ide, kendala, dan solusi secara langsung, sehingga program aksi perubahan berjalan sesuai rencana.

c. Penggunaan Software Manajemen

Implementasi sistem manajemen berbasis software akan membantu dalam membuat laporan aktifitas, status proyek, dan dokumentasi yang terorganisir. Laporan berkala, misalnya setiap dua minggu, akan memudahkan

pemantauan dan pengawasan.

d. Membangun Rencana Komunikasi

Setiap kegiatan harus diikuti dengan rencana komunikasi yang matang, termasuk kapan, apa, untuk siapa, dan melalui media apa pesan harus disampaikan. Mengetahui ekspektasi stakeholder adalah hal penting agar komunikasi berjalan lancar dan mendapatkan dukungan penuh.

6.1.3 Strategi Khusus Stakeholder

a. Stakeholders Promotor (Key Player)

Mereka memiliki pengaruh besar dan kepentingan tinggi, sehingga perlu komunikasi intensif dan terus menerus dari awal sampai akhir proses.

b. Stakeholders Supporter (Keep Informed)

Mereka perlu mendapatkan info secara rutin agar tetap terlibat dan memahami perkembangan serta manfaat dari inovasi.

c. Stakeholders Satisfied (Latent)

Dijaga kepuasannya dengan mengirimkan info berkala, menjaga hubungan baik, dan memastikan mereka tetap mendukung program tanpa harus terlalu sering diajak diskusi.

d. Stakeholders Minimal Effort (Apetesis)

Hubungan pasif sekali, cukup menjaga sopan santun dan bersikap wajar saat bertemu.

6.2 Keberhasilan Mendapatkan Dukungan dan Adopsi/Aksi Replikasi

Dalam keberhasilan pelaksanaan aksi perubahan, salah satu hal krusial adalah efektivitas strategi komunikasi yang diterapkan. Tidak sekadar menyampaikan pesan, tetapi juga bagaimana mengelola hubungan dan posisi stakeholder secara strategis selama seluruh proses. Hal ini akan memudahkan penguatan dukungan, mempercepat adopsi inovasi, dan mendorong replikasi program di tempat lain. Peta

stakeholder adalah alat visual yang menunjukkan posisi dan kekuatan pengaruh stakeholder terhadap keberhasilan program. Pemahaman ini sangat penting karena memudahkan manajemen untuk menentukan pendekatan komunikasi yang tepat, menyesuaikan tingkat keterlibatan, dan mengidentifikasi siapa yang perlu diberdayakan lebih intensif.

6.2.1 Peta Stakeholder Sebelum Aksi (Awal)

Deskripsi: Peta stakeholder sebelum aksi biasanya menggambarkan posisi dan pengaruh stakeholder berdasarkan dua aspek utama: tingkat kepentingan dan tingkat pengaruh.

- a. Stakeholder utama (Key Players): Mereka memiliki pengaruh besar dan kepentingan tinggi terhadap program. Biasanya adalah Tim internal di BP HPT, peternak yang aktif, serta pihak pemerintah yang terkait langsung seperti Dinas Peternakan dan Pangan. Mereka perlu dikomunikasikan secara intensif, baik dalam bentuk briefing, rapat rutin, maupun pelaporan strategis.
- b. Stakeholder pendukung (Supporters): Mereka tidak memiliki pengaruh besar, tetapi memiliki kepentingan menengah hingga tinggi dan bisa mendukung keberhasilan program jika diberikan informasi cukup. Contohnya adalah lembaga pendukung, masyarakat sekitar yang tidak langsung terlibat, dan media lokal.
- c. Stakeholder pasif (Latent): Mereka memiliki pengaruh rendah dan kepentingan rendah, biasanya adalah pihak yang kurang aware terhadap program, tapi tetap perlu diberi informasi agar tidak menimbulkan hambatan di kemudian hari.
- d. Stakeholder minimal effort (Apathetic/Indifferent): Mereka yang secara aktif tidak membutuhkan banyak interaksi dan hanya bersifat pasif, seperti pihak-pihak yang tidak merasakan manfaat langsung dari program.

6.2.2 Peta Stakeholder Sesudah Aksi (Setelah Pelaksanaan)

Transformasi Posisi: Setelah aksi berjalan dan mendapatkan hasil nyata, posisi beberapa stakeholder akan berubah.

- a. **Key Players / Supporters:** Mereka yang awalnya hanya sebagai supporter setia, kini menjadi pendukung aktif karena mereka melihat manfaat langsung dari inovasi dan partisipasi mereka mulai dirasakan.
- b. **Stakeholder baru yang muncul:** misalnya masyarakat peternak yang awalnya tidak terlalu terlibat kini terlibat langsung dalam proses pembuatan dan pemanfaatan pakan fermentasi, sehingga posisi mereka meningkat dari stakeholder pasif menjadi pendukung aktif.
- c. **Stakeholder yang kurang terlibat:** mereka yang awalnya pasif atau tidak terlalu peduli bisa menjadi kurang relevan lagi jika mereka tidak memperlihatkan dukungan. Sebaliknya, mungkin ada stakeholder yang perhatian utama berkurang jika observasi menunjukkan mereka tidak lagi berminat.

Dengan melakukan peta stakeholder sebelum dan sesudah aksi, manajer proyek dan tim komunikasi memiliki panduan yang jelas untuk melakukan pendekatan strategis.

Pada tahap awal, fokus pada membangun hubungan, mengedukasi, dan mendapatkan dukungan kuat dari stakeholder utama. Setelah aksi berjalan, perlu dilakukan updating posisi stakeholder agar strategi komunikasi tetap relevan dan efektif, serta mendukung keberlanjutan program. Strategi ini memastikan seluruh proses berjalan sinergi, meminimalisir resistansi, dan memperbesar peluang replikasi serta adopsi

lanjutan. Implementasi yang sistematis dan terus-menerus dalam pengelolaan stakeholder akan menentukan keberhasilan jangka panjang dari inovasi pakan fermentasi ini, dan secara berkelanjutan mendukung target nasional swasembada pangan.

BAB VII

PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

7.1 Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Strategi Pengembangan

Pengembangan potensi diri merupakan salah satu pilar utama dalam mendukung keberhasilan aksi perubahan di BP HPT Sembawa, terutama dalam konteks pengembangan inovasi pembuatan pakan fermentasi. Tidak hanya fokus pada aspek kemampuan teknis, keberhasilan program ini sangat tergantung pada sikap dan perilaku para pemimpin dan tim pelaksana. Oleh karena itu, proses pemetaan sikap perilaku kepemimpinan menjadi langkah awal yang sangat penting, untuk mengetahui posisi saat ini dan merancang strategi pengembangan yang tepat sasaran.

7.1.1 Pentingnya Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan

Pemetaan sikap dan perilaku kepemimpinan ini dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta peluang pengembangan dalam diri para pemimpin dan anggota tim. Melalui proses ini, diharapkan akan terbangun pemahaman mendalam tentang aspek-aspek kunci yang perlu diperkuat agar pola kepemimpinan bisa berjalan secara optimal dan mampu memotivasi seluruh anggota tim dalam mencapai target aksi perubahan secara efektif. Proses ini juga menjadi dasar dalam menyusun strategi pengembangan potensi diri yang tepat, sehingga kualitas kepemimpinan dan kinerja tim dapat terus meningkat, mendukung keberhasilan program inovasi secara berkelanjutan dan adaptif terhadap dinamika di lapangan.

7.1.2 Proses Pemetaan Sikap dan Perilaku Kepemimpinan

Proses pemetaan ini diawali dengan pengumpulan data secara komprehensif melalui tiga metode utama: observasi langsung, wawancara mendalam, dan penyebaran kuesioner kepada seluruh pemimpin dan anggota tim yang terlibat langsung dalam

pelaksanaan aksi perubahan. Pengumpulan data ini fokus pada assessment terhadap sikap dan perilaku yang sedang berlangsung, serta persepsi mereka tentang kekuatan dan kelemahan dalam kepemimpinan.

7.1.3 Komponen Utama yang Dipetakan

Ada tiga komponen utama yang menjadi fokus dalam proses pemetaan ini:

a. Integritas

Aspek ini mencakup kejujuran, kehormatan, dan pengambilan keputusan secara etis serta bertanggung jawab.

- Indikator: Apakah pemimpin dan anggota tim mampu menunjukkan kejujuran dalam tindakan dan pengambilan keputusan yang berdasarkan aturan serta norma etika.
- Tujuan: Mengintegrasikan nilai kejujuran sebagai budaya kerja, sehingga semua kegiatan berjalan dengan transparan, jujur, dan akuntabel.

b. Kerjasama

Aspek ini meliputi kemampuan komunikasi internal yang efektif, fleksibilitas dalam menerima perbedaan pendapat, serta komitmen terhadap tugas dan target bersama.

- Indikator: Kemampuan bekerja sama dalam tim, komunikasi antar anggota, serta semangat saling membantu dan mendukung.
- Tujuan: Membangun budaya kolaborasi yang harmonis, di mana setiap anggota merasa dihargai, dan mampu menyelesaikan konflik secara efektif dan profesional.

c. Mengelola Perubahan

Aspek ini berhubungan dengan kemampuan menyesuaikan diri terhadap dinamika, pergantian jadwal, serta tetap fokus pada tujuan utama.

- Indikator: Respon terhadap perubahan, kemampuan

mengelola stres dan tekanan, serta tetap konsisten mencapai target meskipun menghadapi tantangan.

- Tujuan: Melatih sikap adaptif dan resilient agar tim mampu menghadapi ketidakpastian dan tetap menjaga fokus terhadap keberhasilan aksi perubahan.

d. Hasil Pemetaan dan Analisis

Hasil dari proses pemetaan ini kemudian dianalisis secara akademik dan praktis untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan tiap individu dan tim secara keseluruhan.

- Kekuatan yang umum ditemukan adalah: tingkat kejujuran dan integritas cukup tinggi, serta semangat kerjasama yang relatif baik di antara anggota tim.
- Kelemahan yang sering muncul adalah kurangnya keterbukaan dalam komunikasi, resistensi terhadap perubahan, dan masih adanya ketidakjelasan dalam pengambilan keputusan.

Dari data tersebut, manajemen kemudian menyusun peta gap dan merancang strategi pengembangan yang sesuai. Hal ini berupa pelatihan soft skills, peningkatan komunikasi, penguatan budaya etika, serta pengembangan kemampuan manajemen perubahan.

e. Strategi Pengembangan Potensi Diri

Strategi yang disusun bersifat komprehensif dan terintegrasi, meliputi:

- Pelatihan dan Workshop
Memberikan pelatihan tentang etika kepemimpinan, komunikasi efektif, dan pengelolaan perubahan agar seluruh anggota tim mampu menunjukkan perilaku positif dan mampu mengelola situasi dinamis.

- **Penguatan Budaya Kerja**

Melalui berbagai kegiatan seperti diskusi rutin, coaching, dan mentoring, diharapkan terbentuk kultur kerja yang menjunjung tinggi integritas, kolaborasi, dan adaptabilitas.

f. Pembinaan dan Pendampingan Berkelanjutan

Melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memastikan keberlanjutan pengembangan potensi diri. Feedback dari peserta akan digunakan sebagai dasar pengembangan program lanjutan.

g. Pengembangan Soft Skills dan Kepribadian

Membangun karakter integritas, kerjasama, serta sikap proaktif dan resilient melalui simulasi, role playing, dan studi kasus yang menstimulasi pengembangan kemampuan praktis dan mental.

h. Proses dan Progres Pengembangan

Sejak awal tahun 2023, proses pemetaan sikap ini sudah dilakukan melalui serangkaian kegiatan:

1. Observasi langsung selama pelaksanaan kegiatan lapangan.
2. Wawancara mendalam terhadap para pemimpin dan anggota tim terkait perilaku dan sikap mereka.
3. Survei dan kuisisioner untuk mengukur persepsi dan tingkat kepuasan dalam hal kerjasama, kejujuran, serta kemampuan adaptasi.

Hasilnya, kemudian dianalisis dan didapatkan gambaran komprehensif tentang kebutuhan pengembangan. Selanjutnya, kegiatan pelatihan dan pendalaman dilakukan secara berkelanjutan, termasuk pelatihan soft skills dan coaching individu. Sampai akhir 2023, sebagian besar peserta menunjukkan peningkatan kualitas kepemimpinan dan sikap positif yang mendukung kegiatan inovasi. Penguatan ini juga terus dilanjutkan melalui evaluasi berkala dan penyesuaian strategi.

Pemetaan sikap perilaku kepemimpinan dan strategi pengembangan ini sangat penting dalam memastikan keberhasilan aksi perubahan dan inovasi sumber daya manusia di BP HPT Sembawa. Melalui proses yang sistematis dan berkelanjutan, diharapkan tim mampu menjadi agen perubahan yang profesional, inovatif, dan mampu menghadapi tantangan di lapangan secara efektif. Ke depan, penguatan sikap dan perilaku ini akan menjadi fondasi utama dalam membangun organisasi yang sehat, berintegritas, dan berdaya saing tinggi, demi mendukung visi nasional swasembada pangan.

7.2 Strategi Pengembangan Potensi Diri dalam Aksi Perubahan

Berdasarkan hasil pemetaan dan evaluasi awal, maka dibuatlah rencana strategi pengembangan potensi diri yang terfokus pada aspek-aspek utama yang perlu diperkuat. Berikut rincian kegiatan, proses, dan progresnya:

Komponen / Sub Komponen	Strategi Pengembangan	Kegiatan/Tahapan	Waktu Pelaksanaan	Hasil / Status
Integritas: Kejujuran, Pengambilan Keputusan	Meningkatkan kesadaran akan pentingnya transparansi dan pengambilan keputusan etis	Pelatihan etika kerja, simulasi pengambilan keputusan	Bulan Oktober 2023	Ada peningkatan kesadaran dan komitmen dari peserta, terlihat dari komitmen mereka dalam mengikuti aturan dan kebijakan
Kerjasama: Internal dan Fleksibilitas	Membentuk tim yang solid dan mampu menyesuaikan diri saat terjadi perubahan jadwal	Rapat harmonisasi, diskusi kelompok, simulasi kerjasama	Bulan Oktober November 2023	Tingkat kolaborasi dan komunikasi antar anggota meningkat, terlihat dari partisipasi

				aktif dan saling pengertian
Mengelola Perubahan: Adaptasi terhadap pergantian jadwal dan dinamika	Membuat panduan dan pelatihan tentang manajemen perubahan	Workshop, diskusi, review kegiatan, dan evaluasi berkala	Bulan Oktober Desember 2023	Peserta menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik, mampu menyesuaikan diri dan tetap fokus pada target

7.2.1 Proses dan Progres/Hasil Pengembangan Potensi Diri

Proses pengembangan potensi diri ini berawal dari pemetaan sikap dan analisis kebutuhan, kemudian disusun rencana yang lengkap, serta diimplementasikan secara bertahap. Tahapan prosesnya secara umum adalah:

a. Identifikasi kebutuhan dan sikap awal

Melalui survey dan wawancara, diketahui bahwa sejumlah aspek yang perlu diperkuat adalah integritas, kerjasama, serta manajemen perubahan. Data ini menjadi dasar penyusunan rencana pengembangan.

b. Penyusunan strategi dan kegiatan

Ditetapkan kegiatan pelatihan, workshop, simulasi, dan diskusi sesuai kebutuhan. Strategi ini fokus pada aspek soft skills, etika, komunikasi, dan manajemen perubahan.

c. Pelaksanaan kegiatan

Strategi diimplementasikan secara bertahap, dimulai dari bulan Oktober 2023 dengan kegiatan rutin seperti rapat harmonisasi, pelatihan etika, hingga evaluasi berkala setiap bulannya.

d. Monitoring dan evaluasi

Selama pelaksanaan, dilakukan monitoring terhadap kehadiran, partisipasi, dan sikap peserta selama proses pelatihan. Hasilnya, terlihat peningkatan dalam hal integritas dan

kerjasama, diikuti dengan penyesuaian kegiatan jika diperlukan.

Hasil yang dicapai sampai saat ini:

1. Peserta mampu menunjukkan komitmen tinggi terhadap etika dan integritas dalam menjalankan tugasnya.
2. Komunikasi antar tim menjadi lebih terbuka dan saling memahami, sehingga mengurangi konflik dan meningkatkan kolaborasi.
3. Peserta mampu menyusun strategi adaptasi terhadap perubahan jadwal dan kondisi di lapangan, menjaga fokus pada tujuan utama.
4. Proyeksi ke depan, proses pengembangan ini akan terus dilanjutkan melalui pelatihan lanjutan, coaching, dan pendalaman soft skills yang relevan, serta evaluasi berkala untuk memastikan potensi diri terasah dengan baik.

Proses pengembangan potensi diri ini telah menunjukkan bahwa keberhasilan dalam aksi perubahan sangat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku pemimpin serta seluruh anggota tim. Melalui strategi sistematis, kegiatan yang berkelanjutan, dan evaluasi berkala, dari bulan Oktober hingga Desember 2023, tim di BP HPT Sembawa telah mampu memperkuat sikap positif seperti integritas, kerjasama, dan kemampuan adaptasi. Ke depan, penguatan ini akan terus dilakukan sebagai bagian dari pengembangan kapasitas SDM secara berkelanjutan, demi tercapainya target utama inovasi pembuatan pakan fermentasi dan tercapainya swasembada pangan nasional.

BAB VIII

PENUTUP

8.1 Kesimpulan

Pelaksanaan aksi perubahan di BP HPT Sembawa dalam rangka pengembangan inovasi pembuatan pakan fermentasi telah menunjukkan kemajuan yang cukup signifikan. Melalui kajian dan strategi yang sistematis, upaya ini berhasil mengintegrasikan berbagai aspek penting, mulai dari pengelolaan sumber daya manusia, peningkatan kompetensi, pembangunan sikap positif, hingga pengelolaan stakeholder secara efektif. Pada aspek pengembangan potensi diri, proses pemetaan sikap perilaku kepemimpinan yang dilakukan secara lengkap melalui observasi, wawancara, dan kuisioner telah membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan para pemimpin serta anggota tim. Hasilnya, kekuatan seperti integritas, kerjasama, dan kemampuan mengelola perubahan cukup tinggi dan terus menunjukkan tren peningkatan dalam hal kesiapan dan etos kerja. Di sisi lain, kelemahan yang terdeteksi berupa kurangnya keterbukaan komunikasi dan resistensi terhadap perubahan menjadi perhatian utama untuk ditangani melalui pelatihan soft skills dan penguatan budaya organisasi. Strategi pengembangan potensi diri yang dirancang secara berkelanjutan melalui pelatihan, coaching, dan evaluasi berkala membuahkan hasil nyata. Peserta mampu menunjukkan peningkatan komitmen terhadap etika kerja, kemampuan berkomunikasi secara efektif, serta mampu melakukan adaptasi terhadap tantangan lapangan. Secara umum, proses ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis dan soft skills, tetapi juga membangun karakter dan mentalitas positif yang akan menjadi fondasi keberlanjutan inovasi. Selain aspek internal, pengelolaan stakeholder melalui peta stakeholder sebelum dan sesudah aksi berjalan menunjukkan pergeseran posisi dan kekuatan pengaruh. Stakeholder utama yang awalnya sangat membutuhkan komunikasi intensif

berubah menjadi supporter aktif, sementara stakeholder pasif maupun yang kurang relevan semakin menurun tingkat keterlibatannya. Pemerolehan dukungan ini sangat vital dalam memperkuat keberlanjutan program pakan fermentasi dan meningkatkan peluang replikasi ke daerah lain.

Dari hasil evaluasi dan refleksi, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan aksi perubahan ini sangat bergantung pada efektifitas strategi komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus, transparan, dan terstruktur. Penggunaan pendekatan komunikasi personal maupun digital, serta pengelolaan hubungan stakeholder secara strategis, mampu memperkuat dukungan dan menciptakan atmosfer kolaboratif yang kuat. Dalam konteks pelaksanaan program, pencapaian target jangka pendek, menengah, dan panjang menunjukkan bahwa langkah-langkah strategis yang dilakukan telah berjalan sesuai rencana dan menunjukkan hasil positif. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan pengetahuan dan kompetensi, serta memperkuat sikap positif menjadi faktor utama yang mendukung keberhasilan program secara keseluruhan.

Keberhasilan ini tidak hanya bermakna sebagai pencapaian target organisasi semata, tetapi juga sebagai bentuk komitmen untuk mendukung pembangunan nasional dalam rangka swasembada pangan dan meningkatkan kualitas hasil peternakan. Secara keseluruhan, keberhasilan pelaksanaan aksi perubahan ini menunjukkan bahwa pendekatan yang sistematis, berkelanjutan, dan terintegrasi mampu menghasilkan inovasi yang efektif dan efisien.

8.2 Saran

Berdasarkan evaluasi dari seluruh proses dan hasil yang telah dicapai, berikut adalah beberapa saran yang konstruktif untuk memperkuat keberlanjutan aksi perubahan pembuatan pakan

fermentasi dan pengembangan sumber daya manusia di BP HPT
Sembawa:

1. Penguatan Sistem Pelatihan Berkelanjutan

Pengembangan kapasitas SDM harus terus dilakukan secara sistematis melalui pelatihan dan workshop berkala sesuai perkembangan teknologi dan kebutuhan lapangan. Selain pelatihan formal, perlu juga dilakukan pelatihan berbasis praktek langsung, studi kasus, dan simulasi yang mampu mengasah keterampilan praktis sekaligus memperkuat karakter peserta.

2. Peningkatan Keterlibatan Stakeholder

Pengelolaan stakeholder perlu dilakukan secara continuous, dan peta stakeholder harus secara rutin diperbarui sesuai progres dan dinamika yang terjadi di lapangan. Pendekatan komunikasi yang adaptif sangat penting agar seluruh stakeholder tetap terlibat secara aktif dan saling mendukung dalam proses inovasi.

3. Pengembangan Sistem Monitoring dan Evaluasi

Implementasi sistem monitoring yang berbasis digital harus diperkuat, misalnya dengan penggunaan aplikasi yang mampu menampilkan data secara real-time serta membuat laporan otomatis. Hal ini memudahkan pengawasan dan pengendalian, serta memastikan keberlanjutan progres sesuai target.

4. Penguatan Budaya Kerja Inovatif dan Etis

Budaya kerja yang inovatif dan berintegritas harus menjadi fondasi utama. Pelatihan karakter, etika kerja, dan budaya inovasi perlu diperkuat dengan kegiatan rutin seperti forum diskusi, studi kasus, dan pertemuan evaluasi internal.

5. Fokus pada Pengembangan Teknologi dan Infrastruktur

Penerapan teknologi digital harus terus didukung dengan penguatan infrastruktur, pelatihan pengoperasian sistem digital,

dan pengembangan produk inovatif berbasis teknologi. Hal ini akan mempercepat transaksi, pengambilan keputusan, dan memperkuat daya saing program.

6. Mendorong Replikasi dan Skala Ulang

Setelah terbukti efektif di tingkat lokal, program ini harus didorong untuk direplikasi di daerah lain. Melalui program sosialisasi, workshop nasional, serta kolaborasi dengan instansi terkait, diharapkan inovasi pakan fermentasi mampu menciptakan manfaat luas dan berkelanjutan secara nasional.

7. Penguatan Komitmen dan Sinergi Pihak Terkait

Mengingat kompleksitas dan multi stakeholder yang terlibat, diperlukan sinergi yang kuat dari semua pihak dalam mendukung keberlanjutan inovasi. Peningkatan komitmen harus terus diupayakan melalui penandatanganan nota kesepahaman, forum kolaboratif, serta pemberian insentif dan penghargaan berbasis hasil.

Akhir kata, keberhasilan aksi perubahan di BP HPT Sembawa merupakan bukti bahwa pendekatan yang sistematis, komprehensif, dan berkelanjutan mampu menghasilkan inovasi yang efektif dan berdaya guna. Keberlanjutan program ini akan sangat bergantung pada konsistensi dalam pelaksanaan dan evaluasi, serta dukungan seluruh stakeholder. Harapannya, proses ini menjadi contoh nyata bagaimana inovasi berbasis sumber daya manusia dan teknologi mampu mewujudkan cita-cita swasembada pangan secara merata dan berkelanjutan. Dengan komitmen bersama, inovasi ini akan terus berkembang dan memberikan manfaat optimal bagi peternak, masyarakat, dan bangsa Indonesia secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). Statistik Peternakan Indonesia 2023. Jakarta: BPS.
- Departemen Peternakan dan Kesehatan Hewan. (2019). Pedoman Pembuatan Pakan Fermentasi untuk Peternak Muda. Jakarta: Kementerian Pertanian RI.
- Dinas Peternakan Sumatera Selatan. (2022). Laporan Kinerja Program Pengembangan Pakan Alternatif. Palembang: Dinas Peternakan Sumatera Selatan.
- Hidayat, R. (2018). Inovasi Pakan Fermentasi Berbasis Mikroorganismes untuk Meningkatkan Produktivitas Ternak. *Jurnal Teknologi Peternakan*, 12(3), 150–165.
- Kementerian Pertanian RI. (2022). Strategi Peningkatan Produksi Ternak melalui Pengelolaan Pakan Berkelanjutan. Jakarta.
- Larson, R. & Smith, J. (2020). *Good Governance in Agricultural Development*. New York: Agricultural Press.
- Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia No. 16/2018 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan di Sektor Pertanian. (2018). Jakarta.
- Suryono, H. (2021). Implementasi Sistem Digital dalam Pengelolaan Program Peternakan. *Jurnal Sistem Informasi Pertanian*, 17(2), 85–102.
- Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No. 7 Tahun 2018 tentang Struktur Organisasi dan Tugas UPTD Balai Pembibitan dan Hijauan Pakan Ternak. (2018). Palembang.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsudin, A. (2020). Strategi Komunikasi yang Efektif dalam Mendukung Inovasi Pertanian. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 9(1), 45–63.
- World Bank. (2019). *Sustainable Development Goals in Agriculture: Challenges and Opportunities*. Washington, D.C.

- Kusuma, R. et al. (2020). Pengelolaan Pakan Fermentasi Berbasis Mikroorganisme untuk Mendukung Swasembada Pangan. *Jurnal Peternakan Indonesia*, 22(4), 245–258.
- Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No. 12 Tahun 2020 tentang Kebijakan Pengelolaan Keuangan Daerah. (2020). Palembang.
- Prabowo, A. (2019). Strategi Komunikasi untuk Mendukung Inovasi di Bidang Pertanian. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 8(2), 89–105.
- Purnomo, H. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Program Inovasi Peternakan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10(1), 33–44.
- OECD. (2018). *Innovative Solutions for Sustainable Agriculture*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.
- Nasution, R. (2020). Pengaruh Sistem Digitalisasi Terhadap Efisiensi Pengelolaan Program Pertanian dan Peternakan. *Jurnal Teknologi Pangan dan Peternakan*, 16(3), 199–211.
- Suhendar, S. (2019). Penguatan Soft Skills pada ASN untuk Mendukung Inovasi dan Transformasi Digital. *Jurnal Human Capital*, 5(2), 114–128.
- FAO. (2021). *Guidelines for Sustainable Animal Production*. Food and Agriculture Organization of the United Nations.

