



**LAPORAN AKSI PERUBAHAN
KEPIMPINAN PENGAWAS**

**MENINGKATKAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
MELALUI PEMBELAJARAN DIKLAT TEKNIS DI BPSDMD
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

DISUSUN OLEH:

**KRISTINA SUSANTY, SE., M.Si.
NIP: 198208292010012006
NDH. 12**

**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
BADAN PENGEMBANG SUMBER DAYA MANUSI DAERAH
PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS ANGKATAN II
TAHUN 2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

**LAPORAN IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN
KEPIMPINAN PENGAWAS**

**MENINGKATKAN KOMPETENSI ASN MELALUI
PEMBELAJARAN DIKLAT TEKNIS DI BPSDMD
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

DISUSUN OLEH:

KRISTINA SUSANTY, SE., M.Si.

NIP: 198208292010012006

NDH. 12

Telah disetujui untuk diseminarkan pada:

Hari/Tanggal : 14 JULI 2025

Tempat : BPSDMD PROV. SUMATERA SELATAN

COACH,

MENTOR,

IR. TRI YUSNANIE, M.M.

Pembina (IV/b)

NIP. 196804111994032006

IYAN SAPUTRA, ST., M.Si.

Pembina (IV/a)

NIP. 197504132009031001

Menyetujui:

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

TRI HARTATI, S.E., M.SI.

Pembina / IV.a

Nip. 19721219200604 2 006

LEMBAR PENGESAHAN

**LAPORAN IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN
KEPIMPINAN PENGAWAS**

**MENINGKATKAN KOMPETENSI ASN MELALUI
PEMBELAJARAN DIKLAT TEKNIS DI BPSDMD
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

DISUSUN OLEH:

KRISTINA SUSANTY, SE., M.Si.

NIP: 198208292010012006

NDH. 12

Telah disetujui untuk diseminarkan pada:

Hari/Tanggal : 15 JULI 2025

Tempat : BPSDMD PROV. SUMATERA SELATAN

COACH,

PENGUJI,

Ir. TRI YUSNANIE, M.M.

Pembina (IV/b)

NIP. 196804111994032006

PROF.DR.H.M. EDWAR JULIARTHA, S.SOS., M.M.

Pembina Utama Madya / IV.d

NIP. 197507071997031003

Menyetujui:

Kepala BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

PROF.DR.H.M. EDWAR JULIARTHA, S.SOS., M.M.

Pembina Utama Madya / IV.d

NIP. 197507071997031003

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Aksi Perubahan dengan judul *“Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui Pembelajaran Diklat Teknis di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan”* sebagai bagian dari proses Pelatihan Kepemimpinan Pengawas. Laporan ini disusun sebagai wujud penerapan kompetensi kepemimpinan dalam mengidentifikasi permasalahan strategis di lingkungan kerja, serta melaksanakan aksi perubahan yang berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Penulis menyadari bahwa tersusunnya laporan ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kepala BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan beserta jajaran yang telah memberikan arahan dan kesempatan untuk melaksanakan aksi perubahan ini.
2. Mentor dan Coach yang telah membimbing, memberi masukan, serta mendampingi penulis dalam setiap tahapan pelaksanaan aksi.
3. Seluruh rekan kerja di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti yang telah membantu dalam pelaksanaan kegiatan.
4. Para pengajar dan penyelenggara Pelatihan Kepemimpinan Pengawas yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan motivasi selama proses pelatihan berlangsung.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan di masa mendatang.

Palembang, Juli 2025
Peserta PKP.Angkatan I

KRISTINA SUSANTY, SE., M.Si.
NIP: 198208292010012006

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. LAPORAN AKSI PERUBAHAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan Aksi Perubahan	5
C. Manfaat Aksi Perubahan.....	6
D. Ruang Lingkup Aksi Perubahan	7
E. Profil Kinerja Pelayanan.....	9
F. Analisis Masalah PelayananStrategi Penyelesaian Masalah	11
G.Strategi Penyelesaian masalah.....	14
H. Sumber Daya Aksi Perubahan.....	19
I. Strategi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan.....	26.
J. Pemetaan Sikap Perilaku.....	27
K. Rencana Strategi Pengembangan Potensi Dir.....	
BAB II. DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN	32
A. Membangun Integritas Kinerja Pelayanan.....	32
B. Pengelolaan Pelayanan (pemanfaatan TI)	34
C. Pengelolaan Tim	35
BAB III DISKREPSI HASIL KEPEMIMPINAN	40
A. Capaian dan Perbaikan Kinerja Pelayanan.....	40
B. Manfaat Aksi Perubahan.....	52

C. Implementasi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi perubahan.....	52
BAB IV KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN	55
A. Target Jangka Menengah.....	57
B. Jangka Panjang.....	57
BAB V KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN	58
A. Manajemen Pemerintah.....	58
BAB VI DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN	60
A. Penerapan Strategi Komunikasi	60
B. Keberhasilan Mendapat dukungan adopsi/ replikasi Aksi Perubahan ...	61
BAB VII PENGEMBANGAN POTENSI DIRI.....	63
A. Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Strategi Pengembangan	63
B. Proses dan Proges Hasil.....	67
BAB VIII PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Rekomendasi	71
LAMPIRAN	72
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Analisis Isu Berdasarkan Kriteria APKL	12
Tabel 1.2 Tahapan Rencana Aksi Perubahan	16
Tabel 1.3 Jadwal Kegiatan Aksi Perubahan	18
Tabel 1.4 Tabel Pemetaan Stakeholder	20
Tabel 1.5 Stakeholder Dalam Rencana Akper.....	21
Tabel 1.6 Stakeholder berdampak Akper	26
Tabel 1.7 Tabel Nilai Gabungan Peserta dan Mentor.....	28
Tabel 1.8 Rencana Strategi Pengembangan Diri	30
Tabel 1.9 Indikator Keberhasilan Akper	43
Tabel 1.10 Stake holder berdasarkan Pengaruh dan Kepentingan	22
Tabel 1.11 Susunan Tim Efektif Rencana Aksi Perubahan	24
Tabel 1.12 Standar Keberhasilan Tim.....	25
Table 2.1 tugas masing-masing anggota TIM	34
Tabel 3.1 Indikator Keberhasilan Aksi Perubahan.....	39
Tabel 3.3 Keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan dengan Aksi Perubahan	53
Tabel 7.1 Implementasi Strategi Pengembangan Diri.....	62
Tabel 7.3. Rekap Nilai Gabungan Peserta dan MentorSetelah Pelaksanaan Aksi Perubaha.....	65
Tabel 7.4. Rekap Nilai Akhir Perilaku Peserta	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 FISHBONE.....	14
Gambar 1.2 Diagram Stakeholder.....	22
Gambar 1.3 Media Sosial.....	23
Gambar 1.4 Struktural Organisasi Akper.....	24
Gambar 2.1 Tim Efektif Melaksanakan Tugas dengan Komitmen dan Disiplin.....	34
Gambar 2.2 Media Sosial.....	35
Gambar 2.4 Rapat Tim Efektif.....	36
Gambar 2.5 SK Tim Efektif dan Daftar Pembagian Tugas.....	38
Gambar 2.6 Proje Leader Konsultasi dan Koordinasi dengan Mentor.....	40
Gambar 3.1 Dokumentasi Konsultasi dan Pernyataan Dukungan.....	45
Gambar 3.2 SK Tim Efektif Pelaksana Akper.....	46
Gambar 3.3 Pelaksanaan Rapat Pembentukan Tim Efektif.....	47
Gambar 3.4 Kegiatan Konsultasi dengan Stakeholder Kegiatan Akpe.....	48
Gambar 3.5 Dokumentasi Pernyataan Dukungan.....	52
Gambar 4.1 Dokumentasi Pernyataan Dukungan Berkelanjutan.....	57
Gambar 5.1 Dokumentasi Keterkaitan Mata Pelatihan dengan Akper.....	58
Gambar 5.2 Penerapan Strategi Komunikasi Melalui WA.....	60
Gambar 6.1 Pemetaan Stakeholder Sebelum Pelaksanaan Aksi Perubahan.....	61
Gambar 6.6 Pemetaan Stakeholder Setelah Pelaksanaan Aksi Perubahan.....	61

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan aksi perubahan ini disusun sebagai bentuk implementasi kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan analisis fishbone dan pemetaan stakeholder, ditemukan empat permasalahan prioritas yang menjadi fokus perubahan, yaitu: (1) kurang relevannya bahan materi serta sarana prasarana pendukung pelaksanaan diklat teknis, (2) keterbatasan anggaran untuk peningkatan kompetensi ASN, (3) belum efektifnya sistem pembinaan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi inti, serta (4) rendahnya koordinasi dengan unit kerja terkait dalam menyampaikan kebutuhan diklat. Aksi perubahan yang dilakukan mencakup: penyusunan kebutuhan pelatihan berbasis hasil asesmen dan pemetaan kompetensi, penguatan materi dan metode pembelajaran yang kontekstual, pelibatan unit kerja dalam perencanaan diklat, serta pengembangan mekanisme monitoring dan evaluasi pelatihan. Pelaksanaan aksi ini juga melibatkan komunikasi intensif dengan stakeholder kunci seperti Kepala dan Sekretaris BPSDMD, serta tim pengelola pelatihan.

Hasil pelaksanaan aksi menunjukkan peningkatan pada aspek kolaborasi lintas unit, pemutakhiran materi pelatihan, serta kesadaran pentingnya perencanaan diklat berbasis kebutuhan organisasi. Meski masih menghadapi kendala keterbatasan anggaran, inisiatif perubahan ini mampu menjadi langkah awal menuju pengelolaan diklat teknis yang lebih terarah, terukur, dan berdampak terhadap peningkatan kompetensi ASN.

Dengan demikian, laporan ini merekomendasikan keberlanjutan aksi melalui integrasi sistem pengembangan kompetensi dengan perencanaan strategis kepegawaian, penguatan komitmen pimpinan, serta pemanfaatan

platform digital dalam mendukung efektivitas pembelajaran dan pelaporan hasil pelatihan.

BAB I

RANCANGAN AKSI PERUBAHAN

A.Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia menjadi modal utama yang perlu diperhatikan dalam pemerintahan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Dengan secara resmi telah diberlakukannya UU Nomor 20 Tahun 2023 Tentang ASN tersebut maka mencabut peraturan sebelumnya, yakni UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Aturan ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan, yakni pada 31 Oktober 2023. Undang-Undang ini mengatur tentang Aparatur Sipil Negara dengan menetapkan batasan istilah yang digunakan dalam pengaturannya. Adapun pokok-pokok pengaturan yang terdapat di dalam UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN yaitu:

1. Penguatan pengawasan Sistem Merit;
2. Penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK);
3. Kesejahteraan PNS dan PPPK;
4. Penataan tenaga honorer;
5. Digitalisasi Manajemen ASN termasuk didalamnya transformasi komponen Manajemen ASN.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Seiring perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi ASN kian kompleks. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi ASN menjadi hal yang mutlak. Salah satu cara efektif untuk meningkatkan kompetensi tersebut adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis. Diklat teknis tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat profesionalisme ASN dalam menjalankan tugasnya. Dalam UU ASN No 20 Tahun 2023, tepatnya pada pasal 49 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap pegawai ASN wajib melakukan

pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Kemudian dalam ayat dua di pasal yang sama menyebutkan bahwa pembelajaran diselenggarakan dengan sistem pembelajaran terintegrasi.

Adanya UU ASN No 20 Tahun 2023 membuat tidak ada alasan bagi ASN untuk tidak meningkatkan kompetensinya. Karena UU ASN No 20 Tahun 2023 sendiri hadir dengan semangat membangun birokrasi yang lincah dengan para ASN yang juga adaptif terhadap berbagai perubahan, pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah upaya peningkatan karakteristik dan kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi, Dengan adanya Undang-undang tersebut membuat ASN harus bekerja lebih keras dalam meningkatkan kompetensinya, instansi juga ternyata punya kewajiban untuk mendukung pengembangan kompetensi ASN-nya sehingga dapat menentukan pedoman dan tata cara pengukuran IP-ASN di Aplikasi MyASN. Adapun Indeks profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya.

Dalam Pasal 5 Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 terdapat 5 (lima) prinsip untuk mengukur IPASN antara lain koheren, kelayakan, akuntabel, dapat ditiru dan multidimensional. Untuk memudahkan kita melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN sebaiknya kita menyiapkan Sistem Aplikasi Kepegawaian atau SAPK, pendataan ulang PNS atau E-PUPNS, Sasaran Kerja Pegawai atau SKP, dan data pelanggaran Disiplin. IP-ASN bertujuan untuk mengetahui sejauh mana seorang ASN telah memenuhi kewajibannya berdasarkan tugas dan jabatannya. Pengukuran ini bermanfaat dilihat dari beberapa sudut pandang. Bagi Pemerintah, dapat digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka peningkatan kompetensi ASN secara organisasi hal ini dapat dilihat pada capaian kerjanya.

Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan menggambarkan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan mempunyai fungsi menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan bagi Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Sumber daya manusia adalah "roh" dalam suatu organisasi. Dari sumber daya manusia-lah elemen-elemen organisasi lainnya seperti modal, teknologi, dan uang dikendalikan.

Hal ini juga sejalan dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Peningkatan kompetensi untuk ASN dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran dengan berjalannya Peningkatan kompetensi ASN maka dapat memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM) sebagaimana terdapat di salah satu dari 8 Misi Asta Cita Presiden menuju Indonesia Emas 2045.

Di tengah dinamika pemerintahan yang semakin kompleks dan tuntutan pelayanan publik yang tinggi, peningkatan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu prioritas utama. Salah satu upaya strategis dalam meningkatkan Peningkatan kompetensi ASN adalah melalui Diklat Teknis—pelatihan teknis yang disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai. Diklat Teknis dirancang untuk memberikan pembekalan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang spesifik sesuai dengan jenis tugas yang diemban oleh ASN agar mampu menghadapi tantangan kerja yang terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan dinamika pelayanan publik.

Sumber Daya Aparatur saat ini dituntut untuk lebih optimal dalam memberikan pelayanan dan revitalisasi birokrasi dilingkungan pemerintahan daerah yang mengarah kepada efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, dimana kerja pelayanan publik harus didukung dengan kapasitas dan kapabilitas aparatur yang mumpuni yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, skill, training dan keterampilan khusus. ketersediaan aparatur pemerintahan yang profesional dan handal saat ini, menjadi suatu keharusan dan kunci keberhasilan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Diklat Teknis merupakan salah satu bentuk pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada peningkatan

kemampuan teknis sesuai dengan fungsi tugas tertentu dalam lingkungan pemerintahan. Berbeda dengan pelatihan manajerial atau kepemimpinan yang menitikberatkan pada aspek kebijakan dan strategi, Diklat Teknis menyoar pada peningkatan keahlian operasional dan teknis yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari di berbagai unit kerja. Pelatihan Teknis juga Diklat yang dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dan/atau penguasaan ketrampilan di bidang tugas yang terkait dengan pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara professional. Diklat Teknis merupakan Diklat yang dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas ASN sebagai bagian integral dari sistem pembinaan karier dan prestasi kerja bagi ASN.

Secara garis besar, Diklat Teknis untuk ASN dapat didefinisikan sebagai program pembelajaran yang mengombinasikan teori dan praktik langsung, di mana materi yang disampaikan disesuaikan dengan spesifikasi tugas dan fungsi masing-masing pegawai. Program ini biasanya meliputi pembekalan pengetahuan tentang prosedur kerja, penggunaan alat dan teknologi, serta teknik-teknik operasional yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan tugas

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari permasalahan yang dihadapi baik internal maupun eksternal, akan tetapi permasalahan harus dipandang sebagai suatu tantangan dan peluang dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan pelayanan. permasalahan yang ada di bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti kondisi saat ini, yaitu belum Meningkatnya kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis, permasalahan tersebut terjadi karena:

1. Belum Meningkatkan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.
2. Masih kurang bahan materi, sarana prasarana pendukung pelaksanaan kegiatan diklat Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti.
3. Kurangnya/Keterbatasan Anggaran dalam Peningkatan Kompetensi ASN melalui diklat teknis.

4. Belum efektifnya pembinaan, pengkoordinasian, fasilitas, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang.
5. Kurang optimalnya koordinasi dengan unit kerja terkait dalam penyampaian kebutuhan diklat Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti.

Dari uraian diatas terdapat kondisi yang diharapkan antara lain:

1. Meningkatnya Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.
2. Sesuainya bahan materi diklat teknis dengan kebutuhan diklat ASN.
3. Tersedianya Anggaran tersendiri untuk Peningkatan Kompetensi ASN melalui pembelajaran diklat teknis.
4. Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitas, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang yang lebih efektif.
5. Koordinasi dengan unit kerja terkait dalam penyampaian kebutuhan diklat Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti yang lebih optimal.

Apabila kondisi yang diharapkan telah tercapai maka diharapkan akan terjadinya peningkatnya kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

A. Tujuan

Tujuan dari Rancangan Aksi Perubahan ini meliputi 3 (tiga) tujuan yaitu:

1. Tujuan Jangka Panjang (1 s.d 2 tahun)
 - a. Meningkatnya Kompetensi ASN di OPD Se- Sumatera Selatan.
Meningkatnya Kompetensi menjadi peningkatan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja ASN yang mendukung kinerja dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas pelayanan publik, pemerintahan, dan pembangunan
 - b. Indeks Profesionalitas (IP) ASN meningkat.
Meningkatnya Indeks Profesionalitas (IP) akan menjadi peningkatan kualitas pelayanan publik, penguatan tata kelola pemerintahan yang

baik, dan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap ASN serta Meningkatkan daya saing dan adaptasi ASN terhadap perubahan.

2. Tujuan Jangka Menengah (6 bulan).
 - a. Terwujudnya Sosialisasi Pendidikan dan Pelatihan Teknis (Diklat Teknis) sehingga meningkatkan kemampuan ASN sesuai jabatan dan bidang tugasnya.
 - b. Meningkatkan IP ASN (Indeks Profesionalitas ASN)
3. Tujuan Jangka Pendek
 - a. Terlaksananya Sosialisasi dalam hal memberikan jadwal pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dan materi kepada peserta diklat di BKPSDM Kabupaten/Kota dalam meningkatkan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknid di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan
 - b. Terlaksananya koordinasi antara BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dengan stakeholder external.

B. Manfaat

Aksi Perubahan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut ;

1. Bagi BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan
 - a. Dapat mengembangkan kompetensi Internal ASN. Tidak hanya stakeholder dari luar, ASN di dilingkungan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan sendiri dapat memperoleh akses langsung terhadap pelatihan sehingga meningkatkan kompetensi internal ASN dan Meningkatnya juga Indeks Profesionalitas bagi ASN di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.
 - b. Mendukung Terlaksananya Tugas pokok dan fungsi Utama BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.
2. Bagi Stakeholder :
 - a. Meningkatkan kualitas Kinerja Stakholder yaitu ASN yang kompeten mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien, Meningkatkan kemampuan khusus sesuai dengan bidang tugasnya.
 - b. Upaya meningkatkan kompetensi ASN melalui Diklat Teknis memberikan manfaat nyata, seperti adaptasi terhadap teknologi

baru, standarisasi proses kerja, peningkatan kepuasan masyarakat atas pelayanan publik yang diberikan, serta meningkatnya Indeks Profesionalitas (IP) ASN. Namun, tantangan seperti keterbatasan anggaran, sumber daya, perbedaan kemampuan peserta, dan cepatnya perubahan teknologi perlu diatasi melalui pembaruan kurikulum yang relevan, pemanfaatan teknologi e-learning, serta kerjasama multi pihak.

- c. Dengan meningkatkan kompetensi ASN melalui pelatihan yang tepat guna, birokrasi dapat bergerak menuju pelayanan publik yang lebih baik dan pemerintahan yang lebih transparan. Oleh karena itu, setiap Stakeholder diharapkan untuk terus berinovasi mengikuti Pembelajaran Diklat Teknis agar dapat menghadapi tantangan global dan mendorong transformasi pemerintahan yang adaptif serta responsif terhadap tuntutan masyarakat.

3. Manfaat Terukur Kuantitatif.

Nilai Dimensi Kompetensi yang digunakan pada dimensi ini sangat tinggi diperhitungkan yaitu sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Riwayat peningkatan kompetensi meliputi Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis, Seminar/Workshop/ Magang/Kursus dan sejenisnya berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada pasal 5 berbunyi setiap PNS wajib melaksanakan meningkatkan kompetensi sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) jam pelajaran (JP) per tahun.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup aksi perubahan ini mencakup seluruh kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, hingga program evaluasi meningkatkan kompetensi ASN melalui diklat teknis berada di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

Adapun ruang lingkup secara lebih rinci adalah sebagai berikut:

1. Aspek Kebijakan dan Regulasi

- Review dan penyesuaian regulasi internal terkait pengembangan kompetensi ASN.
- Penyusunan SOP pelaksanaan pelatihan/diklat teknis dan manajerial.
- Penerapan standar kompetensi jabatan sesuai kebutuhan organisasi.

2. Penguatan Sistem dan Tata Kelola

- Pengembangan sistem informasi manajemen kompetensi ASN berbasis digital.
- Integrasi sistem kompetensi dengan perencanaan kinerja dan kepegawaian.
- Monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan.

3. Peningkatan Akses dan Kualitas Pembelajaran

- Penyelenggaraan diklat teknis, manajerial, fungsional, dan kepemimpinan berbasis kebutuhan OPD.
- Pengembangan e-learning, microlearning, blended learning.
- Penyediaan modul pelatihan yang kontekstual sesuai tugas dan fungsi ASN.

4. Sosialisasi, Diseminasi, dan Edukasi

- Kampanye internal untuk meningkatkan kesadaran pentingnya pengembangan kompetensi.
- Diseminasi hasil pembelajaran kepada ASN lain melalui forum berbagi praktik baik (knowledge sharing).
- Edukasi tentang manfaat pengembangan kompetensi untuk karier dan organisasi.

5. Kemitraan dan Kolaborasi

- Kerja sama dengan BPSDMD, BKPSDM, perguruan tinggi, lembaga pelatihan.
- Membangun kolaborasi lintas perangkat dae pengembangan SDM.

E. PROFIL KINERJA PELAYANAN

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan pertama kali didirikan pada tahun 1985 dengan Nama Diklat Propinsi Sumsel. Kemudian dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, maka pada Tahun 2000, Diklat Propinsi Sumsel mengalami perubahan menjadi Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Sumsel sesuai dengan Peraturan Daerah Sumsel Nomor 12 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi Teknis Pemerintah Propinsi Sumatera Selatan.

Pada tahun 2017, Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan mengalami perubahan nomenklatur menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Perubahan ini guna melaksanakan ketentuan dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah. dan pada tahun 2017 juga, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan mulai menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 201/KPTS/BPKAD/2017 tentang Penetapan Status Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Tugas, fungsi, dan susunan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Memiliki Tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur.

Beberapa pelayanan public yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan yaitu :

- 1) Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan
- 2) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti
- 3) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Dan Fungsional
- 4) Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

Berdasarkan Pasal 12 dan 13 Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, perencanaan program/kegiatan, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis inti. Untuk operasional fungsi-fungsi tersebut, Kepala Bidang dibantu oleh :

- a. Subbidang Jabatan Administrasi Urusan Pelayanan Dasar dan Pilihan
- b. Subbidang Jabatan Administrasi Non-Pelayanan Dasar
- c. Subbidang Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang

Subbidang Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang memiliki Tugas :

1. penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan program/kegiatan pengembangan kompetensi teknis inti;
- b. penyusunan rencana standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang;
- c. penyelenggaraan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang;
- d. pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan

pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang; dan e. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

F. ANALISIS MASALAH PELAYANAN / UNIT KERJA

1. Identifikasi dan Analisis Isu

Berdasarkan hasil diskusi dengan mentor serta staff di bidang pengembangan Kompetensi Inti serta memperhatikan tugas pokok dan fungsi, project leader membahas masalah Meningkatkan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis sehingga belum meningkatnya Indek Profesionalitas ASN di Lingkungan OPD Se-Sumatera Selatan antara lain:

1. Kurangnya Motivasi ASN mengikuti diklat: Banyaknya ASN belum menyadari bahwa mengikuti diklat bukan hanya sekedar kewajiban, tetapi juga kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, karier, dan kinerja. Jika manfaat tidak dirasakan secara langsung, motivasi pun menurun.
2. Kurangnya/Keterbatasan Anggaran dalam meningkatkan Kompetensi ASN melalui diklat teknis dan tidak ada intensif/penghargaan pasca diklat: Anggaran terbatas menyebabkan jumlah pelatihan/diklat teknis yang diselenggarakan menjadi sangat sedikit sehingga tidak semua ASN bisa memperoleh kesempatan pelatihan dalam 1 (satu) tahun.
3. Tidak ada monitoring keberlanjutan pembelajaran setelah mengikuti diklat: Ketiadaan monitoring keberlanjutan pembelajaran mengacu pada tidak dilakukan pelacakan, evaluasi, atau tindaklanjut terhadap penerapan hasil diklat atau kompetensi yang telah diperoleh oleh ASN di tempat kerja,
4. Kurang optimalnya koordinasi dengan unit kerja terkait sehingga dalam pelaksanaan diklat tidak sesuai dengan kebutuhan kerja ASN.
5. Kurangnya modul kontekstual sesuai tugas ASN: modul pelatihan yang diklat ASN sering kali bersifat umum, teoritis, dan tidak sesuai dengan konteks kerja atau kebutuhan riil jabatan ASN menyebabkan materi pelatihan tidak aplikatif dan sulit diterapkan dalam tugas sehari – hari.

Beberapa masalah diatas akan dianalisis untuk digunakan sebagai fokus aksi perubahan. selanjutnya dilakukan proses pemilihan isu dengan Analisis Kriteria Aktual, Problematik, Kekhalayakan dan Kelayakan (APKL). Teknik APKL yang dibuat adalah teknik yang digunakan untuk menentukan kelayakan

suatu masalah dengan memperhatikan empat faktor, yaitu:

- 1) Aktual (A), yaitu isu tersebut masih dibicarakan atau belum terselesaikan hingga masa sekarang;
- 2) Problematik (P), yaitu isu yang menyimpang dari harapan standart ketentuan yang menimbulkan kegelisahan yang perlu segera dicari penyebab dan pemecahannya.
- 3) Kekhalayakan (K), yaitu isu yang diangkat secara langsung menyangkut hajat hidup orang banyak dan bukan hanya untuk kepentingan seseorang atau sekelompok kecil orang;
- 4) Layak (L), yaitu isu yang masuk akal (logis), pantas, realistis dan dapat dibahas sesuai dengan tugas, hak, wewenang dan tanggung jawab hingga akhirnya diangkat menjadi isu yang prioritas.

pemilihan isu dengan Analisis Kriteria Aktual, Problematik, Kekhalayakan dan Kelayakan (APKL), sehingga ditentukan nilai serta pengaruhnya sebagai berikut :

Tabel. 2.1 Analisis Isu Berdasarkan Kriteria APKL

NO	ISU	Faktor				Total	Ran gkin g
		A	P	K	L		
1.	Belum Meningkatnya Pengembangan kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis.	5	4	4	4	17	I
2.	Masih kurang bahan materi, sarana prasarana pendukung pelaksanaan kegiatan diklat Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti?	4	4	4	3	16	II
3.	Kurangnya/Keterbatasan Anggaran dalam Pengembangan Kompetensi ASN melalui diklat teknis.	4	3	3	4	14	III
4.	Belum efektifnya pembinaan, pengkoordinasian, fasilitas, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi	3	3	3	4	13	IV

	Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang						
5.	Kurang optimalnya koordinasi dengan unit kerja terkait dalam penyampaian kebutuhan diklat Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	3	3	3	3	12	V

Angka	Pengaruh
1	Sangat rendah
2	Rendah
3	Sedang
4	Tinggi
5	Sangat Tinggi

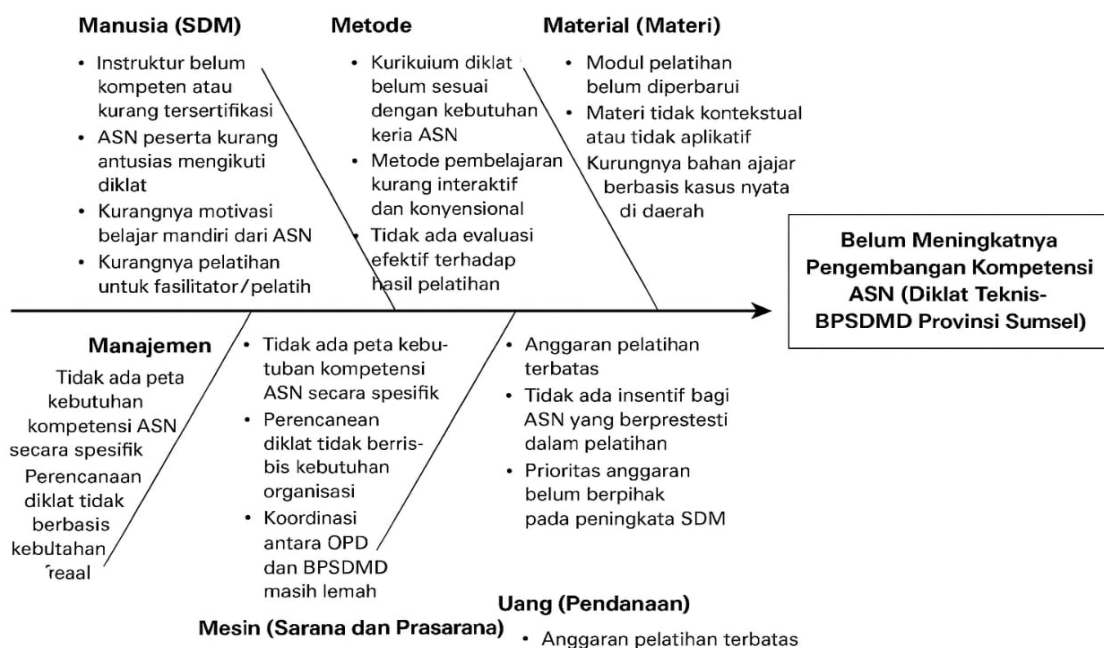
Oleh karena itu, Solusi inovatif yang diusulkan adalah “ Sosialisasi di BKPSDM/OPD Se-Sumatera Selata“, yang bertujuan untuk mengatasi permasalahan ini dengan memberikan pendampingan kepada peserta pelatihan guna meningkatkan Kompetensi ASN.

2. Faktor Penyebab Masalah (Menggunakan Fish Bone)

Untuk mengidentifikasi penyebab masalah digunakan metode Diagram *Fishbone*. Mengidentifikasi akar penyebab dari suatu Disebut "*fishbone*" karena bentuk diagramnya menyerupai tulang ikan, dimana:

- 1) Kepala ikan menunjukkan masalah utama (efek).
- 2) Tulang-tulang besar yang mengarah ke kepala menggambarkan kategori penyebab utama.
- 3) Tulang-tulang kecil yang bercabang dari tulang besar menjelaskan penyebab spesifik dalam setiap kategori.

Gambar 1. 1. Identifikasi Fishbone



Dari Diagram Fish Bone mengidentifikasi permasalahan pada Belum meningkatnya Pengembangan kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. mengumpulkan berbagai kemungkinan penyebab ke dalam enam faktor. diantaranya adalah ASN peserta kurang minat/antusias mengikuti diklat teknis, tidak ada evaluasi efektif terhadap hasil pelatihan, kurang bahan ajar berbasis kasus nyata di daerah, perencanaan diklat tidak berbasis kebutuhan di tempat kerja, Koordinasi antara OPD dan BPSDMD masih lemah, Anggaran Pelatihan terbatas. Dengan pendekatan yang terstruktur, diagram fishbone membantu memvisualisasikan penyebab potensial dari masalah, memfokuskan upaya perbaikan, dan mengarahkan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasi masalah tersebut.

3. Dampak Masalah

- 1) Menurunnya Motivasi dan Kinerja ASN.
- 2) Menurunnya Inovasi dan Kreativitas ASN.
- 3) Berkembangnya Budaya Kerja yang Tidak Produktif.
- 4) Kualitas Pelayanan Publik Menurun.
- 5) Terhambatnya Karier ASN.

G. STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH

A. Terobosan Inovasi

Terobosan dalam aksi perubahan ini terlaksananya Sosialisasi di BKPSDM/OPD di Provinsi Sumatera Selatan dalam meningkatkan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan. Dari uraian identifikasi masalah yang dihadapi saat ini diatas, maka kondisi ideal yang diharapkan adalah sebagai berikut:

a). Jangka Pendek

- 1) Konsultasi dengan mentor mengenai rencana kegiatan aksi perubahan
- 2) Membentuk Tim Efektif dan Mengadakan rapat tim efektif tentang pelaksanaan aksi perubahan
- 3) Persiapan Sosialisasi tentang Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan
- 4) Mobilisasi Dukungan Stekholder

b). Jangka Menengah

Terlaksananya Sosialisasi di BKPSDM/OPD dalam rangka Meningkatkan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan.

c). Jangka Panjang

Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis sehingga Indeks Profesionalitas ASN akan meningkat dan menjadi peningkatan kualitas pelayanan publik, penguatan tata kelola pemerintahan yang baik, dan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap ASN serta Meningkatkan daya saing dan adaptasi ASN terhadap perubahan.

B. Kegiatan dan Milestone

Untuk melaksanakan aksi perubahan ini, maka disusun tahapan-tahapan kegiatan sebagai berikut :

1. Milestone Jangka Pendek (2 Bulan)

- a. Melapor kepada Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Inti (Mentor), untuk menjelaskan rencana aksi perubahan yang akan dilakukan dan meminta dukungan serta arahan;
- b. Pembentukan Tim Efektif
- c. Mempersiapkan kelengkapan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan aksi perubahan
- d. Melaksanakan sosialisasi dan Edukasi dalam rangka dilaksanakannya Pendidikan dan pelatihan (diklat) Teknis tentang pentingnya Meningkatkan Kompetensi ASN
- e. Mobilisasi Dukungan Stekholder

2. Milestone Jangka Menengah (6 Bulan s/d 1 Tahun)

- a. Melakukan sosialisasi dan edukasi ke BKPSDM Kabupaten /Kota
- b. Melakukan kerjasama dengan stakeholder internal dan external dalam upaya permintaan sebagai peserta guna Pemberian Edukasi tentang pentingnya Meningkatkan Kompetensi ASN
- c. Melakukan evaluasi hasil kolaborasi dan pengembangan kedepannya.

3. Milestone Jangka Panjang (1 Tahun s/d 2 Tahun)

- a. Memonitoring kinerja Pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai Pemberi Edukasi mengenai pentingnya Meningkatkan Kompetensi ASN.
- b. Mengevaluasi secara menyeluruh hasil dari Pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai Pemberi Edukasi mengenai pentingnya Meningkatkan Kompetensi ASN.

Berikut tahapan rencana aksi perubahan yang akan dilakukan sebagaimana tertera pada tabel 1.6

Tabel 1. 6. Tahapan Rencana Aksi Perubahan

NO	MILESTONE	Jangka Pendek (2 Bulan)	WAKTU	OUT PUT
A	Jangka Pendek (2 Bulan)			
1	Konsultasi dengan Mentor	Melakukan pertemuan dengan mentor dalam rangka persetujuan Laporan aksi perubahan.	Minggu ke 3 Mei 2025	-Surat persetujuan mentor -Dokumentasi

2	Terbentuknya tim kerja Internal dan melaksanakan Rapat Tim	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan Rapat Pembentukan Tim Efektif Rapat Koordinasi dengan Tim Efektif Mengenai pelaksanaan aksi perubahan Menyusun rencana kerja dan pembagian tugas 	Minggu ke 3 Mei 2025	<ul style="list-style-type: none"> -SK Tim -Dokumentasi -Daftar pembagian tugas
3	Persiapan pelaksanaan aksi perubahan	<ol style="list-style-type: none"> Mengidentifikasi Kebutuhan Menyiapkan Dokumen Menyiapkan Tempat yang akan dituju 	<p>Minggu ke 4 Mei 2025</p> <p>Minggu ke 1 Juni 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Sarana dan Prasarana -Dokumen -Dokumentasi
4	Terlaksananya kegiatan aksi perubahan	Melaksanakan Sosialisasi ke BKPSDM/OPD	Minggu ke 2 Juni 2025	<ul style="list-style-type: none"> -Pertemuan -Dokumen -Dokumentasi
5	Mobilisasi Dukungan Stakeholder	Meminta Dukungan para Stakeholder terkait	Minggu ke 3 Juni 2025	<ul style="list-style-type: none"> -Dokumentasi -Surat Dukungan
B	Jangka Menengah			
1	Terlaksananya Sosialisasi di BKPSDM/OPD dalam rangka Meningkatkan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan.	Melaksanakan sosialisasi kepada BKPSDM/OPD sebanyak 2 Kabupaten/Kota	Angkatan ke II (BLUD) November 2025	<ul style="list-style-type: none"> -Dokumenta si -Daftar Hadir Peserta dan Tamu
C	Jangka Panjang			
1	Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis sehingga Indeks	Melaksanakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan	Angkatan ke I terjadwal bulan Juni dan Angkatan ke II	<ul style="list-style-type: none"> -Dokumenta si

<p>Profesionalitas ASN akan meningkat dan menjadi peningkatan kualitas pelayanan publik, penguatan tata kelola pemerintahan yang baik, dan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap ASN serta Meningkatkan daya saing dan adaptasi ASN terhadap perubahan.</p>		<p>terjadwal November dan sesuai permintaan OPD</p>	
--	--	---	--

Tabel 1.7 Jadwal Kegiatan Aksi Perubahan

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Hasil
		Mingguke-				Mingguke -				Mingguke -				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	<p>Konsultasi dan terbangunnya persamaan persepsi</p> <p>Melakukan pertemuan dengan mentor dalam rangka persetujuan Laporan aksi perubahan. Melaksanakan koordinasi dengan stakeholder eksternal</p> <p>Melakukan rapat rencana aksi perubahan dengan stakeholder internal</p>													<p>- Surat persetujuan mentor</p> <p>- Dokumentasi</p>
2	<p>Terbentuknya tim kerja Internal</p> <p>Melakukan Rapat Pembentukan Tim Efektif</p> <p>Rapat Koordinasi dengan Tim</p>													<p>- SK Tim</p> <p>- Dokumentasi</p> <p>- Daftar pembagian tugas</p>

- Kassubbid Bidang Pengembangan Kompetensi Inti
- Staf Sub Bidang Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang
- Tim Administrasi
- BPSDM Kemendagri
- BKPSDM Kab/Kota
- OPD Se-Sumatera Selatan

SDM kegiatan aksi perubahan ini dipetakan menjadi dua, yaitu *stakeholder* internal dan *stakeholder* eksternal. Pemetaan stakeholder aksi perubahan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.8 Pemetaan Stakeholder

STAKEHOLDER INTERNAL	STAKHOLDER EKSTERNAL
Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan.	BPSDM Kemendagri
Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan.	BKPSDM Kabupaten /Kota
Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Inti	OPD Se-Sumatera Selatan
Kasubbid Bidang Pengembangan Kompetensi Inti	
Staf Sub Bidang Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang dan Tim Administrasi	

Selanjutnya, supaya peran masing masing stakeholder dapat berjalan dengan baik dan optimal, maka dilakukan pemetaan peran *stakeholder* berdasarkan pengaruh dan kepentingan stakeholder terhadap rencana aksi perubahan sebagaimana hasil pemetaan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.9 Stakeholder Dalam Rencana Aksi Perubahan

Stakeholder	Peranan	Hubungan Kerja	Pengaruh
Kepala BPSDMD Prov SUMSEL	Memberikan Saran, mendukung kegiatan aksi perubahan	Koordinasi	Sangat Berpengaruh
Sekretaris Kepala Bidang	Mentor sekaligus Memiliki kepentingan	Koordinasi	Sangat Berpengaruh

Pengembangan Kompetensi Inti	besar dan sangat berpengaruh terhadap penggunaan dan keberhasilan aksi perubahan ini		
Kasubbid Bidang Pengembangan Kompetensi Inti	memberikan dukungan kepada tim untuk melaksanakan aksi perubahan	Koordinasi	Berpengaruh
Staf Sub Bidang Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang	Memberikan dukungan serta membantu menyediakan fasilitas hasil sosialisasi di OPD		Berpengaruh
Tim Administrasi	Memberikan dukungan serta membantu menyediakan dokumen aksi perubahan		Berpengaruh

Tabel 1.10 Stake holder berdasarkan Pengaruh dan Kepentingan

No	Stakeholder	Pengaruh	Kepentingan	Kategori
1	Kepala BPSDMD	Tinggi (+)	Tinggi (+)	Promotor
2	Sekretaris	Tinggi (+)	Tinggi (+)	Promotor
3	Kabid PK Teknis Inti	Rendah (+)	Tinggi (+)	Promotor
4	Para Kasub	Rendah (-)	Tinggi (+)	Defenders
5	Staf Sub Bidang Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang	Rendah (-)	Tinggi (+)	Defenders
6	Tim Administrasi	Tinggi (+)	Tinggi (+)	Defenders
7	LAN RI	Tinggi (+)	Rendah (-)	Latents
8	BPSDM Kemendagri	Tinggi (+)	Rendah (-)	Latents
9	BKPSDM Kab/Kota	Tinggi (+)	Rendah (-)	Latents
10	OPD Se-Sumatera Selatan	Tinggi (+)	Tinggi (-)	Latents

Masing-masing stakeholder ditempatkan dalam 4 (empat) kelompok berdasarkan analisis kuadran dengan mempertimbangkan ciri-cirinya sebagai berikut :

a. Promoters

Memiliki kepentingan besar terhadap program dan juga kekuatan untuk membantu membuatnya berhasil (atau menggagalkannya).

b. Defenders

Memiliki kepentingan pribadi dan dapat menyuarakan dukungannya dalam komunitas, tetapi kekuatannya kecil untuk mempengaruhi kegiatannya.

c. Latents

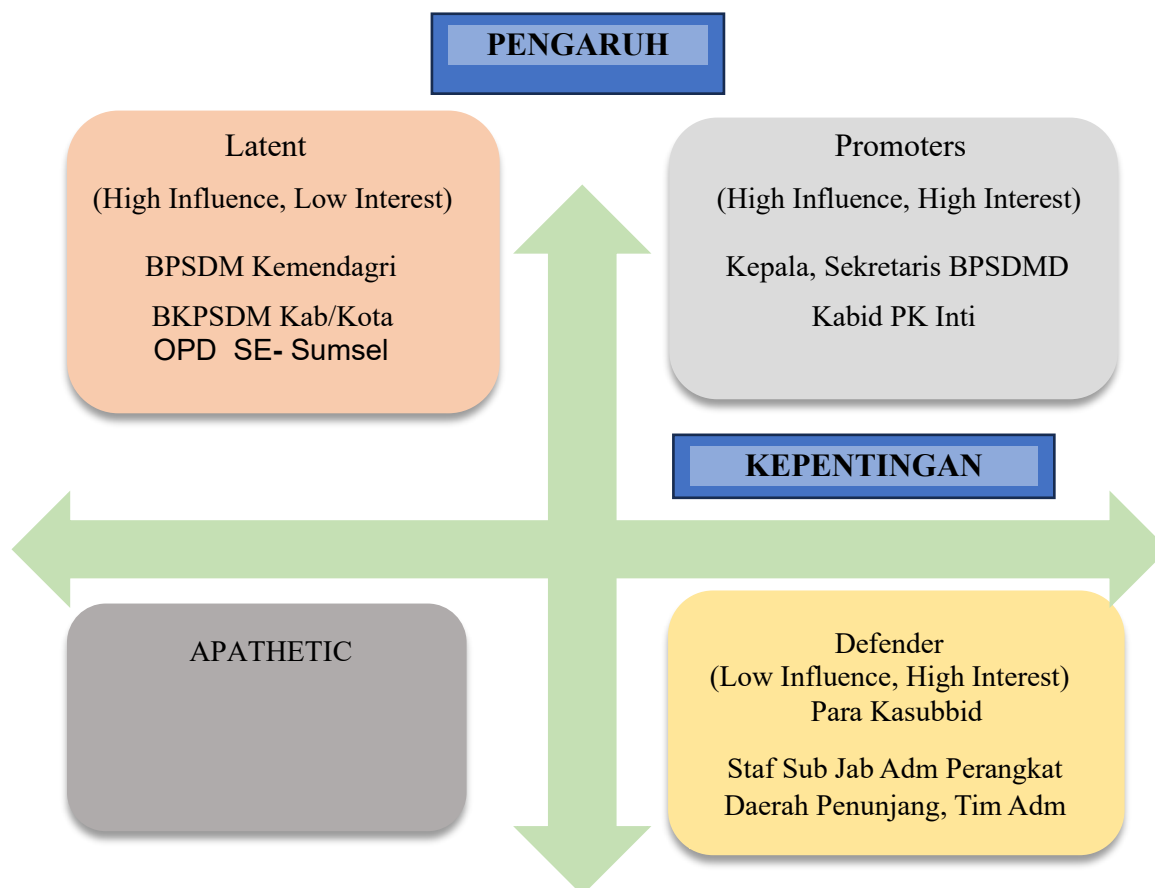
Tidak memiliki kepentingan khusus maupun terlibat dalam kegiatan, tetapi memiliki kekuatan besar untuk mempengaruhi program jika mereka menjadi tertarik.

d. Apathetics

Kurang memiliki kepentingan maupun kekuatan, bahkan mungkin tidak mengetahui adanya kegiatan.

Setelah mengukur tingkat kepentingan (influence) stakeholder di atas, maka dilakukan pemetaan stakeholder melalui analisa quadran di bawah ini:

Gambar 1.1 Diagram Stakeholder



2. Pemamfaatan IT

Dengan pemanfaatan TI, banyak proses layanan yang awalnya dilakukan secara manual dapat diotomatisasi. Hal ini dapat mengurangi waktu dan biaya yang diperlukan dalam proses pelayanan, serta mengurangi risiko kesalahan manusia. Tim Efektif menggunakan system informasi yang sudah ada yaitu:

Website BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan
(<http://betuah.bpsdmd.sumselprov.go.id>)

Gambar 2.2. Tampilan Media Social BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

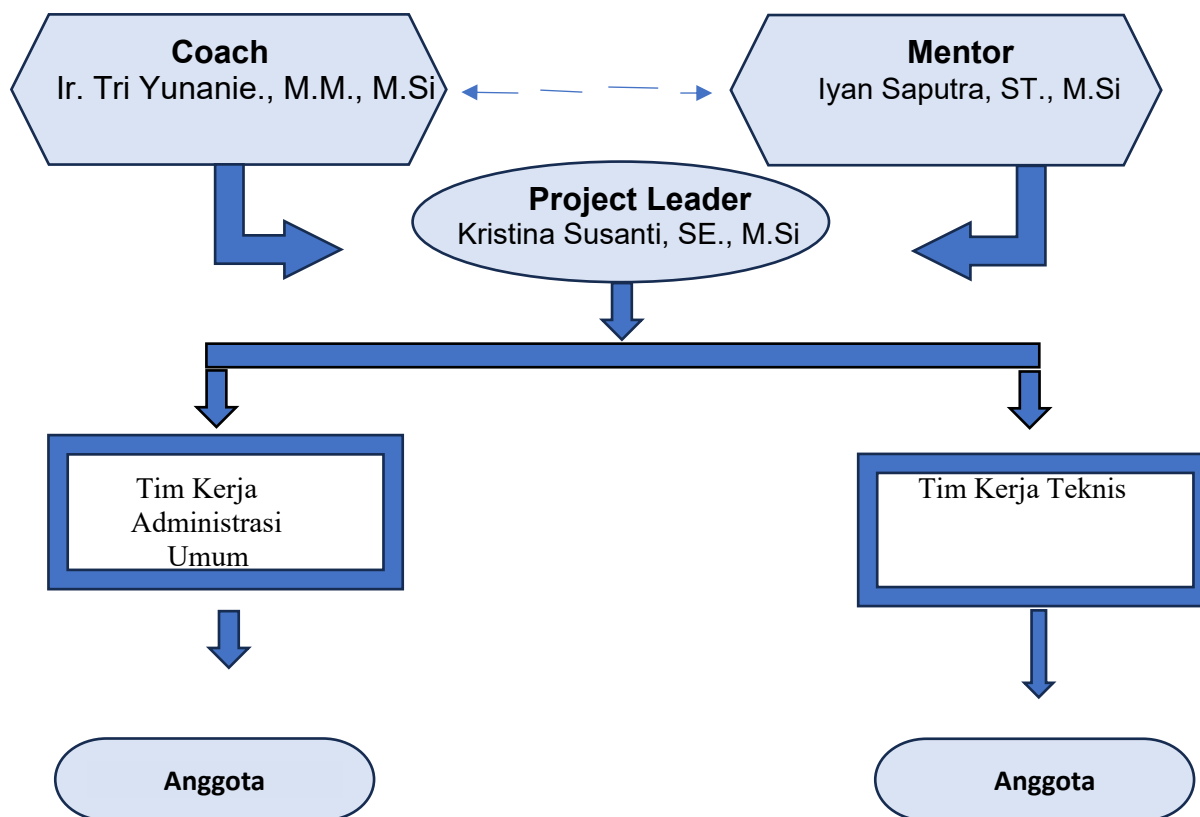


Pengelolaan budaya pelayanan dengan pemanfaatan TI merupakan langkah penting dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan. Pemanfaatan TI ini juga memastikan pelayanan yang lebih baik kepada OPD secara keseluruhan.

3) Membangun Tim Efektif

Dalam Pelaksanaan Aksi Perubahan perlu Menciptakan sebuah kelompok kerja yang terdiri dari orang-orang dengan peran yang saling melengkapi, yang mampu bekerja sama secara terorganisir, produktif, dan harmonis untuk mencapai tujuan bersama secara optimal. Adapun struktur tim kerja efektif aksi perubahan seperti gambar dibawah ini:

Gambar 1.2 Struktur Organisasi Aksi Perubahan



Keterangan :

—————▶ : Garis Perintah

-----▶ : Garis koordinasi / konsultasi

Adapun uraian tugas tim kerja (team work) pada struktur organisasi aksi perubahan dalam pelaksanaan tugas dan koordinasi Tim Kerja lebih efektif, peran masing-masing personil Tim Kerja Aksi Perubahan adalah sebagai berikut:

- a. Mentor, jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti mempunyai tugas:
 - 1) bertugas Memberikan persetujuan, bimbingan, arahan dan dukungan terhadap aksi perubahan
 - 2) Memberikan motivasi dan tantangan-tantangan kepada peserta dalam aspek substansi perubahan yang akan dilakukan.
 - 3) Memantau kegiatan peserta selama tahap "Merancang Aksi

- Perubahan dan selama tahap implementasi Aksi Perubahan.
- 4) Memberikan masukan kepada peserta terkait usulan aksi perubahan.
- b. Coach Widyaiswara (Ir. Tri Yusnanie, M.M.), mempunyai peran dan tugas:
 - 1) bertugas memberikan bimbingan, arahan, petunjuk, motivasi, serta konseling kepada Aksi selama Aksi Perubahan berlangsung.
 - 2) Memberikan dukungan penuh kepada peserta dalam merancang aksi perubahan.
 - c. Action Leader /Aksi Perubahan. mempunyai tugas:
 - 1) bertanggung jawab terhadap seluruh tahapan, proses, pelaksanaan Aksi Perubahan dan kesuksesan Aksi Perubahan;
 - 2) Penyusunan rencana kegiatan
 - 3) Pelaksanaan kegiatan sesuai dengan jadwal yang sudah direncanakan
 - d. Tim Kerja Administrasi umum mempunyai tugas membantu project leader untuk melaksanakan pengadministrasian dan pendokumentasian serta pengumpulan data-data dan bukti aksi perubahan.

I. STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM AKSI PERUBAHAN

Dalam konteks aksi perubahan meningkatkan kompetensi ASN melalui pembelajaran diklat teknis di BPSDMD provinsi sumatera selatan, pengembangan kompetensi sangat penting untuk memastikan bahwa seluruh pihak terdampak, baik indeks profesionalitas peserta, peserta sendiri, maupun Instansi, memiliki kemampuan yang Berikut adalah strategi pengembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh masing-masing pihak terdampak, serta cara untuk mengembangkan kompetensi ASN yaitu

Tabel 1.10 Stakeholders yang terdampak aksi perubahan

No	Pihak Terdampak Aksi Perubahan	Kompetensi yang dibutuhkan	Cara Pengembangan Kompetensi
1.	Peserta Pendidikan dan Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki minat mengikuti 	<ul style="list-style-type: none"> • Berkoordinasi dengan pihak

		diklat/bimtek <ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan kompetensi diri • Keterampilan berkomunikasi untuk bekerja dalam tim. 	penyelenggara <ul style="list-style-type: none"> • Mendaftarkan diri mengikuti diklat/bimtek (website, WA) • Mau bekerjasama tim dan berkomunikasi efektif
2	BKPSDM/OPD	<ul style="list-style-type: none"> • Mengetahui jadwal/kurikulum Pendidikan dan pelatihan • Peningkatan IP-ASN • Kemampuan berkomunikasi yang efektif 	<ul style="list-style-type: none"> • Berkoordinasi dengan BPSDMD Provinsi Sumsel • Meningkatkan kompetensi diri • Mengikuti diklat/bimtek (online/klasikal)

J. PEMETAAN SIKAP PERILAKU

A. HASIL PEMETAAN

Pemetaan sikap perilaku kepemimpinan dan rencana strategi pengembangan diri sangat penting untuk mendukung aksi perubahan meningkatkan kompetensi asn melalui pembelajaran Pendidikan dan pelatihan(diklat) teknis. Alasan Pentingnya Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan diantaranya adalah:

- 1) Meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan: Pemetaan sikap perilaku kepemimpinan dapat membantu meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam melaksanakan Pendidikan dan pelatihan(diklat) teknis di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

- 2) Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan: Pemetaan sikap perilaku kepemimpinan dapat membantu meningkatkan kualitas Pendidikan dan pelatihan dengan memahami kebutuhan OPD sesuai dengan pekerja peserta diklat.
- 3) Meningkatkan Kepuasan Peserta: Pemetaan sikap perilaku kepemimpinan dapat membantu meningkatkan kepuasan peserta Pendidikan dan pelatihan teknis dalam peningkatan kompetensi ASN guna meningkat IP-ASN.

Dengan demikian, pemetaan sikap perilaku kepemimpinan dan rencana strategi pengembangan diri sangat penting untuk mendukung aksi perubahan dalam meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di masing-masing OPD Se-Sumatera Selatan.

1. Hasil Asesmen Rekap Nilai Gabungan Peserta dan Mentor

Tabel 1.11 Rekap Nilai Gabungan Peserta dan Mentor

REKAP NILAI GABUNGAN PESERTA DAN MENTOR					
Nama	:	Kristina Susanty, SE., M.Si	Nama Mentor	:	Iyan saputra, ST., M.Si
NIP	:	198208292010012006	NIP:	:	197504132009031001
Jabatan	:	Kepala Sub bidang Jabatan Administrasi Perangka	Jabatan	:	Kepala Bidang PK Inti
Instansi	:	BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan	Instansi	:	BPSDMD Provinsi Sumatera Selata
Program	:	PKP I Tahun 2025			
Komponen	Sub Komponen	Nilai Peserta	Nilai Mentor	Nilai Rata-Rata	Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	9	9	9,00	Istimewa
	Komitmen	9	9	9,00	Istimewa
	Kedisiplinan	9	9	9,00	Istimewa
	Kejujuran	9	9	9,00	Istimewa
	Konsistensi	9	9	9,00	Istimewa
	Pengambilan Keputusan	8	9	8,70	Baik
	Rata-Rata	8,83	9,00	8,95	Baik
Kerjasama	Kerjasama Internal	8	8	8,00	Baik
	Kerjasama Eksternal	7	8	7,70	Baik
	Komunikasi	7	8	7,70	Baik
	Fleksibilitas	8	8	8,00	Baik
	Komitmen dalam Tim	8	8	8,00	Baik
	Rata-Rata	7,60	8,00	7,88	Baik
Mengelola Perubahan	Pelayanan Publik	8	8	8,00	Baik
	Adaptabilitas	7	8	7,70	Baik
	Pengembangan orang lain	8	8	8,00	Baik
	Orientasi pada hasil	8	8	8,00	Baik
	Inisiatif	8	8	8,00	Baik
	Rata-Rata	7,80	8,00	7,94	Baik
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		8,08	8,33	8,26	Baik
Keterangan Kualifikasi					
9-10	Istimewa				
7-8.99	Baik				
5-6.99	Cukup				
3-4.99	Kurang				
1-2.99	Sangat Kurang				

2. Hasil Asesmen Rekap Nilai Akhir Gabungan Peserta dan Mentor

Tabel 1.12 Rekap Nilai Akhir Sikap Perilaku Peserta

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA					
Nama Peserta	: Kristina Susanty, SE., M.Si			Nama Mentor	: Iyan saputra, ST., M.Si
NIP	: 198208292010012006			NIP:	: 197504132009031001
Jabatan	: Kepala Sub bidang Jabatan Administrasi Peran			Jabatan	: Kepala Bidang PK Inti
Instansi	: BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan			Instansi	: BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan
Program	: PKP I Tahun 2025				
Nilai Komponen					
	Sub Komponen Integritas	Sub Komponen Kerjasama	Sub Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Sub Komponen	Kualifikasi Total Sub
Peserta	8,83	7,60	7,80	8,08	Baik
Mentor	9,00	8,00	8,00	8,33	Baik
Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen	8,95	7,88	7,94	8,26	Baik
Kualifikasi Per Sub Komponen	Baik	Baik	Baik	Baik	
Keterangan Kualifikasi				Akhir Sikap Perilaku	
9-10	Istimewa			8,26	
7-8.99	Baik				
5-6.99	Cukup			Kualifikasi: Baik	
3-4.99	Kurang				
1-2.99	Sangat Kurang				
REKOMENDASI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI:					
Istimewa	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan sebagai bekal pengayaan sikap perilaku untuk menduduki jabatan pimpinan yang lebih tinggi				
Baik	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal pendalaman sikap perilaku dalam jabatan pimpinan pengawas				
Cukup	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas				
Kurang	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan, pendampingan yang sangat ketat dan sebaiknya agar melibatkan unit pengelola kepegawaian instansi asal peserta sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas				
Sangat Kurang	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan, pendampingan yang sangat ketat dan sebaiknya agar melibatkan unit pengelola kepegawaian instansi asal peserta sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas				

K. RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

Rencana strategi pengembangan diri ini bertujuan untuk memfasilitasi peningkatan kapasitas seluruh pihak yang terlibat dalam aksi perubahan meningkatkan kompetensi ASN melalui pembelajaran diklat teknis. Pengembangan potensi diri yang terencana dan terstruktur akan mendukung pelaksanaan aksi perubahan dengan lebih efektif. Setelah dilakukan identifikasi hasil asesment nilai akhir gabungan nilai perilaku peserta dan mentor dalam pengembangan potensi diri dalam aksi perubahan, ditemukan beberapa nilai kecil peserta yang menjadi fokus pengoptimalan diantaranya:

1. Komponen Kerjasama / Sub Komponen Kerjasama Eksternal

Kerjasama eksternal adalah proses kerjasama antara individu atau organisasi dengan pihak luar, seperti organisasi lain, lembaga, atau individu, untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan aksi perubahan. Tujuan untuk meningkatkan sumber daya, meningkatkan inovasi, dan meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan aksi perubahan. Dengan kerjasama eksternal yang efektif, individu atau organisasi dapat mencapai tujuan yang lebih besar dan meningkatkan kompetensi ASN. Dalam aksi perubahan kemampuan interpersonal menjalin kerjasama yang baik dan efektif sangat penting dan menjadi kunci keberhasilan dalam membangun hubungan kerjasama guna mencapai tujuan utama perubahan.

2. Kerjasama/ Sub Komponen Komunikasi

Komunikasi adalah kemampuan untuk menyampaikan informasi secara jelas, efektif, dan tepat sasaran, serta menerima informasi dengan baik dari orang lain. Dalam konteks pengembangan diri dan aksi perubahan komunikasi menjadi kompetensi kunci yang menentukan keberhasilan interaksi, koordinasi, dan implementasi kegiatan.

3. Komponen Mengelola Perubahan / Komponen Adaptabilitas

Adaptabilitas adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri cepat dan efektif terhadap perubahan, tantangan baru, situasi tidak terduga, atau lingkungan kerja yang dinamis. Dalam rangka mencapai tujuan perubahan, pengembangan potensi diri dalam fokus tersebut menjadi sangat penting dan harus terus dioptimalkan. Hal-hal ini akan membantu individu dan tim untuk mampu beradaptasi dan menghadapi tantangan dalam aksi perubahan

Berikut adalah rencana strategi pengembangan diri yang mencakup komponen/sub komponen, kegiatan pengembangan potensi diri, kegiatan/tahapan aksi perubahan, waktu pelaksanaan rencana, waktu realisasi, dan hasil yang diharapkan:

Tabel 1.13 Rencana Strategi Pengembangan Diri

No	Komponen / sub Komponen	Kegiatan Pengembangan Diri untuk mendukung Pelaksanaan Aksi Perubahan	Kegiatan/ Tahapan Aksi Perubahan	Waktu Pelaksanaan		Hasil
				Rencana	Realisasi	
1.	Kerjasama/ Kerjasama Eksternal	Membentuk kerja sama dengan BKPSDM Kab/Kota melalui MoU dan Sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> • BKPSDM/OPD yang dituju • Mensosialisasikan kegiatan diklat/bimtek • Terjadinya kerjasama 	Mei 2025		
2.	Kerjasama/ Komunikas	Sosialisasi tentang diklat yang diselenggarakan	<ul style="list-style-type: none"> • Menyusun jadwal 	Mei 2025		
3.	Pengelolaan Perubahan /	Pendampingan peserta diklat		Mei s.d Juni 2025		

BAB II

DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

A. Membangun Integritas Kinerja Pelayanan

Integritas merupakan perwujudan identitas diri yang berdedikasi secara konsisten dalam menerapkan prinsipnya, dan bertindak dengan nilai-nilai positif yang diketahui atau dianut. Integritas merupakan inti dari perwujudan sikap dan perilaku. Sikap dan perilaku adalah gambaran kepribadian seseorang yang terlahir melalui gerakan fisik dan tanggapan pikiran terhadap suatu keadaan atau suatu objek. Secara lengkap sikap merupakan kecenderungan, pandangan, pendapat atau pendirian seseorang untuk menilai sesuatu objek atau persoalan dan bertindak sesuai dengan penilaiannya dengan menyadari perasaan positif dan negatif dalam menghadapi suatu objek (Edyanto, 2017).

Menurut Mutiarin, integritas pelayanan publik dapat diartikan sebagai wujud komitmen pemerintah guna memberikan layanan yang prima kepada masyarakat dengan mengedepankan integritas dan moralitas sebagai basis untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, integritas pelayanan publik terkait dengan komitmen antara pemerintah sebagai provider dengan masyarakat sebagai pengguna layanan (Mutiarin, 2012). Konteks peningkatan kompetensi ASN melalui pembelajaran Diklat Teknis, kepemimpinan memainkan peran sentral dalam membentuk integritas dan etos kerja aparatur.

Penguatan sistem integritas dan integritas pegawai aparatur sipil negara diperlukan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam pembangunan integritas pegawai ASN pada level individu telah ditetapkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2020 tentang Pembangunan Integritas Pegawai Aparatur Sipil Negara. Dalam peraturan tersebut, dijelaskan bahwa integritas adalah konsistensi berperilaku yang selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, dan jujur dalam hubungan dengan atasan, rekan kerja, bawahan langsung, dan pemangku kepentingan, serta mampu mendorong terciptanya budaya etika tinggi, bertanggung jawab atas tindakan atau keputusan beserta risiko yang menyertainya. Sedangkan pembangunan integritas pegawai ASN adalah upaya untuk mewujudkan, memperkuat, dan mempertahankan nilai dasar, daya nalar dan keberanian moral ASN.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2020 tentang Pembangunan Integritas Pegawai Aparatur Sipil Negara, pembangunan integritas pegawai ASN diukur dari

1. kejujuran.
2. kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan,
3. kemampuan bekerja sama.
4. pengabdian kepada masyarakat, bangsa, dan negara

Pedoman umum Pembangunan Integritas Pegawai ASN merupakan mandat prinsip aparatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang juga dimaksudkan untuk memperkuat pembangunan integritas ASN pada level organisasi. Pembangunan integritas pada level organisasi tidak dapat dipisahkan dari pembangunan pada level individu. Keluaran (output) dari upaya pembangunan integritas individu adalah dampak positif secara agregat pada kinerja organisasi Instansi Pemerintah, yang dapat meningkatkan kepercayaan kepada pemerintah.

Sebagai seorang leader project dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi semua tahapan aksi perubahan, termasuk memimpin aksi perubahan Meningkatkan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis, leader project harus menjadi sosok yang memiliki integritas dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan selama atau setelah aksi perubahan dilakukan. Hal ini dikarenakan sebagai seorang pemimpin aksi perubahan maka akan menjadi pusat perhatian dan teladan terutama bagi bawahannya. Integritas akan menjadi image bagi si pemimpin itu sendiri, dikarenakan saat menerapkan nilai-nilai integritas dengan baik maka si pemimpin akan dipercaya sehingga segala ide perubahan yang ditawarkan dapat diterima dan dilaksanakan oleh bawahannya. Dengan kata lain, menjadi modal dalam mempengaruhi orang lain. begitu juga masing-masing anggota Tim efektif menjalankan tugas sesuai Surat Keputusan Camat Muara Padang N0 :1521 / BPSDMD/III / 2025 tentang penetapan Tim Kerja aksi perubahan.

Dengan membangun integritas melalui kepemimpinan yang kuat, diharapkan tim efektif ini dapat mencapai keberhasilan jangka panjang dalam implementasi aksi perubahan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bermartabat, etis, dan berdaya saing.

Gambar 2.1. Tim Efektif Melaksanakan Tugas dengan Komitmen dan Disiplin



B. Pengelolaan Pelayanan (Pemanfaatan TI)

Dalam pengelolaan budaya kerja yang lebih adaptif, sebagai pemimpin, kemampuan pengelolaan budaya kerja yang adaptif merupakan hal yang sangat penting dikarenakan organisasi tidak akan mampu berdiri sendiri dalam mewujudkan tujuan tanpa dukungan dan partisipasi semua pihak terkait. Kesulitan dalam mewujudkan budaya kerja adaptif merupakan suatu tantangan cukup besar terlebih pada era digital saat ini, dimana masih banyak para pemangku kepentingan yang berada pada zona nyaman, dengan pola dan mekanisme manual konvensional. Padahal perkembangan kemajuan teknologi informasi yang begitu masih tidak akan memberi ruang bagi metode lama yang makin ketinggalan zaman.

Dalam pengelolaan budaya pelayanan, seorang pemimpin harus mampu meyakinkan dan mengarahkan setiap individu pegawai untuk memberikan pelayanan sesuai nilai-nilai, prosedur, sistem, prinsip, dan perilaku yang membuat publik bahagia dengan pelayanan yang mereka dapatkan dengan cara komunikasi dan koordinasi dengan semua pihak yang terlibat dalam pelayanan. Dalam pelaksanaan Aksi Perubahan ini Tim Leader melakukan koordinasi dan komunikasi terhadap semua stakeholder yang terlibat. Strategi komunikasi yang dilakukan dengan berkomunikasi ataupun bertatap muka secara langsung kepada stakeholders, hal ini tergantung kebutuhan Tim Leader terhadap stakeholders dan disesuaikan dengan posisi pada kuadran Stakeholders.

Peningkatan kompetensi ASN tidak bisa lepas dari pengembangan keterampilan pengelolaan pelayanan berbasis teknologi informasi melalui website yang ada. Digitalisasi tersebut telah terbukti mempercepat dan mendorong integritas dalam penyelenggaraan sertifikasi dan pengembangan ASN.

Dengan pemanfaatan TI, banyak proses layanan yang awalnya dilakukan secara manual dapat diotomatisasi. Hal ini dapat mengurangi waktu dan biaya yang diperlukan dalam proses pelayanan, serta mengurangi risiko kesalahan manusia. Tim Efektif menggunakan system informasi yang sudah ada yaitu:

Website BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

(<http://betuah.bpsdmd.sumselprov.go.id>)

Gambar 2.2. Tampilan Media Social BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan



Pengelolaan budaya pelayanan dengan pemanfaatan TI merupakan langkah penting dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan. Pemanfaatan TI ini juga memastikan pelayanan yang lebih baik kepada OPD secara keseluruhan.

C. Pengelolaan Tim

Pengelolaan tim yang efektif menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam pelaksanaan Diklat Teknis di lingkungan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. Melalui manajemen tim yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada hasil, proses pembelajaran tidak hanya berjalan lancar, tetapi juga berdampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi ASN.

Setiap program diklat teknis dirancang dan dijalankan oleh tim pelaksana, tim ini dibentuk berdasarkan keahlian dan pengalaman, dan bertugas sejak tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Penempatan SDM disesuaikan dengan kompetensi individu, sehingga kolaborasi berjalan sinergis dan efisien. Pengelolaan tim di BPSDMD Sumsel menekankan prinsip *team-based learning and*

leadership, di mana lintas fungsi (materi, teknis, administrasi) bekerja dalam satu kerangka tujuan: menyukseskan pelatihan yang berdampak. Setiap anggota tim memahami perannya dalam mendukung kualitas pembelajaran dan memastikan layanan kepada peserta berjalan optimal. Setiap pelatihan teknis dilandasi oleh komunikasi yang terbuka, terjadwal, dan terdokumentasi. Rapat koordinasi harian selama pelatihan (briefing pagi/sore) dilakukan untuk, mengevaluasi pelaksanaan hari sebelumnya, menyusun strategi pelaksanaan materi berikutnya dan menyelesaikan kendala peserta/instruktur secara cepat. Mendukung efisiensi pengelolaan tim, BPSDMD memanfaatkan aplikasi koordinasi digital seperti Google Workspace, grup WhatsApp resmi pelatihan, dan dashboard pelaporan evaluasi online. Hal ini mempermudah pembagian tugas, pelaporan cepat, dan pelacakan progres pelatihan secara *real-time*.

Gambar 2.4. Rapat Tim Efektif

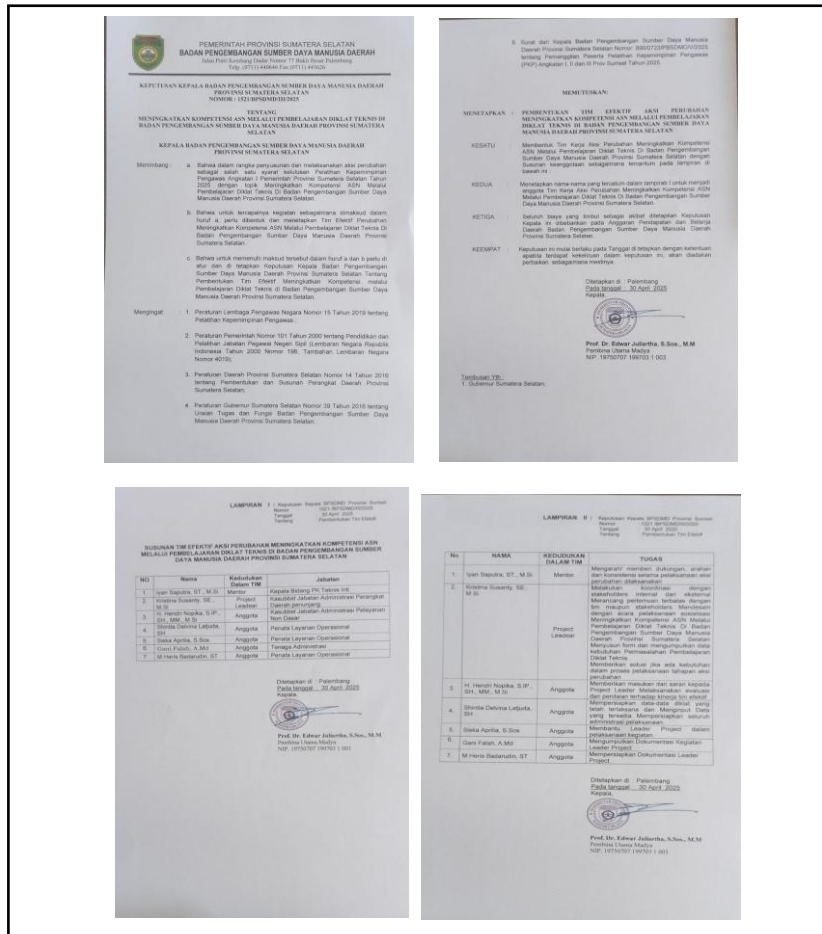


Rapat Tim Efektif Untuk memastikan masing-masing anggota Tim Efektif memahami peran dan tugas masing-masing, telah disusun dan ditetapkan Surat Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Nomor 1521 Tahun 2025 tentang Penetapan Tim Efektif Kegiatan Aksi Perubahan Meningkatkan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. SK tersebut tersebut memuat tugas yang harus dilaksanakan oleh masing-masing anggota tim, sebagai berikut:

No	NAMA	KEDUDUKAN DALAM TIM	TUGAS
1	2	3	4
1.	Iyan Saputra, ST., M.Si	Mentor	Mengarah/ memberi dukungan, arahan dan konsistensi selama pelaksanaan aksi perubahan dilaksanakan
2.	Kristina Susanty, SE., M.Si	Project Leader	Melakukan koordinasi dengan stakeholders internal dan eksternal Merancang pertemuan terbatas dengan tim maupun stakeholders Mendesain dengan acara pelaksanaan sosialisasi Meningkatkan Kompetensi ASN Melalui Pembelajaran Diklat Teknis Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Menyusun form dan mengumpulkan data kebutuhan Permasalahan Pembelajaran Diklat Teknis Memberikan solusi jika ada kebutuhan dalam proses pelaksanaan tahapan aksi perubahan
3.	H. Hendri Nopika, S.IP., SH., MM., M.Si	Anggota	Memberikan masukan dan saran kepada Project Leader Melaksanakan evaluasi dan penilaian terhadap kinerja tim efektif
4.	Shintia Delvina Latjuda, SH	Anggota	Mempersiapkan data-data diklat yang telah terlaksana dan Menginput Data yang tersedia Mempersiapkan seluruh administrasi pelaksanaan.
5.	Siska Aprilia, S.Sos	Anggota	Membantu Leader Project dalam pelaksanaan kegiatan.
6.	Gani Falah, A.Md	Anggota	Mengumpulkan Dokumentasi Kegiatan Leader Project
7.	M.Heris Badarudin, ST	Anggota	Mempersiapkan Dokumentasi Leader Project

Dengan adanya SK Tim Efektif ini yang mencakup pembagian tugas anggota Tim masing-masing di harapkan dapat langsung berjalan sesuai tugas yang telah ditetapkan. Pengelolaan tim yang efektif dalam kegiatan aksi perubahan akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan dan keberhasilan perubahan yang diinginkan.

Gambar 2.5 SK Tim Efektif dan Daftar Pembagian Tugas



Gambar 2.5. Rapat Tim Efektif dan Pembagian Tugas



BAB III DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN

A. Capaian dan Perbaikan Kinerja Pelayanan

Seminar Aksi Perubahan dilaksanakan pada tanggal 07 Mei 2025 dengan melakukan implementasi aksi perubahan di tempat tugas, yaitu di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Aksi perubahan ini merupakan wujud dari upaya perbaikan terhadap prioritas masalah yang dihadapi oleh peserta sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Adapun judul aksi perubahan adalah **“Meningkatkan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan”**. Peserta Diklat sebagai *project leader* telah melakukan persiapan untuk menyusun kegiatan aksi perubahan yang akan dilakukan selama dua bulan setelah Rancangan Aksi Perubahan dipresentasikan, disepakati, dan disetujui.

Sebagai langkah awal, Peserta Pelatihan PKP menghadap mentor pada Hari Rabu, 15 Mei 2025. Pada kesempatan tersebut peserta menindaklanjuti hasil dari seminar rancangan Aksi Perubahan, kemudian menyampaikan langkah teknis terkait implementasi aksi perubahan. Peserta juga memohon arahan dan masukan mentor sehingga aksi perubahan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Gambar 3.1 Project Leader Konsultasi dan Koordinasi Mentor



difokuskan pada Meningkatkan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan yang dapat dijadikan sebagai panduan, tolak ukur, peningkatan profesionalisme dan mempermudah widyaisiwar/pengajar dalam membantu proses fasilitasi pembelajaran pada Diklat Teknis, Capaian dan bukti perbaikan kinerja organisasi dilaksanakan selama dua bulan dengan rincian sebagai berikut:

Kegiatan ini dilaksanakan mulai minggu ke-2 bulan **Mei 2025**, dengan pembahasan mengenai pelaksanaan konsultasi dengan mentor, Dokumentasi foto terlampir.

Aksi perubahan yang dipilih oleh peserta merupakan hasil dari diskusi baik dengan staf maupun atasan terkait permasalahan lahan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang merupakan tugas dari Kepala Sub bidang Jabatan Administrasi Perangkat daerah penunjang di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Implementasi aksi perubahan tersebut membutuhkan dukungan dari seluruh jajaran baik yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai stakeholder internal, partisipasi stakeholder eksternal serta partisipasi aktif dan kesediaan dari seluruh anggota tim efektif yang telah ditunjuk dan disepakati bersama agar pelaksanaan aksi perubahan dapat berjalan dengan baik, sukses dan lancar.

Agar dalam pelaksanaan aksi perubahan ini dapat berjalan dengan baik diperlukan komunikasi dan koordinasi yang intensif dengan seluruh stakeholders yang terlibat dalam pelaksanaan aksi perubahan. Tahapan membangun Tim Efektif merupakan hal penting agar pelaksanaan aksi perubahan dapat berjalan dengan hasil sesuai yang diharapkan, yaitu Meningkatkan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis dapat selesai tepat waktu dan dapat bermanfaat bagi OPD Se-Sumatera Selatan. Dalam pelaksanaan penyusunan laporan aksi perubahan ini, peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas selaku *Project Leader* menyadari bukan sesuatu yang mudah karena diperlukan juga penguatan koordinasi dengan para stakeholders baik eksternal maupun internal ditengah kesibukan masing-masing dalam pelaksanaan tugas.

Uraian pelaksanaan implementasi aksi perubahan yaitu Meningkatkan

Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut :

a. Indikator Keberhasilan Aksi Perubahan

Kegiatan Implementasi Aksi Perubahan ini dapat terwujud apabila telah memenuhi indikator keberhasilan sebagaimana tercantum pada Tabel berikut:

Tabel 3.1 Indikator Keberhasilan Aksi Perubahan

No	Tahapan dan Uraian Kegiatan	Indikator	Target	Capaian	Waktu	Output
A.	Jangka Pendek (2 Bulan)					
1.	Konsultasi mentor dengan mengenai rencana kegiatan aksi perubaha	Persentase Hasil Implementasi Kegiatan Aksi Perubahan 1	100 %	100 %	Minggu ke 2 Mei 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Surat dukungan Mentor • Dokumentasi • Laporan Aksi perubahan
2.	Terbentuknya tim kerja Internal 1. Melakukan Rapat Pembentukan Tim Efektif	Persentase Hasil Implementasi Kegiatan Aksi Perubahan 2	100 %	100 %	Mingguke 3 Mei 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentasi • SK Tim • Daftar pembagian tugas
3.	Persiapan pelaksanaan aksi 1. Mengidentifikasi Kebutuhan diklat 2. Menyiapkan Dokumen 3. Menyiapkan tempat yang akan dituju	Persentase Hasil Implementasi Kegiatan Aksi Perubahan 3	100 %	100 %	Minggu ke 3 Mei 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Permintaan /Pemanggilan Peserta • Dokumentasi Kegiatan • Kurikulum krgiatan

No	Tahapan dan Uraian Kegiatan	Indikator	Target	Capaian	Waktu	Output
4.	Melaksanakan sosialisasi Meningkatkan Kompetensi ASN melalui Diklat Teknis	Persentase Hasil Implementasi Kegiatan Aksi Perubahan 4	100 %	100 %	Minggu ke 4 Mei 2025	<ul style="list-style-type: none"> • pertemuan • Dokumentasi Kegiatan
5.	Mobilisasi Dukungan Stakeholde	Persentase Hasil Implementasi Kegiatan Aksi Perubahan 5	100 %	100 %	Minggu ke 1 dan ke 2 Juni 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Surat Dukungan • Dokumentasi
B	Jangka Menengah					
1	Terlaksananya Sosialisasi di BKPSDM/OPD dalam rangka meningkatkan kompetensi ASN melalui pembelajaran diklat teknis	Persentase Hasil Implementasi Kegiatan Aksi Perubahan Jangka Menengah	100 %		Juni 2025 Angkatan ke II bulan November s.d Desember 2025	
C	Jangka Panjang					
1	Terwujudnya peningkatan kompetensi ASN melalui Pembelajaran diklat teknis sehingga meningkatnya IP-ASN	Persentase Hasil Implementasi Aksi Perubahan Jangka Panjang			Angk ke I terjadwal Mei s.d Juni dan Angkatan ke II terjadwal bulan November s.d Desember	

b. Pelaksanaan Aksi Perubahan Jangka Pendek

Setelah melakukan seminar rancangan Aksi Perubahan yang kemudian disetujui oleh mentor, coach, dan penguji untuk dilanjutkan, maka langkah peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas selanjutnya adalah mengimplementasikan aksi perubahan. Pada tahapan jangka pendek, aksi perubahan ini dilakukan dari tanggal 14 Mei 2025 sampai dengan 09 Juli 2025, dengan uraian sebagai berikut

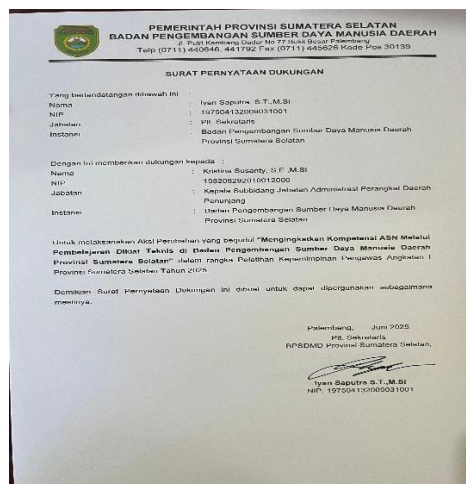
1. Melaporkan kepada Kabid Pengembangan Kompetensi Inti dalam rangka Konsultasi Aksi Perubahan .

Langkah awal yang dilakukan *project leader* pada pelaksanaan aksi perubahan ini, dengan terlebih dahulu melakukan koordinasi dan konsultasi dengan pihak terkait pelaksanaan aksi perubahan. Yang pertama Konsultasi dilakukan dengan Kepala bidang Pengembangan Kompetensi Inti (Mentor) yaitu:

Kepala bidang Pengembangan Kompetensi Inti (Mentor) Memberikan dukungan masukan dan saran agar aksi perubahan di laksanakan sesuai dengan rancangan dan tahapan yang telah di buat serta agar *project leader* sesegera mungkin membentuk Tim Efektif;

Pernyataan dukungan baik berupa surat maupun Video dan foto dari mentor, coach maupun Stekhoder eksternal seperti terlihat di gambar berikut:

Gambar 3.2 Dokumentasi Konsultasi Dengan Mentor dan Surat Pernyataan Dukungan




2. Membentuk dan Rapat Tim Efektif Aksi Perubahan

Tahapan selanjutnya *project leader* melaksanakan koordinasi serta rapat internal dengan Tim Efektif di Bidang pengembangan Kompetensi Inti dalam rangka penyamaan persepsi aksi perubahan Meningkatkan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis. Mentor menyarankan untuk segera melakukan membagi tugas tim efektif, sehingga target dan tujuan aksi perubahan segera terealisasi.

Atas dasar tahapan implementasi aksi perubahan yang sudah disusun pada rancangan Aksi Perubahan dan saran mentor, maka dilaksanakan rapat koordinasi dan persamaan persepsi pada hari Selasa, 30 April 2025 di ruang rapat pengembangan Kompetensi Inti. Dari kegiatan ini didapat Surat Undangan, Daftar Hadir, Notulen Rapat, SK Tim Efektif daftar pembagian tugas, dan Dokumentasi Rapat, seperti terlihat pada gambar berikut ini:

Gambar 3.6 SK Tim Efektif Pelaksana Aksi Perubahan



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
Kantor Pusat: Gedung Dada Nomor. 1 Bukit Segi Palembang
Telp: (0711) 48040 Fax: (0711) 48526

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN
NOMOR : 1521/BPS/DMD/III/2025

TENTANG
MENINGKATKAN KOMPETENSI ASN MELALUI PEMBELAJARAN DIKLAT TEKNIS DI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA
SELATAN

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN

Menimbang :

- Bahwa dalam rangka penyusunan dan melaksanakan aksi perubahan sebagai salah satu syarat kelulusan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan I Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 dengan topik Meningkatkan Kompetensi ASN Melalui Pembelajaran Diklat Teknis Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan;
- Bahwa untuk tercapainya kegiatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu dibentuk dan ditetapkan Tim Efektif Perubahan Meningkatkan Kompetensi ASN Melalui Pembelajaran Diklat Teknis Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan;
- Bahwa untuk memenuhi maksud tersebut dalam huruf a dan b perlu di atas dan di tetapkan Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tentang Penetapan Tim Efektif Meningkatkan Kompetensi melalui Pembelajaran Diklat Teknis di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan;

Mengingat :

- Peraturan Lembaga Pengawas Negara Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas ;
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4019);
- Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan;
- Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Urusan Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan;
- Surat dari Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 090/723/PS/DMD/IV/2025 tentang Penerimaan Peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKPI) Angkatan I, II dan III Prov SumSel Tahun 2025.

MEMUTUSKAN :

MENETAPKAN : **PEMBENTUKAN TIM EFEKTIF AKSI PERUBAHAN MENINGKATKAN KOMPETENSI ASN MELALUI PEMBELAJARAN DIKLAT TEKNIS DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**


KESATU : Membentuk Tim Kerja Aksi Perubahan Meningkatkan Kompetensi ASN Melalui Pembelajaran Diklat Teknis Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan Susunan keanggotaan sebagaimana tercantum pada lampiran d berikut ini.

KEDUA : Menetapkan nama-nama yang tercantum dalam lampiran l untuk menjadi anggota Tim Kerja Aksi Perubahan Meningkatkan Kompetensi ASN Melalui Pembelajaran Diklat Teknis Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

KETIGA : Seluruh biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkan Keputusan Kepala ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada Tanggal di tetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Palembang
Pada tanggal : 30 April 2025
Kepala,




Prof. Dr. Edwar Juliartha, S.Sos., M.M.
Pembina Utama Madya
NIP. 19750707 199703 1 003

Tambahan Yth:
1. Gubernur Sumatera Selatan;

LAMPIRAN :

No	NAMA	KELOMPOK/DAIRAH	TUGAS
1.	Ivan Susanto, ST, M.Si	Monitor	Menyusun materi, kegiatan, jadwal dan koordinasi secara pelaksanaan aksi perubahan (Peningkatan Kompetensi ASN).
2.	Yusufia Rizkiyati, ST	Penyaji	Mengembangkan materi dan materi pembelajaran presentasi, audio, video dan materi pendukung, menyiapkan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, menyiapkan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dan kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan aksi perubahan.
3.	H. Prandi Nugra, S.P., Ph.D, M.Si	Anggota	Membantu penyiapan dan pelaksanaan kegiatan aksi perubahan.
4.	Belinda Dinda Lijahita,	Anggota	Membantu penyiapan dan pelaksanaan kegiatan aksi perubahan.
5.	Inda Andika, S.Sos	Anggota	Membantu penyiapan dan pelaksanaan kegiatan aksi perubahan.
6.	Dani Fatah, A.Md	Anggota	Membantu penyiapan dan pelaksanaan kegiatan aksi perubahan.
7.	M. Hana Setiawan, ST	Anggota	Membantu penyiapan dan pelaksanaan kegiatan aksi perubahan.

Ditetapkan di Palembang
Pada tanggal : 30 April 2025



Prof. Dr. Edwar Juliartha, S.Sos., M.M.
Pembina Utama Madya
NIP. 19750707 199703 1 003

Gambar 3.7 Pelaksanaan Rapat Pembentukan Tim Efektif

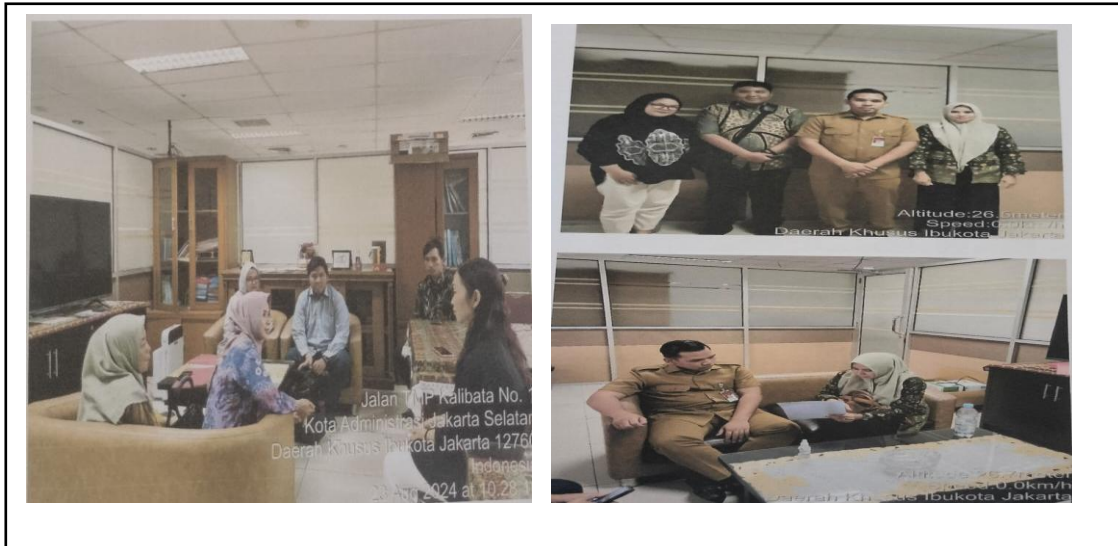


3. Melaksanakan persiapan Aksi perubahan berupa Konsultasi dan Koordinasi stakeholder external sebelum Sosialisasi kegiatan Pendidikan dan pelatihan

Komunikasi adalah kemampuan untuk menyampaikan informasi secara jelas, efektif, dan tepat sasaran, serta menerima informasi dengan baik dari orang lain. dalam konteks pengembangan diri dan aksi perubahan komunikasi menjadi kompetensi kunci yang menentukan keberhasilan interaksi, koordinasi, dan implementasi kegiatan.

Tahapan implementasi aksi perubahan yang sudah disusun pada rancangan aksi perubahan maka dilaksanakan persiapan awal pelaksanaan aksi perubahan di minggu ke 2 dan ke 3 Bulan Mei 2025 yaitu berupa kegiatan konsultasi dan koordinasi stakeholder external sebelum mempersiapkan sosialisasi tentang pelaksanaan kegiatan yaitu Bimtek Pengelolaan Barang Milik Daerah dan Perencanaan dan penganggaran Daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan untuk mengumpulkan kurikulum kegiatan pendidikan dan pelatihan sebelum sosialisasi, project leader akan memahami permasalahan yang ada dan memberikan pemahaman pada di setiap OPD tentang pentingnya peningkatan Kompetensi ASN dari kegiatan ini di hasilkan dokumentasi seperti terlihat pada gambar berikut:

**Gambar 3.8 Kegiatan Konsultasi dan Koordinasi
Kegiatan Aksi Perubahan**



4. Sosialisasi Tentang Pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan pelatihan di BKPSDM Kabupaten/Kota

Tahapan kegiatan selanjutnya adalah di minggu ke 4 Mei 2025 melaksanakan sosialisasi tentang pentingnya meningkatkan Kompetensi ASN Dimana dalam Sosialisasi memaparkan Jadwal Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Teknis, kurikulum/materi yang didapat peserta, narasumber/pengajar yang kompeten dll.

Gambar 3.6 Dokumentasi Acara Sosialisasi di BKPSDM





5. Mobilisasi Dukungan Stakeholder

Mobilisasi adalah proses menggerakkan, mengajak, dan melibatkan berbagai pihak stakeholder baik internal maupun external agar aktif berpartisipasi dalam aksi perubahan di laksanakan di bulan juni minggu ke 3 sampai dengan minggu ke 4 bulan mei 2025.

3.3. Dokumentasi Surat Pernyataan Dukungan



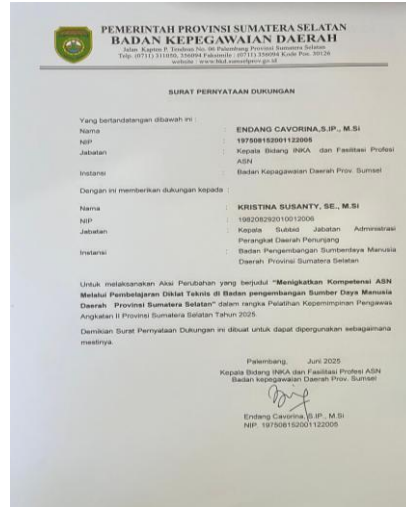
The collage consists of three rows, each containing a photograph on the left and a scanned copy of a support letter on the right.

- Top Row:** A man in a batik shirt presents a letter to a woman in a hijab. The letter is from the **Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Sekretariat Daerah** to **Kristina Susanty, S.E., M.Si.**, Head of the Training Unit at the Provincial Secretariat.
- Middle Row:** A man in a batik shirt presents a letter to a woman in a hijab. The letter is from the **Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Badan Kepegawaian Daerah** to **Kristina Susanty, S.E., M.Si.**, Head of the Training Unit at the Provincial Secretariat.
- Bottom Row:** A man in a blue shirt presents a letter to a woman in a hijab. The letter is from the **Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah** to **Kristina Susanty, S.E., M.Si.**, Head of the Training Unit at the Provincial Secretariat.

3.4. Dokumentasi Surat Pernyataan Dukungan



3.5. Dokumentasi Pernyataan Dukungan



B. Manfaat Aksi Perubahan

Aksi Perubahan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut ;

1. Bagi BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

- a. Dapat mengembangkan kompetensi Internal ASN. Tidak hanya stakeholder dari luar, ASN di dilingkungan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan sendiri dapat memperoleh akses langsung terhadap pelatihan sehingga meningkatkan kompetensi internal ASN dan Meningkatnya juga Indeks Profesionalitas bagi ASN di BPSDMD Provinsi Sumatera

Selatan.

- b. Mendukung Terlaksananya Tugas pokok dan fungsi Utama BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

2. Bagi Stakeholder :

- a. Meningkatkan kualitas Kinerja Stakholder yaitu ASN yang kompeten mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien, Meningkatkan kemampuan khusus sesuai dengan bidang tugasnya.
- b. Upaya meningkatkan kompetensi ASN melalui Diklat Teknis memberikan manfaat nyata, seperti adaptasi terhadap teknologi baru, standarisasi proses kerja, peningkatan kepuasan masyarakat atas pelayanan publik yang diberikan, serta meningkatnya Indeks Profesionalitas (IP) ASN. Namun, tantangan seperti keterbatasan anggaran, sumber daya, perbedaan kemampuan peserta, dan cepatnya perubahan teknologi perlu diatasi melalui pembaruan kurikulum yang relevan, pemanfaatan teknologi e-learning, serta kerjasama multi pihak.
- c. Dengan meningkatkan kompetensi ASN melalui pelatihan yang tepat guna, birokrasi dapat bergerak menuju pelayanan publik yang lebih baik dan pemerintahan yang lebih transparan. Oleh karena itu, setiap Stakeholder diharapkan untuk terus berinovasi mengikuti Pembelajaran Diklat Teknis agar dapat menghadapi tantangan global dan mendorong transformasi pemerintahan yang adaptif serta responsif terhadap tuntutan masyarakat.

C. Implementasi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan

Kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara efektif. kompetensi menjadi faktor kunci keberhasilan karena menentukan kemampuan individu (terutama reformer dan tim) dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengawal perubahan.

Kompetensi kepemimpinan adalah seperangkat kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain agar mencapai tujuan bersama secara efektif.

Dalam konteks aksi perubahan kepemimpinan yang kuat sangat penting dalam

meningkatkan kompetensi ASN melalui pembelajaran diklat teknis karena reformer atau pemimpin perubahan harus mampu menginspirasi, membangun komitmen, dan menavigasi dinamika perubahan. Berikut adalah strategi pengembangan kompetensi yang dibutuhkan

No	Pihak Terdampak Aksi Perubahan	Kompetensi yang dibutuhkan	Cara Pengembangan Kompetensi
1.	Peserta Pendidikan dan Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki minat mengikuti diklat/bimtek • Kemampuan kognitif (pengetahuan) • Keterampilan berkomunikasi untuk bekerja dalam tim. • Kemampuan skill 	<ul style="list-style-type: none"> • Berkoordinasi dengan pihak penyelenggara • Mendaftarkan diri mengikuti diklat/bimtek (website, WA) • Mau bekerjasama tim dan berkomunikasi efektif • Memahami materi pelatihan • Membuat laporan, dokumen
2	BKPSDM/OPD	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan kepemimpinan • Kemampuan pemanfaatan TI • Kemampuan berkomunikasi yang efektif 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengerakan dan menginspirasi bawahan • Mampu menggunakan aplikasi WA

			dan pendukung lainnya • Berkoordinasi dengan BPSDMD Provinsi Sumsel
--	--	--	--

BAB IV

KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

Keberlanjutan aksi perubahan merujuk pada kemampuan dan upaya untuk mempertahankan dan melanjutkan tindakan atau program perubahan yang telah dilakukan. Keberlanjutan aksi perubahan menjadi penting karena banyak perubahan yang memerlukan waktu dan konsistensi untuk mencapai dampak yang signifikan. Beberapa aspek yang relevan untuk mencapai keberlanjutan aksi perubahan adalah sebagai berikut:

1. Komitmen penuh dari semua pihak terlibat sangat penting untuk memastikan keberlanjutan aksi perubahan. Ini termasuk pihak-pihak yang terkait seperti Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Aparatur Sipil Negara (ASN). Tanpa komitmen yang kuat, aksi perubahan bisa terhambat atau berhenti begitu saja.
2. Keberlanjutan aksi perubahan memerlukan pendanaan yang memadai dan berkelanjutan. Sumber dana yang cukup harus dialokasikan untuk membiayai pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang mendukung perubahan yang diinginkan. Pendanaan bisa berasal dari anggaran APBD atau dana BLUD.
3. Membangun kapasitas di kalangan pihak-pihak terlibat dalam aksi perubahan penting untuk menjaga kontinuitas dan meningkatkan efektivitas program. Pendidikan dan Pelatihan, pembangunan keterampilan pegawai dapat membantu memperkuat kapasitas individu dan kelompok dalam melaksanakan tugas mereka.
4. Integrasi dalam Kebijakan dan Rencana Jangka Panjang. Aksi perubahan yang berkelanjutan harus terintegrasi dalam kebijakan dan rencana pembangunan jangka panjang. Ini berarti bahwa tujuan, strategi, dan program aksi perubahan harus mencerminkan komitmen dalam rencana pembangunan daerah.
5. Menerapkan Pendekatan Berbasis Pegawai ASN. Melibatkan Pegawai ASN secara aktif dalam aksi perubahan adalah kunci keberlanjutan. Partisipasi Pegawai ASN memungkinkan mereka merasa memiliki dan berperan aktif dalam proses perubahan, yang akan meningkatkan kemungkinan keberhasilan jangka panjang.
6. Pemantauan dan evaluasi secara teratur diperlukan untuk mengukur kemajuan dan dampak dari aksi perubahan. Dengan memantau kinerja dan hasil, kita

dapat mengidentifikasi perubahan yang diperlukan dan membuat penyesuaian jika diperlukan.

7. Beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tantangan yang muncul adalah kunci untuk keberlanjutan aksi perubahan. Keterbukaan terhadap inovasi dan fleksibilitas dalam mengatasi masalah akan membantu mempertahankan dan meningkatkan efektivitas program.

Keberlanjutan aksi perubahan membutuhkan perhatian yang berkelanjutan, kerjasama yang erat antara pihak-pihak terlibat, dan kemauan untuk beradaptasi dengan perubahan. Dengan demikian, upaya untuk mencapai tujuan perubahan dapat berlangsung secara berkesinambungan dan memberikan manfaat jangka panjang bagi Organisasi Perangkat Daerah dan Pegawai ASN.

Untuk memastikan keberlanjutan dari aksi perubahan ini, telah dirumuskan tahapan jangka menengah dan tahapan jangka panjang dari Meningkatkan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis sebagai berikut:

- a. Target Jangka Menengah

Menjadikan program meningkatkan kompetensi sebagai budaya kerja, membangun sistem yang berkelanjutan dan terukur, meningkatkan indeks profesionalitas, ASN Secara Progresif dan menyediakan ASN yang siap menghadapi tantangan pelayanan publik dan reformasi birokrasi. Melakukan Sosialisasi dalam hal memberikan jadwal pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dan materi kepada peserta diklat di BKPSDM Kabupaten/Kota dalam meningkatkan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknid di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Angkatan I dengan pelaksanaan di bulan Mei s.d Juni 2025.

- b. Jangka Panjang

Meningkatkan Kompetensi ASN menjadi kewajiban bagi seluruh ASN, sehingga meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja ASN yang mendukung kinerja dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas pelayanan publik, pemerintahan, dan pembangunan begitu juga indeks Profesionalitas (IP) akan menjadi peningkatan kualitas pelayanan publik, penguat masyarakat terhadap ASN .

Gambar 4.1 Surat Pernyataan Dukungan Keberlanjutan Aksi Perubahan

<p>PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH Jl. Sun. Sembiring Sutan No. 71, 3025 Palembang Telp (0711) 445646, 441792 Fax (0711) 445626 Kode Pos 30139</p> <p>SURAT PERNYATAAN DUKUNGAN</p> <p>Yang bertandatangan dibawah ini :</p> <p>Nama : Iyan Saputra, S.T.M.Si NIP : 197504132009031001 Jabatan : PI Sekretaris BPSPDMD Provinsi Sumatera Selatan Instansi : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan</p> <p>Dengan ini memberikan dukungan kepada :</p> <p>Nama : Kristina Susanty, S.E., M.Si NIP : 198208292010012006 Jabatan : Kepala Subbidang Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Peningkat Instansi : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan</p> <p>Untuk melaksanakan Aksi Perubahan yang berjudul "Meningkatkan Kompetensi ASN Melalui Pembelajaran Diklat Teknis di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan" dalam rangka Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan I Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025.</p> <p>Demikian Surat Pernyataan Dukungan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p> <p>Palembang, Juni 2025 PI Sekretaris BPSPDMD Provinsi Sumatera Selatan <i>Iyan Saputra, S.T.M.Si</i> Pembina (IV/II) NIP. 197504132009031004</p>	<p>PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH Jl. Sun. Sembiring Sutan No. 71, 3025 Palembang Telp (0711) 445646, 441792 Fax (0711) 445626 Kode Pos 30139</p> <p>SURAT PERNYATAAN DUKUNGAN</p> <p>Yang bertandatangan dibawah ini :</p> <p>Nama : Iyan Saputra, S.T.M.Si NIP : 197504132009031001 Jabatan : PI Sekretaris BPSPDMD Provinsi Sumatera Selatan Instansi : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan</p> <p>Dengan ini memberikan dukungan kepada :</p> <p>Nama : Kristina Susanty, S.E., M.Si NIP : 198208292010012006 Jabatan : Kepala Subbidang Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Peningkat Instansi : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan</p> <p>Dengan ini menyatakan komitmen bersama untuk memuladukung aksi perubahan yang berjudul "Produk Pakan Mandiri Berbasis Sumber Daya Alam untuk Kesejahteraan Pemudanya Ikan Patin di Sumatera Selatan" disusun oleh peserta Pelatihan Pengawas Kepemimpinan (PAP) Angkatan I tahun 2025 dan target dalam aksi perubahan tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari sarana kegiatan program pemerintah yang berkelanjutan pada tahun berikutnya.</p> <p>Tujuan jangka menengah yang dicapai adalah :</p> <ul style="list-style-type: none">Terlaksananya perorgatan produksi pakan mandiri berbasis sumber daya alam untuk kesejahteraan pemudanya ikan patin di Sumatera Selatan <p>Tujuan jangka panjang yang akan dicapai adalah :</p> <ul style="list-style-type: none">Terwujudnya pakan patin berkelanjutan dan pasokan pakan yang stabil di Sumatera Selatan <p>Demikian Surat Pernyataan Komitmen ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p> <p>PI Sekretaris BPSPDMD Provinsi Sumatera Selatan <i>Iyan Saputra, S.T.M.Si</i> Pembina (IV/II) NIP. 197504132009031004</p> <p>Peserta <i>Kristina Susanty, S.E., M.Si</i> Pembina/IC NIP. 198208292010012006</p>
---	--

BAB V

KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN

Implementasi aksi perubahan dengan judul Meningkatkan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dalam pelaksanaannya memuat dan mengadopsi beberapa mata pelatihan kepemimpinan pengawas yang dipelajari selama pelatihan. Mata pelatihan pilihan yang diadopsi dalam implementasi aksi perubahan ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 5.1 Keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan dengan Aksi Perubahan

No	Judul Aksi Perubahan	Mata Pelatihan	Jalur Pembelajaran	Hubungan dengan Aksi Perubahan	Sumber Pembelajaran
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatkan Kompetensi ASN melalui pembelajaran Diklat Teknis	Manajemen Pemerintahan	Luring (tatap muka)	1. Dapat mengimplementasikan aksi perubahan dengan konsep dasar manajemen Pemerintahan, manajemen dalam organisasi Pemerintahan pemerintahan Dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen pemerintah yanbaik, Kita dapat mencapai tujuan organisasi sesuai yang diharapkan	Modul, PPT, dan Video

		Menguasai seni dalam hubungan kerja		<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai seni dalam hubungan kerja 2. Peningkatan keterampilan komunikasi yang baik dengan sesama anggota Tim efektif 3. Menghargai kelebihan dan kekurangan sesama tim sehingga terjadi peningkatan empati 4. Mampu mengelola konflik dengan bijaksana dan menunjukkan etika kerja yang tinggi Penting untuk memahami kebutuhan dan pandangan orang lain sehingga bisa bekerja dengan harmonis 	
		Membina Kerjasama Tim		<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami peran setiap tim dan siap berkontribusi 2. Keterbukaan dan menerima ide ide baru serta umpan balik konstruktif Pemecahan masalah Bersama ,hadapi masalai sebagai Tim,membuat Keputusan Bersama untuk meningkjtakan tanggung jawab kolektif 	Video, PPT,Modul pembina kerjasama Tim

Selain mata pelatihan pilihan pada tabel di atas, beberapa mata pelatihan juga terkait dengan Implementasi Aksi Perubahan, antara lain Mendapatkan Dukungan Stakeholder, Kepemimpinan Pancasila dan Bela Negara, Teknik Komunikasi Publik, Standar Kinerja Pelayanan, Manajemen Perubahan Sektor Publik, Manajemen Risiko dan Jejaring Kerja. Secara umum semua Mata Pelatihan Kepemimpinan Pengawas yang telah diberikan,memberi manfaat yang sangat besar dalam pelaksanaan implementasi aksi perubahan.

BAB VI

DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN

Diseminasi adalah proses strategis untuk membagikan dan menyebarluaskan informasi penting agar tidak berhenti pada pelaksana, tetapi dapat dimanfaatkan oleh lebih banyak pihak untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan. Sedang Publikasi adalah proses mempublikasikan atau menyebarluaskan informasi, data, karya tulis, atau hasil kegiatan kepada khalayak umum melalui berbagai media, baik cetak maupun digital, agar dapat diakses, diketahui, dan dimanfaatkan secara luas.

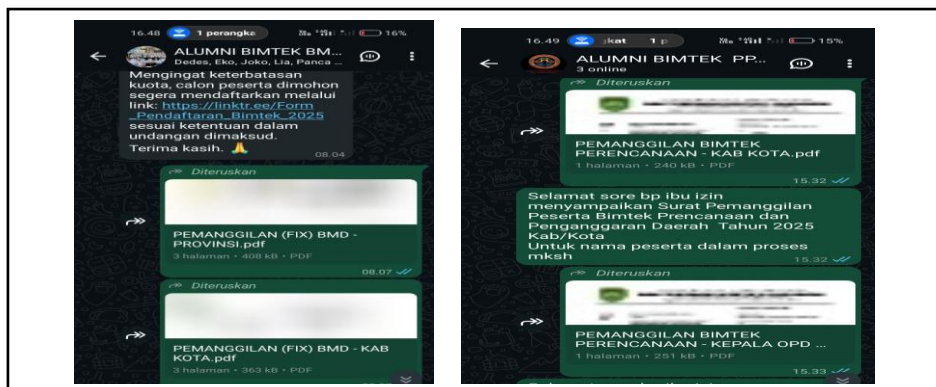
Diseminasi dan Publikasi Aksi Perubahan merupakan Proses penyampaian hasil aksi perubahan kepada pihak-pihak terkait(stakeholder), seperti pimpinan, rekan kerja, OPD lain, atau mitra kerja, secara langsung dan terstruktur, biasanya melalui forum resmi.

A. Penerapan Strategi Komunikasi

Strategi komunikasi adalah perencanaan dan pelaksanaan cara berkomunikasi yang sistematis, efektif, dan terarah untuk mencapai tujuan tertentu. dalam aksi perubahan, strategi komunikasi berfungsi untuk menyampaikan informasi, membangun pemahaman, dan menggerakkan dukungan dari pihak-pihak terkait.

Pada tahapan Diseminasi dan Publikasi Aksi Perubahan merupakan tahapan bagaimana peserta mampu dalam mengkomunikasikan dan mendapatkan dukungan adopsi aksi perubahan. Menggambarkan kemampuan peserta dalam mengembangkan strategi diseminasi dan publikasi yang tepat dan modern berbasis media dan/atau media sosial serta bagaimana peserta mendapat dukungan stakeholder secara maksimal. Media yang digunakan dalam diseminasi adalah bahan tayang berupa Medsos yaitu Website BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, yang lebih efektif lagi melalui WA BKPSDM Kabupaten/kota.

Gambar. Penerapan Strategi Komunikasi melalui grup WA

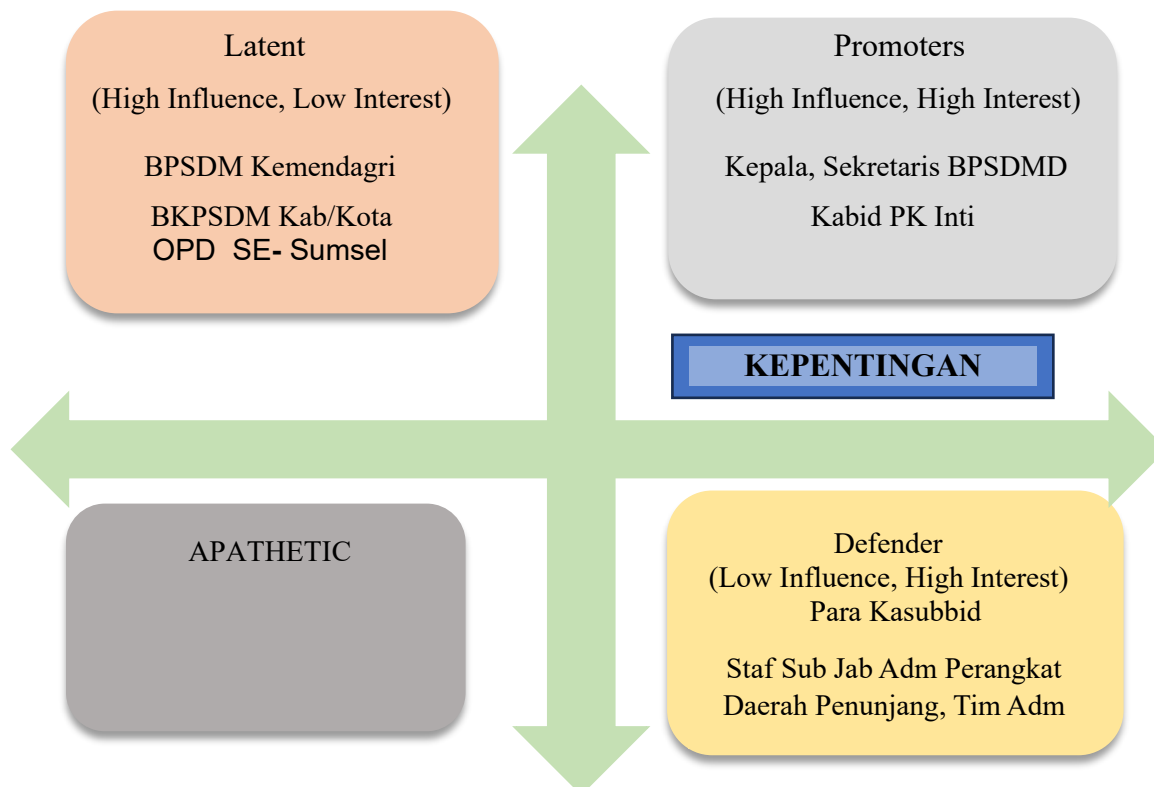


B. Keberhasilan Mendapat Dukungan Aksi Perubahan

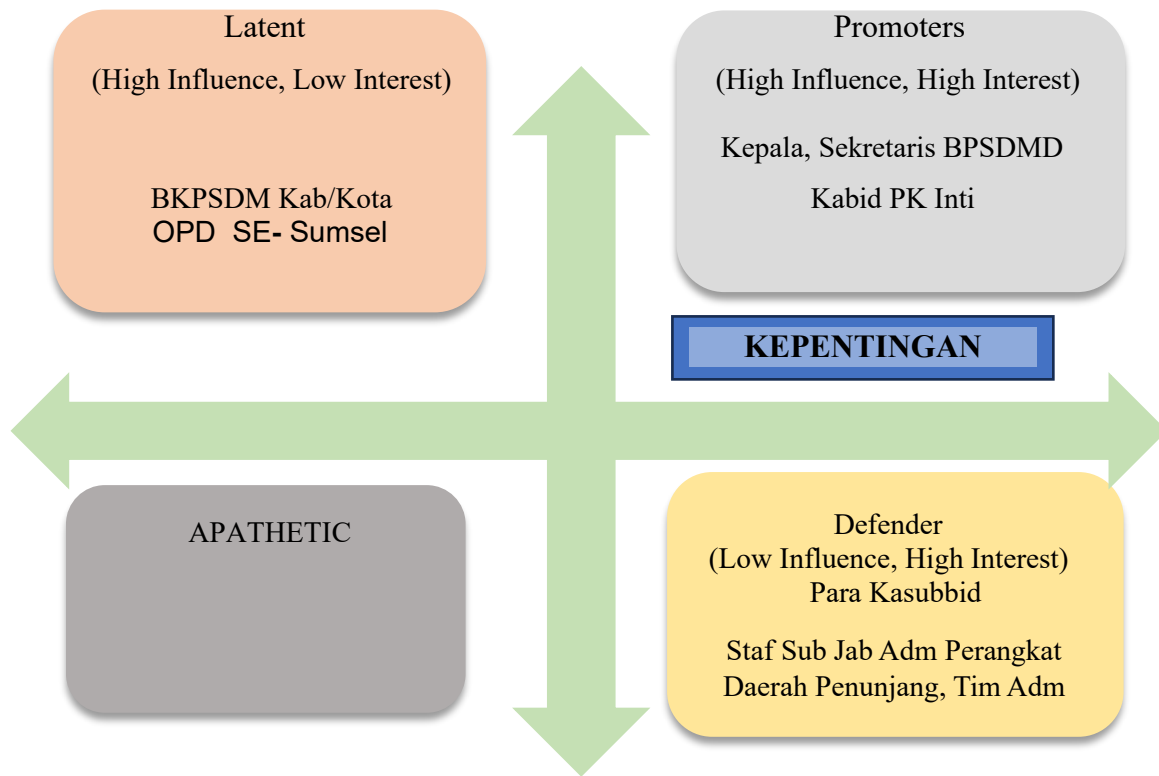
Dalam rentang waktu pelaksanaan aksi perubahan selama dua bulan, *project leader beserta tim efektif* membangun komunikasi dengan stakeholder baik eksternal maupun internal mengenai tujuan dan manfaat dari hasil aksi perubahan, yaitu Meningkatkan Kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat teknis.

Komunikasi yang dibangun dengan berbagai stakeholder ini membuahkan hasil berupa dukungan terhadap aksi perubahan yang dilakukan. Perkembangan ini dapat dilihat pada perbedaan antara peta stakeholder sebelum dan sesudah pelaksanaan aksi perubahan berikut.

Gambar 6.1 Pemetaan Stakeholder Sebelum Pelaksanaan Aksi Perubahan



Gambar 6.1 Pemetaan Stakeholder Sesudah Pelaksanaan Aksi Perubahan



1. **PROMOTERS** : bertanggung jawab memberikan pengawasan terhadap kegiatan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.
2. **DEFENDER** : Kepala Sub Bidang lain yakni memberikan sosialisasi/edukasi kepada BKPSDM/OPD
3. **LATENT** : bekerjasama dengan kepada BKPSDM/OPD yang ada di wilayah di Kab/Kota Se-Sumatera Selatan.
4. **APTHETICS** : -

BAB VII

PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

A. Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Strategi Pengembangan

Pengembangan potensi diri dalam konteks pelatihan kepemimpinan pengawas adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan, keterampilan manajemen, dan pemahaman tentang bagaimana memimpin dan mengawasi tim atau organisasi. Pada penyusunan Rancangan Aksi Perubahan (RAP) Pelatihan Kepemimpinan Pengawas yang dilaksanakan pada Bulan Mei 2025 lalu, telah dilakukan pemetaan sikap perilaku kepemimpinan terhadap peserta pelatihan.

Berdasarkan pemetaan tersebut, dihasilkan rekomendasi: “Peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan- kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahan dengan bimbingan sikap perilaku dalam jabatan pimpinan pengawas.”

Pemetaan Pengembangan Potensi Diri antara Mentor dan Peserta yang telah disepakati menunjukkan hasil bahwa terdapat 3 (tiga) sub komponen yang perlu dikembangkan, yaitu :

- 1) Komponen Kerjasama /Sub Komponen Kerjasama Eksternal
- 2) Komponen Kerjasama/ Sub Komponen Komunikasi,
- 3) Komponen Mengelola Perubahan /Sub Komponen Adaptabilitas

Tabel 7.1 Implementasi Strategi Pengembangan Diri

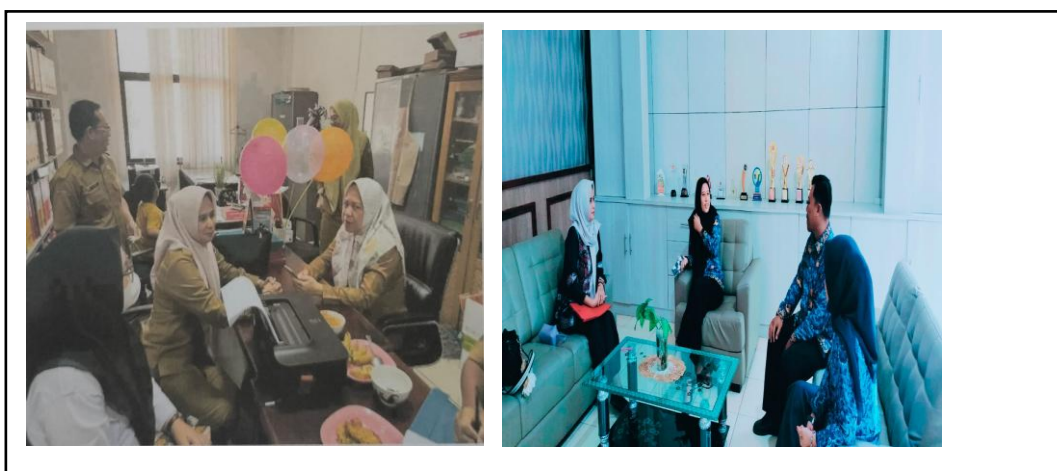
No	Komponen / sub Komponen	Kegiatan Pengembangan Diri untuk mendukung Pelaksanaan Aksi Perubahan	Kegiatan/ Tahapan Aksi Perubahan	Waktu Pelaksanaan		Hasil
				Rencana	Realisasi	
1.	Kerjasama/ Kerjasama Eksternal	Membentuk kerja sama dengan BKPSDM Kab/Kota melalui MoU dan Sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> • BKPSDM/OPD yang dituju • Mensosialisasikan kegiatan diklat/bimtek • Terjadinya kerjasama 	Mei 2025	22 mei 2025	• Dokumentasi

2.	Kerjasama/ Komunikas	Informasi dan Sosialisasi tentang diklat yang diselenggarakan	<ul style="list-style-type: none"> • Jadwal • kurikulum 	Mei 2025	22 mei 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumen • Dokumentasi
3.	Pengelolaan Perubahan /Adaptabilitas	Pendampingan peserta diklat	Melaksanakan pendampingan peserta diklat	Mei s.d Juni 2025	14 juni 2025	<ul style="list-style-type: none"> •Dokumen •Dokumentasi

1.Komponen Kerjasama / Sub Komponen Kerjasama Eksternal

Kerjasama eksternal adalah proses kerjasama antara individu atau organisasi dengan pihak luar, seperti organisasi lain, lembaga, atau individu, untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan aksi perubahan. Tujuan untuk meningkatkan sumber daya, meningkatkan inovasi, dan meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan aksi perubahan. Dengan kerjasama eksternal yang efektif, individu atau organisasi dapat mencapai tujuan yang lebih besar dan meningkatkan kompetensi ASN . Dalam aksi perubahan kemampuan interpersonal menjalin kerjasama yang baik dan efektif sangat penting dan menjadi kunci keberhasilan dalam membangun hubungan kerjasama guna mencapai tujuan utama perubahan.

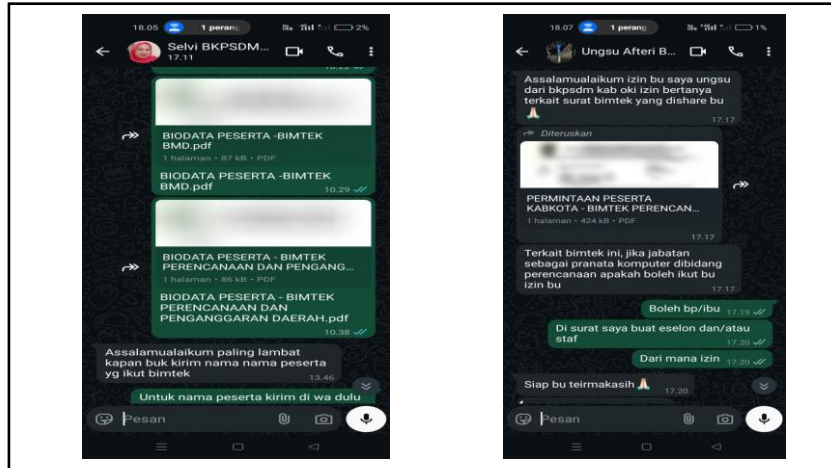
Membentuk kerja sama dengan BKPSDM Kab/Kota melalui MoU dan Sosialisasi:



2. Kerjasama/ Sub Komponen Komunikasi

Komunikas adalah kemampuan untuk menyampaikan informasi secara jelas,

efektif, dan tepat sasaran, serta menerima informasi dengan baik dari orang lain. Dalam konteks pengembangan diri dan aksi perubahan komunikasi menjadi kompetensi kunci yang menentukan keberhasilan interaksi, koordinasi, dan implementasi kegiatan.



3. Komponen Mengelola Perubahan / Komponen Adaptabilitas

Adaptabilitas adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri cepat dan efektif terhadap perubahan, tantangan baru, situasi tidak terduga, atau lingkungan kerja yang dinamis. Dalam rangka mencapai tujuan perubahan, pengembangan potensi diri dalam fokus tersebut menjadi sangat penting dan harus terus dioptimalkan. Hal-hal ini akan membantu individu dan tim untuk mampu beradaptasi dan menghadapi tantangan dalam aksi perubahan

Berdasarkan hasil pemetaan potensi diri di atas, dapat ada dua kompetensi yang masih kurang dan harus diimbangkan dalam rangka menunjang kinerja yaitu

1. Pengembangan Kompetensi Adaptabilitas

Untuk mengembangkan kompetensi adaptabilitas, dengan beberapa langkah berikut:

- Pahami Perubahan:** Pertama, pahami bahwa perubahan adalah hal yang pasti dalam kehidupan. Usahakan untuk menerima bahwa perubahan adalah bagian dari rutinitas.
- Kembangkan Mindset Positif:** Cobalah untuk memiliki pikiran yang positif terhadap perubahan. Lihatlah perubahan sebagai peluang untuk tumbuh dan belajar.
- Belajar Terus-Menerus:** Tingkatkan pengetahuan dan keterampilan Anda secara terus-menerus. Pelajari hal-hal baru yang relevan dengan pekerjaan atau kehidupan Anda.

- d. Beradaptasi dengan Lingkungan Baru: Cobalah untuk mengalami lingkungan baru atau situasi yang berbeda. Ini akan membantu merasa lebih nyaman beradaptasi di masa depan.
- e. Bekerja dalam Tim: Bekerja dalam tim memungkinkan Anda berinteraksi dengan berbagai tipe orang dan situasi yang berbeda, yang dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas
- f. Kembangkan Keterampilan Komunikasi: Keterampilan komunikasi yang kuat dapat membantu lebih mudah berinteraksi dengan orang-orang yang berbeda pendapat dan pemahaman.

B. Proses dan Progres Hasil

Setelah proses pengembangan potensi dilakukan, pada akhir tahapan jangka pendek dilaksanakan kembali penilaian assessment peserta dan penilaian mentor terhadap kompetensi integritas, kompetensi kerjasama dan kompetensi mengelola perubahan. Ketiga kompetensi tersebut secara detail ditampilkan pada tabel berikut

1. Hasil Asesmen Rekap Nilai Gabungan Peserta dan Mentor

REKAP NILAI GABUNGAN PESERTA DAN MENTOR					
Nama	:	Kristina Susanty, SE., M.Si	Nama Mentor	:	Iyan saputra, ST., M.Si
NIP	:	198208292010012006	NIP:	:	197504132009031001
Jabatan	:	Kepala Sub bidang Jabatan Administrasi Perangkat	Jabatan	:	Kepala Bidang PK Inti
Instansi	:	BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan	Instansi	:	BPSDMD Provinsi Sumatera Selata
Program	:	PKP I Tahun 2025			
Komponen	Sub Komponen	Nilai Peserta	Nilai Mentor	Nilai Rata-Rata	Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	9	9	9,00	Istimewa
	Komitmen	9	9	9,00	Istimewa
	Kedisiplinan	9	9	9,00	Istimewa
	Kejujuran	9	9	9,00	Istimewa
	Konsistensi	9	9	9,00	Istimewa
	Pengambilan Keputusan	8	9	8,70	Baik
	Rata-Rata	8,83	9,00	8,95	Baik
Kerjasama	Kerjasama Internal	8	8	8,00	Baik
	Kerjasama Eksternal	8,5	8	8,15	Baik
	Komunikasi	8,5	8	8,15	Baik
	Fleksibilitas	8	8	8,00	Baik
	Komitmen dalam Tim	8	8	8,00	Baik
	Rata-Rata	8,20	8,00	8,06	Baik
Mengelola Perubahan	Pelayanan Publik	8	8	8,00	Baik
	Adaptabilitas	9	8	8,30	Baik
	Pengembangan orang lain	8	8	8,00	Baik
	Orientasi pada hasil	8	8	8,00	Baik
	Inisiatif	8	8	8,00	Baik
	Rata-Rata	8,20	8,00	8,06	Baik
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		8,41	8,33	8,36	Baik
Keterangan Kualifikasi					
9-10	Istimewa				
7-8.99	Baik				
5-6.99	Cukup				
3-4.99	Kurang				
1-2.99	Sangat Kurang				

2. Hasil Asesmen Rekap Nilai Akhir Gabungan

Berdasarkan penilaian pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan penilaian akhir perilaku peserta sebagai berikut:

Tabel 1.12 Rekap Nilai Akhir Sikap Perilaku Peserta

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA					
Nama Peserta	: Kristina Susanty, SE., M.Si			Nama Mentor	: Iyan Saputra, ST., M.Si
NIP	: 198208292010012006			NIP:	: 197504132009031001
Jabatan	: Kepala Sub bidang Jabatan Administrasi Peran			Jabatan	: Kepala Bidang PK Inti
Instansi	: BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan			Instansi	: BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan
Program	: PKP I Tahun 2025				
	Nilai Komponen				
	Sub Komponen Integritas	Sub Komponen Kerjasama	Sub Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Sub Komponen	Kualifikasi Total Sub
Peserta	8,83	8,20	8,20	8,41	Baik
Mentor	9,00	8,00	8,00	8,33	Baik
Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen	8,95	8,06	8,06	8,36	Baik
Kualifikasi Per Sub Komponen	Baik	Baik	Baik	Baik	
Keterangan Kualifikasi			Akhir Sikap Perilaku		
9-10	Istimewa		8,36		
7-8.99	Baik				
5-6.99	Cukup		Kualifikasi:		
3-4.99	Kurang		Baik		
1-2.99	Sangat Kurang				
REKOMENDASI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI:					
Istimewa	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan sebagai bekal pengayaan sikap perilaku untuk menduduki jabatan pimpinan yang lebih tinggi				
Baik	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal pendalaman sikap perilaku dalam jabatan pimpinan pengawas				
Cukup	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas				
Kurang	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan, pendampingan yang sangat ketat dan sebaiknya agar melibatkan unit pengelola kepegawaian instansi asal peserta sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas				
Sangat Kurang	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan, pendampingan yang sangat ketat dan sebaiknya agar melibatkan unit pengelola kepegawaian instansi asal peserta sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas				

BAB VIII

PENUTUP

Melalui Aksi Perubahan ini project leader telah mampu menunjukkan kompetensi kepemimpinannya dalam membangun integritas dan budaya pelayanan yang bermutu, yaitu:

1. Mengaktualisasikan Kepemimpinan Pancasila dan Semangat Bela Negara *Project leader* mengaktualisasikan kepemimpinan pancasila dan semangat bela negara dengan melakukan terobosan inovasi secara berintegritas, yaitu terbuka, transparan, jujur, demokratis, dan bersungguh-sungguh. *Project leader* berperan sebagai *role* model dan agen perubahan dalam membangun budaya integritas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan;
2. Mengaktualisasikan Kepemimpinan Melayani. *Project leader* telah mengidentifikasi adanya area tugas dan fungsi Kasi Sub Bidang Jabatan Administrasi Perangkat Daerah penunjang di bidang Pengembangan Kompetensi Inti belum optimal, yaitu kurangnya minat Aparatur Sipil Negara (ASN) mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam Peningkatan Kompetensi menjadi menurunnya Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) sehingga muncullah inovasi untuk meningkatkan kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, dengan melakukan sosialisasi dan edukasi ke BKPSDM Kabupaten /Kota Se-Sumatera Selatan.
3. Aksi perubahan ini telah berhasil dilaksanakan dengan tujuan utama untuk meningkatkan kompetensi ASN melalui Pembelajaran Diklat Teknis di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan sehingga Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) meningkat Pelaksanaan kegiatan ini menunjukkan bahwa:
 - a) Kegiatan sosialisasi secara signifikan memberikan minat Aparatur Sipil Negara (ASN) mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam Peningkatan Kompetensi sehingga bukan hanya Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) meningkat tapi juga mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas, kualitas pelayanan public dan Adaptabilitas terhadap perubahan.
 - b) Kerjasama antara BKPSDM/OPD Kabupaten/Kota terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi ASN, memberikan kontribusi yang sangat

penting dalam peningkatan kualitas ASN yaitu ASN yang kompeten, produktif dan mamapu memberikan pelayanan yang prima serta terwujudnya tata Kelola pemerintahan yang baik.

- c) Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN meningkat menunjukkan kualitas, integritas dan kinerja ASN mengalami perbaikan yang signifikan.
- d) Program ini layak untuk direplikasi dan dikembangkan lebih luas pada OPD lainnya di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Selatan karena memiliki peran strategis dalam memperkuat pemahaman dan partisipasi ASN terhadap berbagai kebijakan kepegawaian, pengembangan kompetensi serta program-program Pembina SDM aparatur.

Dengan demikian, aksi perubahan ini bukan hanya meningkatkan kompetensi ASN, tetapi juga menjadi langkah awal dalam meningkatkan kualitas ASN sehingga dapat memberikan berbagai manfaat atau perolehan baik bagi individu maupun instansi.

2. Rekomendasi

Rekomendasi yang dapat diberikan dari aksi perubahan ini adalah perlunya dukungan dan komitmen bersama dari semua stakeholders diantaranya :

- a) Kerjasama antara BKPSDM/OPD dan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan perlu ditingkatkan.
- b) Integrasi Program berkelanjutan.
- c) Penyediaan Sarana dan Prasarana Pendukung.
- d) Monitoring dan Evaluasi Berkala.

Dengan dukungan dan komitmen bersama ini, pelaksanaan aksi perubahan dalam tahapan berikutnya akan mudah terealisasi

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

- Edyanto. (2017). Integritas Birokrat Garis Depan (Street Level Bureucrats) dalam Pelayanan Kesehatan Gratis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) ANDI MAKKASAU Kota Parepare. *JIP (Jurnal Ilmu Pemerintahan): Kajian Ilmu Pemerintahan Dan Politik Daerah*, 2(1), 12–18. <https://doi.org/10.24905/jip.2.1.2017.12-18>
- Menpan.go.id. (2021). *Menteri Tjahjo Minta Pimpinan Jadi Teladan Penerapan BerAKHLAK*. Menpan.Go.Id. https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/menteri-tjahjo-minta-pimpinan-jadi-teladan-penerapan-berakhlak?utm_source=
- Mutiarin, D. (2012). *Integritas Pelayanan Publik Dalam Percepatan Reformasi Birokrasi di Daerah (Studi Kasus di Kabupaten Kutai Kartanegara)*. Universitas Muhammadiyah.