



**LAPORAN IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN
KINERJA ORGANISASI**

**STRATEGI EDUKASI DAN PENYULUHAN TERHADAP
MASYARAKAT DALAM PENGENDALIAN PENCEMARAN
LINGKUNGAN KOTA PAGAR ALAM**

Oleh:

**SUFRIANTO, S.Pd, MM
NIP.197105052003121011
NDH : 026**

**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR (PKA)
ANGKATAN II
TAHUN 2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

**LAPORAN IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN
KINERJA ORGANISASI**

**STRATEGI EDUKASI DAN PENYULUHAN TERHADAP
MASYARAKAT DALAM PENGENDALIAN PENCEMARAN
LINGKUNGAN KOTA PAGAR ALAM**

Oleh:
SUFRIANTO, S.Pd, MM
NIP.197105052003121011
NDH : 026

Telah disetujui untuk diseminarkan pada:

Hari/Tanggal : Kamis / 03 Juli 2025

Tempat : BPSDMD PROVINSI SUMATERA SELATAN

COACH,

MENTOR,

Dra. Hj. Srisnawati, M.Si
Widyaiswara Ahli Madya/IV.c
NIP. 196801211993032006

Dekky Aprizal, SP , M.Si
Pembina Utama Muda/IV.c
NIP. 197004041997031004

Menyetujui:
a.n. Kepala BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan
Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial,

TRI HARTATI, S.E, M.Si
Pembina / IV.a
NIP. 197212192006042006

LEMBAR PENGESAHAN

**LAPORAN IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN
KINERJA ORGANISASI**

**STRATEGI EDUKASI DAN PENYULUHAN TERHADAP
MASYARAKAT DALAM PENGENDALIAN PENCEMARAN
LINGKUNGAN KOTA PAGAR ALAM**

Oleh:
SUFRIANTO, S.Pd, MM
NIP.197105052003121011
NDH : 026

Telah diseminarkan dan disahkan pada:

Hari/Tanggal : Kamis / 03 Juli 2025

Tempat : BPSDMD PROVINSI SUMATERA SELATAN

COACH,

PENGUJI,

Dra. Hj. Srisnawati, M.Si
Widyaiswara Ahli Madya/IV.c
NIP. 196801211993032006

Ikhsan Tosni, SE.,M.Si
Pembina Utama Muda / IV.c
NIP. 196712211989081002

Mengesahkan :
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN,

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan laporan Aksi Perubahan ini dengan tepat waktu. Tanpa pertolongan-Nya, Saya sebagai peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator tidak akan sanggup menyelesaikan laporan ini dengan baik

Laporan dengan Judul “**Strategi Edukasi Dan Penyuluhan Terhadap Masyarakat Dalam Pengendalian Pencemaran Lingkungan Kota Pagar Alam**” disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan II Tahun 2025 pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan. Penulisan Laporan Aksi Perubahan ini merupakan bagian dari rangkaian kegiatan pembelajaran Pelatihan Kepemimpinan Administrator yang mana bukanlah sebuah pekerjaan individual dan akan sulit terlaksana tanpa bantuan banyak pihak yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu.

Dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih atas bantuan yang diberikan selama proses penyusunan laporan ini kepada pihak- pihak:

1. Bapak **Prof. Dr. H. M. Edwar Juliartha, S.Sos., MM.**, selaku kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan;
2. Bapak **H. SUTIKMAN, S.Pd, M.M** selaku Penguji;
3. Bapak **Dekky Aprizal, SP , M.Si** selaku Mentor dan Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam yang telah memberikan dukungan, bimbingan, koreksi dan arahan selama proses penyelesaian, menyusun laporan aksi perubahan
4. Ibu **Dra. Hj. Srisnawati, M.Si** selaku coach/pembimbing Rancangan Aksi Perubahan yang telah mendampingi, membimbing dan mengarahkan sehingga rancangan aksi perubahan dapat terselesaikan dengan baik;
5. Para **Widyaiswara BPSDMD** Provinsi Sumatera Selatan;
6. Ibu **Tri Hartati, SE, M.Si** Kepala Bidang PK Manajerial BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan;

7. Tim Manajemen Mutu BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan;
8. Tim Efektif Aksi Perubahan dan stakeholder yang selalu siap bekerja , mendukung, dan berperan serta dalam seluruh proses pembuatan dan penyusunan laporan sampai dengan selesai.
9. Panitia Penyelenggara dari BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

Aksi perubahan ini adalah hasil pelaksanaan implementasi kegiatan yang saya lakukan sebagai Peserta PKA Angkatan II Tahun 2025 Provinsi Sumatera Selatan. Saya menyadari bahwa laporan Aksi Perubahan ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat diharapkan untuk kesempurnaan laporan aksi perubahan ini. Akhirnya saya berharap semoga Laporan Aksi Perubahan ini bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Palembang, 30 Juni 2025

SUFRIANTO, S.Pd, MM

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
RINGKASAN EKSEKUTIF	ix
BAB I RANCANGAN AKSI PERUBAHAN	1
A. Pendahuluan	1
1. Latar Belakang	1
2. Tujuan Aksi Perubahan	3
3. Manfaat Aksi Perubahan	4
4. Ruang Lingkup	5
B. Analisis Masalah	5
1. Profil Kinerja Organisasi.....	5
2. Analisis Masalah Kinerja Organisasi	8
C. Strategi Penyelesaian Masalah	11
1. Terobosan Inovasi	11
2. Milestone Kegiatan	12
3. Sumberdaya.....	15
4. Manajemen Resiko.....	16
5. Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan.....	20
D. Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Renstra Pengembangan Potensi Diri	22
BAB II DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN	26
A. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	26
B. Pengelolaan Budaya Kerja	30
C. Membangun Jejaring dan Kolaborasi	32
D. Strategi Pengembangan Kompetensi	37
BAB III DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN	39
A. Capaian dan Bukti Perbaikan Kinerja Organisasi	39

B. Manfaat Aksi Perubahan	52
C. Implementasi Pengembangan Kompetensi Aksi Perubahan	54
BAB IV KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN	57
BAB V KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN	60
BAB VI DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN.....	63
BAB VII PELAKSANAAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI	65
BAB VIII PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Efisiensi Anggaran	4
Tabel 1.2. Ruang Lingkup	5
Tabel 1.3 Analisis Permasalahan Metode Usg.....	9
Tabel 1.4 Keterangan Analisis Usg	9
Tabel 1.5 Milestone Jangka Pendek	12
Tabel 1.6 Milestone Jangka Menengah	14
Tabel 1.7 Milestone Jangka Panjang	14
Tabel 1.8 Pemetaan Stakeholder	15
Table 1.9 Manajemen Risiko	17
Tabel 1.10 Penilaian Risiko	18
Tabel 1.11 Pengelolaan Risiko.....	19
Tabel 1.12 Strategi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan.....	22
Tabel 1.13 Strategi Peningkatan Pengembangan Potensi Diri	25
Tabel 3.1 Tabel Milestone Jangka Pendek.....	39
Tabel 3.2 Efisiensi Anggaran	53
Tabel 3.3 Manfaat Jangka Menengah, Jangka Panjang dan Capaian Nyata	54
Tabel 3.4 Target Strategis Jangka Menengah dan Jangka Panjang	54
Tabel 3.5 Pengembangan Kompetensi.....	54
Tabel 4.1 Target Capaian Jangka Menengah	57
Tabel 4.2.Target Capaian Jangka Panjang	58
Tabel 7.1.Strategi Peningkatan Pengembangan Potensi Diri	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar	6
Gambar 1.2 Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam	8
Gambar 1.3 Diagram Fishbone	10
Gambar 1.4 Pemetaan Stakeholder	16
Gambar 1.5 Rekap Penilaian Gabungan Oleh Mentor Dan Peserta	24
Gambar 2.1 Menghadap Mentor	29
Gambar 2.2 Pemetaan Stakeholder	35
Gambar 3.1 Menghadap mentor untuk konsultasi.....	40
Gambar 3.2 Konsultasi dengan internal DLH	41
Gambar 3.3 Rapat Tim Efektif, Undangan Rapat, SK Tim Efektif, Daftar Hadir dan Notulen	43
Gambar 3.4 Dukungan Walikota, Wakil Walikota, Sekretaris Daerah, Internal dan OPD Lain	46
Gambar 3.5 SOP Kegiatan Edukasi dan Penyuluhan terhadap Masyarakat dalam Pengendalian Pencemaran Lingkungan	48
Gambar 3.6 Screenshoot Video Edukasi	49
Gambar 3.7 Screenshoot Unggahan Media Sosial	50
Gambar 3.8 Kegiatan Penyuluhan, Surat Undangan, dan Daftar Hadir	51
Gambar 3.9 Rapat Evaluasi dan Hasil Rapat	52
Gambar 3.10 Kegiatan Implementasi Pengembangan Kompetensi.....	55
Gambar 4.1 Surat Pernyataan Kepala Dinas Lingkungan Hidup	59
Gambar 5.1 Bukti Keikutsertaan Mata Kuliah Pilihan	62
Gambar 6.1 Bukti Screenshoot Publikasi Kegiatan	64
Gambar 7.1 Rekap Nilai Akhir Sikap Perilaku Peserta	65
Gambar 7.2 Surat Komitmen Diri dan Dukungan Aksi.....	66

RINGKASAN EKSEKUTIF

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Pagar Alam memiliki tanggung jawab dalam menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan hidup. Berdasarkan data Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH) tahun 2024, Kota Pagar Alam mengalami nilai yang rendah pada dua komponen utama: Indeks Kualitas Air (IKA) dan Indeks Kualitas Lahan (IKL). Salah satu penyebab utama adalah rendahnya kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungan. Dari analisis USG didapatkan permasalahan yang menjadi prioritas untuk ditangani pada Bidang Pengendalian, Pencemaran dan Kerusakan Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam yaitu **“Masih Kurangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya menjaga lingkungan dari tindakan kecil sehari-hari”**. Permasalahan tersebut merupakan salah satu kendala utama dalam upaya Pengendalian, Pencemaran dan Kerusakan di Kota Pagar Alam.

Permasalahan tersebut dapat diselesaikan dengan menggunakan strategi dalam penyelesaian masalah, melalui terobosan inovasi, milestone kegiatan, sumberdaya, manajemen resiko dan strategi pengembangan kompetensi. **Terobosan inovasi** dilakukan dengan melakukan Aksi Perubahan yang berupa Edukasi dan Penyuluhan terhadap Masyarakat dalam Pengendalian Pencemaran Lingkungan di Kota Pagar Alam. **Milestone kegiatan** dilakukan dengan membagi tahapan menjadi tiga tahapan, jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. **Sumber daya** yang digunakan terdiri dari stakeholder-stakeholder yang terlibat dalam Aksi Perubahan, seperti Walikota, Kepala DLH beserta pegawai dan masyarakat yang akan diberi Edukasi dan Penyuluhan. **Manajemen resiko** juga merupakan upaya timbal balik dan respon dari para pihak untuk terus memperbaiki kondisi/keadaan yang ada sesuai dengan yang direncanakan.

BAB I.

RANCANGAN AKSI PERUBAHAN

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Pagar Alam merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kota Pagar Alam yang mempunyai tugas membantu Walikota Pagar Alam dalam menyelenggarakan Pemerintahan di bidang Lingkungan Hidup. Pembentukan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Pagar Alam bertujuan untuk menyusun Perencanaan Pembangunan Jangka Pendek yang merupakan bagian dari perencanaan Jangka Menengah dan Perencanaan pembangunan Jangka Panjang. Dalam menyusun Perencanaan Pembangunan Kota Pagar Alam, DLH Kota Pagar Alam melaksanakan salah satu tugas dalam hal formulasi kebijakan anggaran (*budget policy formulation*) dan perencanaan operasional anggaran (*budget operational planning*) yang dihimpun melalui Musrenbang. Formulasi ini disusun atas Penyusunan Kebijakan Umum APBD (KUA) yang menjadi acuan dalam perencanaan operasional anggaran.

Untuk mencapai hasil pembangunan yang baik, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, diperlukan sistem perencanaan dan pengendalian pembangunan yang efektif dan efisien sesuai dengan kondisi dan kebutuhan daerah. Pelaksanaan pembangunan yang dilakukan secara komprehensif oleh DLH Kota Pagar Alam ditujukan dalam mencapai keberhasilan pembangunan untuk memajukan Kota Pagar Alam. Kegiatan- kegiatan pembangunan wilayah dan kota yang dilaksanakan ini selalu mempertimbangkan setiap potensi dan permasalahan yang terdapat di wilayah pembangunan Kota Pagar Alam. Komponen-komponen penting dalam pembangunan Kota Pagar Alam akan dapat mewujudkan hasil dan akan berhasil membangun kemandirian dalam hubungannya dengan optimalisasi sumber daya lokal yang ada dan dipertanggungjawabkan.

Pengukuran Kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran

dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam.

Pengukuran kinerja Instansi Pemerintah Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam diukur dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara revidi atas laporan kinerja instansi pemerintah dengan membandingkan antara realisasi dengan target sasaran dan selanjutnya dianalisis mengenai keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam telah dapat melaksanakan tugas mencapai tujuan dan sasaran dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kota Pagar Alam, tujuan dan sasaran telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Pagar Alam Tahun 2024-2026 sebagaimana telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Pagar Alam Nomor 11 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Pagar Alam Tahun 2024-2026. Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH) Kota Pagar Alam pada tahun 2024 menunjukkan bahwa dua komponen utama yang menjadi penyebab rendahnya skor adalah Indeks Kualitas Air (IKA) dan Indeks Kualitas Lahan (IKL). Data menunjukkan bahwa:

1. IKA Pagar Alam= 60,00 (target 2025:84,36) → Gap: -24,36
2. IKL Pagar Alam = 78,71 (target 2025: 90,00) → Gap: -11,29

Permasalahan yang berkontribusi terhadap nilai IKA dan IKL antara lain:

1. Adanya beberapa parameter kualitas air yang mengalami penurunan kualitas.
2. Pendataan RTH yang belum lengkap sehingga data yang diverifikasi belum maksimal.
3. Tidak adanya pengelolaan air limbah domestik sederhana.
4. Kurangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya menjaga lingkungan dari tindakan kecil sehari-hari.

Kondisi ideal yang ingin dicapai adalah meningkatnya kesadaran dan

partisipasi aktif masyarakat dalam menjaga lingkungan melalui aksi ringan, murah, dan berkelanjutan seperti menanam vegetasi penutup lahan, membuat biopori, dan tidak membuang sampah sembarangan.

Aksi ini merupakan bentuk penyederhanaan upaya peningkatan kualitas lingkungan secara partisipatif, sesuai dengan nilai-nilai pembangunan berkelanjutan dan ASTACITA Presiden.

2. Tujuan Aksi Perubahan

Tujuan aksi perubahan Strategi Edukasi dan Penyuluhan terhadap Masyarakat dalam Pengendalian Pencemaran Lingkungan Kota Pagar Alam terbagi menjadi tiga tujuan, yaitu :

1) Tujuan Jangka Panjang

- a. Terwujudnya perluasan cakupan Implementasi Strategi Pengendalian Pencemaran Air dalam Rangka IKLH Kota Pagar Alam;
- b. Meningkatkan Pengembangan Strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan Kota Pagar Alam;
- c. Terselenggaranya Pengembangan Strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan Kota Pagar Alam.

2) Tujuan Jangka Menengah

- a. Terwujudnya perluasan cakupan Implementasi Pengembangan Strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan Kota Pagar Alam;

3) Tujuan Jangka Pendek

- a. Terciptanya Pengembangan Strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan Kota Pagar Alam;
- b. Implementasi Pengembangan Strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan Kota Pagar Alam;
- c.

3. Manfaat Aksi Perubahan

Manfaat dari hasil aksi perubahan Strategi Edukasi dan Penyuluhan terhadap Masyarakat dalam Pengendalian Pencemaran Lingkungan Kota Pagar Alam adalah sebagai berikut :

1. Jangka Pendek: 25 rumah tangga memahami dan mempraktikkan 3T (Tanam, Tutup, Tidak Buang).
2. Jangka Menengah: Berkurangnya sampah liar dan peningkatan tutupan lahan ringan.
3. Jangka Panjang: Meningkatnya IKA dan IKL Pagar Alam secara berkelanjutan.

Kegiatan inti:

1. Sosialisasi dan edukasi warga.
2. Penanaman rumput dan semak di pekarangan.
3. Kampanye visual "Jaga Lingkungan, Jaga Masa Depan".

Tabel 1.1 Efisiensi Anggaran

No	Kegiatan	Anggaran awal (Rp)	Setelah AP (Rp)	Sumber Efisiensi
1	Workshop penyusunan Rencana Aksi	25.000.000	10.000.000	Kolaborasi dengan OPD & pemanfaatan ruang Kantor
2	Sosialisasi Publik	15.000.000	5.000.000	Digitalisasi materi dan sinergi dengan agenda kelurahan
3	Monitoring Kualitas Air	30.000.000	12.000.000	Kerjasama dengan perguruan tinggi dan Lab. DLH
4	Pembuatan Media Edukasi	10.000.000	2.000.000	Gunakan desain Gratis & relawan
5	Penyusunan Dokumen Kebijakan	20.000.000	5.000.000	Penyusunan oleh tim lintas OPD internal

4. Ruang Lingkup

Kegiatan dilakukan di dalam wilayah perkotaan Pagar Alam dengan dengan rincian sebagai berikut;

Tabel 1.2. Ruang Lingkup

Unsur	Penjabaran
What (apa)	Penguatan Strategi Pengendalian Pencemaran Air melalui Penyusunan Rencana Aksi, Edukasi Masyarakat, Serta monitoring dan evaluasi kualitas air
Why (mengapa)	Karena pencemaran Air Berdampak langsung pada kualitas lingkungan hidup dan menurunkan indeks kualitas lingkungan hidup (IKLH) Kota Pagar Alam
Who (siapa)	Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam
When (kapan)	Dilaksanakan selama aksi perubahan
Where (Dimana)	Di Kota Pagar Alam terutama wilayah dengan potensi pencemaran air tinggi seperti daerah daerah padat penduduk, aliran Sungai dan kawasan usaha
How (bagaimana)	Melalui pembentukan tim lintas sector penyusunan rencana aksi, edukasi Masyarakat Pembangunan infrastruktur pengendalian limbah serta monitoring berkala

B. Analisis Masalah

1. Profil Kinerja Organisasi

Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam Propinsi Sumatera Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Kota Pagar Alam Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pagar Alam (Lembaran Daerah Kota Pagar Alam Tahun 2016 Nomor 8), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Pagar Alam Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Pagar Alam Nomor 8 Tahun 2016 tentang Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pagar Alam (Lembaran Daerah Kota Pagar Alam Tahun 2021 Nomor 3). Dinas

Lingkungan Kota Pagar Alam Propinsi Sumatera Selatan di bentuk berdasarkan Peraturan Kota Pagar Alam Nomor 66 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam atau adalah sebuah lembaga teknis daerah yang merupakan unsure penunjang Pemerintah Kota Pagar Alam. Walikota Pagar Alam dikepalai oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota. Tugas Pokok Dinas Lingkungan Hidup adalah membantu Pemerintah Kota Pagar Alam dalam penyelenggaraan pemerintahan dibidang Lingkungan Hidup.



Gambar 1.1 Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar

Dalam kaitannya dengan penyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud Dinas Lingkungan Hidup, Bidang Pengendalian, Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup memiliki Tugas dan Fungsi sebagai berikut ;

1. Tugas Pokok

- a. Pengawasan Lingkungan Hidup: Melakukan pemantauan dan pengawasan terhadap kondisi lingkungan di area yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk kualitas udara, air, dan tanah;
- b. Pencegahan Pencemaran: Mengembangkan dan melaksanakan program untuk mencegah pencemaran lingkungan, baik dari industri, pemukiman, maupun kegiatan lain;

- c. Pendidikan dan Sosialisasi: Menyampaikan informasi dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya menjaga lingkungan hidup dan cara-cara untuk mencegah pencemaran;
- d. Kebijakan dan Regulasi: Menyusun dan mengimplementasikan kebijakan serta regulasi yang berkaitan dengan pengendalian pencemaran dan perlindungan lingkungan;

2. Fungsi

- a. Pengembangan Program Lingkungan: Merancang dan melaksanakan program-program yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan hidup
- b. **Kerjasama dengan Stakeholder**: Berkolaborasi dengan instansi pemerintah, swasta, dan masyarakat sipil dalam upaya perlindungan lingkungan.
- c. Penelitian dan Kajian: Melakukan penelitian untuk memahami permasalahan lingkungan dan mencari solusi yang tepat serta berkelanjutan.
- d. **Evaluasi dan Pelaporan**: Melakukan evaluasi terhadap kebijakan dan program yang telah dilaksanakan serta menyusun laporan untuk dipublikasikan sebagai bentuk akuntabilitas.
- e. Penerapan Teknologi Ramah Lingkungan: Memfasilitasi adopsi teknologi yang ramah lingkungan dalam berbagai sektor, termasuk industri dan pertanian.

2. Pendataan RTH yang belum lengkap sehingga data yang diverifikasi belum maksimal.

3. Tidak adanya pengelolaan air limbah domestik sederhana.

Kurangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya menjaga lingkungan dari tindakan kecil sehari-hari

a. Mengidentifikasi dan Analisis isu

Berdasarkan beberapa permasalahan di atas, selanjutnya adalah pemilihan permasalahan yang menjadi prioritas utama untuk dicarikan solusi berdasarkan tugas pokok dan fungsi. Menggunakan metode analisis USG untuk mendapatkan permasalahan terpilih. Pertimbangan metode analisis USG didasarkan pada U (*urgency*) yaitu tingkat kepentingan, S (*seriousness*) yaitu tingkat keseriusan, serta G (*growth*) yaitu tingkat kemampuan berkembangnya sebuah permasalahan.

Adapun hasil analisis berdasarkan USG adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Analisis Permasalahan Metode USG

No.	Permasalahan	U	S	G	Total	Ranking
1.	Kurangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya menjaga lingkungan dari tindakan kecil sehari-hari	5	5	4	14	1
2.	Adanya beberapa parameter kualitas air yang mengalami penurunan kualitas	4	4	4	12	2
3.	Tidak adanya pengelolaan air limbah domestik sederhana	4	3	3	10	3

Sumber: Hasil analisis, 2025

Tabel 1.4 Keterangan Analisis USG:

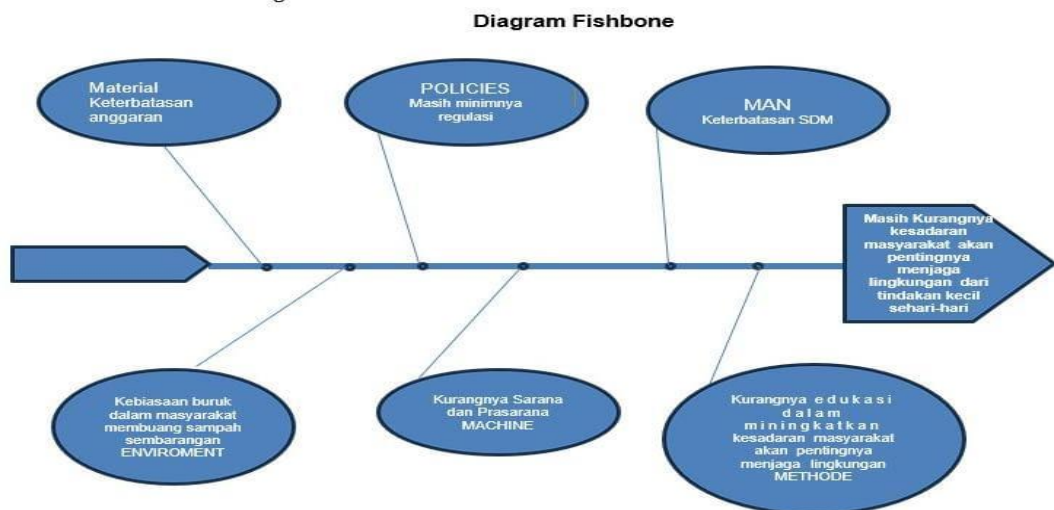
Urgency(U)		Seriousness(S)		Growth(G)	
Sangat penting	5	Sangat serius	5	Sangat berkembang	5
Penting	4	Serius	4	Berkembang	4
Cukup penting	3	Cukup serius	3	Cukup berkembang	3

Kurang penting	2	Kurang serius	2	Kurang berkembang	2
Tidak penting	1	Tidak serius	1	Tidak berkembang	1

Dari analisis USG diatas didapatkan permasalahan yang menjadi prioritas untuk ditangani pada Bidang Pengendalian, Pencemaran dan Kerusakan Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alamyaitu **“Masih Kurangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya menjaga lingkungan dari tindakan kecil sehari-hari”**. Permasalahan tersebut merupakan salah satu kendala utama dalam upaya Pengendalian, Pencemaran dan Kerusakan di Kota Pagar Alam

b. Faktor Penyebab Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuji dengan menggunakan teknik USG maka dapat diperoleh prioritas permasalahan yang harus ditangani terlebih dahulu, yaitu **Masih Kurangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya menjaga lingkungan dari tindakan kecil sehari-hari**. Seluruh analisis tersebut dapat digambarkan dalam sebuah diagram *fishbone* sebagaimana di bawah ini:



Gambar 1.3 Diagram Fishbone

Berdasarkan analisis *fishbone* di atas, didapatkan beberapa penyebab masalah terkait belum optimalnya edukasi dan penyuluhan terhadap dalam upaya pengendalian pencemaran lingkungan yaitu sebagai berikut :

- a. Manusia: Keterbatasan SDM yang kompeten
- b. Metode ; Kurangnya edukasi dalam meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya menjaga lingkungan
- c. Lingkungan ; Kebiasaan buruk masyarakat dalam membuang sampah sembarangan
- d. Mesin ;Kurangnya sarana dan prasarana yang memadai
- e. Material ; Adanya keterbatasan anggaran
- f. Kebijakan ; Masih minimnya regulasi yang mengatur.

C. Strategi Penyelesaian Masalah

1. Terobosan Inovasi

Berdasarkan penjabaran permasalahan yang ada, permasalahan utama yang perlu segera dicarikan solusi adalah permasalahan mengenai kurangnya edukasi dan penyuluhan terhadap dalam pengendalian pencemaran lingkungan. Solusi yang diusulkan untuk menangani permasalahan ini adalah dengan melakukan Pengembangan Strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan Kota Pagar Alam.

Adapun alasan ide ini dapat dianggap terobosan/inovasi dikarenakan sudah mempunyai unsur-unsur sebagai berikut :

a. Memiliki Unsur Kebaruan

Kegiatan Pengembangan Strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan Kota Pagar Alam. Kegiatan ini diharapkan dapat memudahkan kerja dan meningkatkan pengendalian pencemaran lingkungan di Kota Pagar Alam.

b. Mempunyai Nilai Tambah

Dengan adanya Kegiatan Pengembangan Strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan Kota Pagar Alam nilai tambah yang didapatkan antara lain yaitu dapat mengoptimalkan upaya pengendalian pencemaran lingkungan di Kota Pagar Alam.

c. Bisa Direplikasi

Dengan adanya pembentukan tim gabungan seperti ini maka

Perangkat Daerah/Lembaga lain dapat juga meniru serta menduplikasi kegiatan ini sesuai dengan kebutuhan, tugas dan wewenang organisasi demi mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

d. Berkelanjutan

Ide gagasan ini merupakan terobosan/inovasi yang dapat dilaksanakan secara berkelanjutan.

e. Sesuai dengan nilai organisasi

Ide gagasan ini sudah sesuai dengan nilai organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup dikarenakan sesuai tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan pengendalian pencemaran lingkungan.

2. Milestone Kegiatan

Adapun tahapan kegiatan Pengembangan Strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan Kota Pagar Alam memerlukan strategi yang tepat dan terukur. Dalam hal ini, perlu menentukan tahapan – tahapan rencana aksi kegiatan yang dilakukan.

Adapun tahapan rencana aksi kegiatannya terbagi menjadi 3 (tiga) tahapan yaitu: Tahapan Jangka Pendek, Tahapan Jangka Menengah dan Tahapan Jangka Panjang. Tahapan Jangka Pendek harus terealisasi dalam interval waktu 60 hari (2 bulan) dimulai dari setelah seminar Rencana Aksi Perubahan ini disetujui.

Adapun tahapan yang harus dilakukan dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel 1.5 Milestone Jangka Pendek

No	Milestone/ Tahapan	Tahapan Kegiatan	Evidence/ output	Waktu
JANGKA PENDEK				
1. 1.1.	TAHAP PERSIAPAN Membentuk Tim Efektif Perubahan aksi	a. Konsultasi dengan mentor terkait aksi perubahan b. Rapat koordinasi internal terkait pembentukan tim efektif	a. Surat pernyataan dukungan dari mentor terkait aksi perubahan b. Terbentuknya	Minggu I bulan Mei 2025

		<ul style="list-style-type: none"> c. Membuat draf konsep keputusan tim tentang susunan keanggotaan dan tugas tim efektif d. Mengkonsultasikan dan meminta persetujuan/tanda tangan mentor 	tim efektif yang telah disetujui/ ditandatangani oleh mentor	
1.2	Melakukan Rapat Koordinasi dan Konsolidasi Stakeholder Terkait	melakukan koordinasi terkait pengendalian dan pencemaran lingkungan	Undangan Rapat Daftar Hadir Notulen rapat	Minggu I dan II bulan Mei 2025
2.	TAHAP PELAKSANAAN			
2.1.	Membuat SOP	<ul style="list-style-type: none"> a. Membuat Draft SOP Strategi Edukasi dan Penyuluhan Masyarakat b. Penandatanganan SOP oleh Kepala Dinas 		Minggu ke II dan ke III bulan Mei 2025
2.2.	Membuat Video pendek Edukasi ttg Pencemaran Lingkungan dan di upload di media sosial	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyiapkan Video Pendek b. Upload Video di medsos 		Minggu Ke III Bulan Mei 2025 Minggu Ke IV bulan Mei 2025 Minggu Ke I Bulan Juni 2025
2.3	Melaksanakan Edukasi kepada masyarakat dengan cara kampanye	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyiapkan Undangan b. Menyampaikan Undangan c. Melaksanakan Edukasi 		Minggu Ke II dan Ke III bulan Juni 2025
3.	TAHAP EVALUASI	Monitoring dan Evaluasi SOP strategi edukasi dan penyuluhan	Terlaksananya cakupan implementasi strategi edukasi dan penyuluhan	Minggu III dan Ke IV Bulan Juni

Tabel. 1.6 Milestone Jangka Menengah

No	Milestone/ Tahapan	Tahapan Kegiatan	Evidence/ output	Waktu
JANGKA MENENGAH				
1.	Pembentukan Tim Teknis	Penyusunan Tim lintas sektor (DLH, PU, Kecamatan, Kelurahan) untuk Pengendalian Air	SK Walikota tentang pembentukan tim	6 bulan setelah aksi perubahan
2.	Penyusunan Rencana Aksi	Workshop Penyusunan strategi dan rencana Aksi pengendalian pencemaran air	Dokumen rencana Aksi terpadu	
3.	Sosialisasi dan Edukasi Publik	Sosialisasi ke masyarakat tentang pentingnya menjaga kualitas air	Laporan Kegiatan & dokumentasi	

Tabel. 1.7 Milestone Jangka Panjang

No	Milestone/ Tahapan	Tahapan Kegiatan	Evidence/ output	Waktu
JANGKA PANJANG				
1.	Implementasi Infrastruktur	Pembangunan instalasi pengelolaan limbah rumah tangga & sektor Usaha	Laporan pembangunan, foto, dan BA	1 tahun setelah PKA
2.	Monitoring dan Evaluasi kerja	Audit lingkungan dan pemantauan kualitas air	Laporan money kualitas air	
3.	Replikasi dan pelembagaan	Integrasi strategi dalam RPJMD dan perluasan ke kecamatan lain	Kebijakan daerah & dokumen perencanaan	

3. Sumber Daya

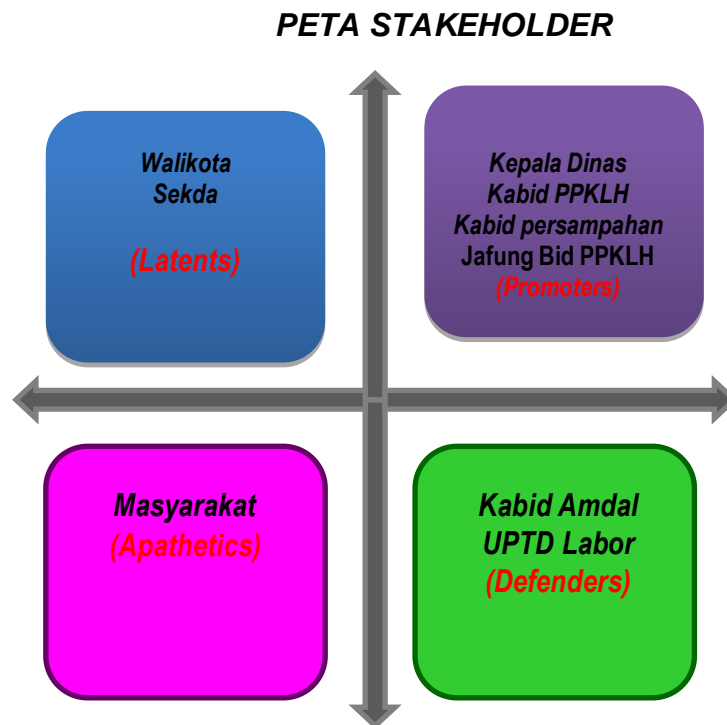
a. Identifikasi stakeholder, Peta stakeholder dan strategi komunikasi

Stakeholder yang terlibat dalam aksi perubahan ini adalah para stakeholder baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan aksi perubahan ini maupun dalam proses penganggarannya. Pihak-pihak yang berkepentingan beserta peranannya dalam pelaksanaan ini sebagai berikut:

Tabel 1.8 Pemetaan Stakeholder

Stakeholder	Deskripsi Peran	Pengaruh	Kepentingan	Potensi Mendukung	Potensi Netral	Potensi Resisten
1. INTERNAL:						
a. Bapak Kepala Dinas	Pengambil Keputusan	Tinggi	Tinggi	√	√	√
b. Sekretariat	Mendukung administratif dan koordinasi	Sedang	Tinggi	√	√	√
c. Bidang P4LH	Pelaksana teknis di bidang lingkungan hidup	Sedang	Tinggi	√	√	√
d. Bidang Persampahan	Penanganan sampah dan kebersihan lingkungan	Sedang	Tinggi	√	√	√
2. EKSTERNAL :						
a. Walikota Pagar Alam	Pemberi Kebijakan dan pengambil keputusan strategis	Tinggi	Tinggi	√	√	√
b. Sekretaris Daerah	Koordinator lintas OPD	Tinggi	Tinggi	√	√	√
c. BKD	Perencanaan program dan penganggaran	Tinggi	Tinggi	√	√	√
d. Bappeda		Tinggi	Sedang	√	√	√

Stakeholder	Deskripsi Peran	Pengaruh	Kepentingan	Potensi Mendukung	Potensi Netral	Potensi Resisten
e. Dinas PU PR	Penyedia sarana prasarana dan infrastruktur pendukung	Tinggi	Tinggi	√	√	√
f. DinKes	Penanganan kesehatan	Tinggi	Sedang	√	√	√
g. Satpol PP	Keamanan	Tinggi	Sedang	√	√	√



Gambar 1.4 Pemetaan Stakeholder

4. Manajemen Risiko

Pelaksanaan aksi perubahan melibatkan berbagai unsur baik internal maupun eksternal serta berbagai sumber daya untuk mencapainya. Selain itu konsep yang ditawarkan dalam aksi perubahan membutuhkan keseriusan, komitmen dan kerjasama antar pihak agar aksi perubahan tersebut dapat berjalan. Maka ada potensi resiko yang dihadapi dalam pelaksanaan aksi perubahan yang dapat mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang telah dirancang dan output yang akan dihasilkan. Untuk dapat

meminimalkan resiko, diperlukan identifikasi dan penelaahan terhadap kemungkinan terjadinya resiko dan manajemen resiko berupa tindakan yang perlu dilakukan agar resiko tidak terjadi atau memperkecil terjadinya resiko.

Manajemen resiko juga merupakan upaya timbal balik dan respon dari para pihak untuk terus memperbaiki kondisi/keadaan yang ada sesuai dengan yang direncanakan. Tujuan manajemen risiko dalam suatu aksi perubahan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kemungkinan pencapaian sasaran organisasi dan peningkatan kinerja. Melindungi organisasi dari tingkat resiko signifikan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.
- b. Mendorong manajemen yang proaktif dan antisipatif. Mendorong manajemen untuk bertindak proaktif mengurangi resiko kesalahan, menjadikan pengelolaan resiko sebagai sumber keunggulan bersaing, dan keunggulan kinerja organisasi.
- c. Memberikan dasar yang kuat dalam pengambilan keputusan dan perencanaan.
- d. Meningkatkan efektivitas alokasi dan efisiensi penggunaan sumber daya.
- e. Membangun kemampuan mensosialisasikan pemahaman mengenai resiko dan pentingnya pengelolaan resiko.

Berikut ditampilkan manajemen resiko dalam pencapaian tujuan pelaksanaan aksi perubahan.

Table 1.9 Manajemen Risiko

No.	Kegiatan dalam Milestone	Kemungkinan resiko	Dampak Resiko	Strategi Pengendalian Resiko
1.	Pembentukan tim efektif	Kompetensi SDM belum merata	Kinerja tim efektif tidak dapat maksimal	Pendekatan Formal
2.	Penyiapan Sarana dan prasarana	Terbatasnya Sarana dan prasarana	Proses Edukasi dan penyuluhan tidak dapat maksimal	Pendataan dan perencanaan

3.	Pengaturan jadwal kegiatan	Jadwal kegiatan bersamaan dengan jadwal kegiatan lainnya	Pengembangan strategi edukasi dan penyuluhan menjadi Lebih lama	Sinkronisasi dan penyesuaian jadwal Bersama pihak terkait
4.	Koordinasi dengan pihak terkait	Kurangnya koordinasi dengan pihak lain	Ketidakefektifan dalam pengembangan strategi edukasi dan penyuluhan	Pemetaan stakeholder dan forum koordinasi rutin
5.	Implementasi Kegiatan	Kurangnya Perencanaan dan koordinasi dengan stakeholder	Tidak optimalnya implementasi kegiatan	Monitoring dan evaluasi berkala

Tabel 1.10 Penilaian Risiko

No.	Uraian Risiko	Probabilitas Risiko		Dampak Risiko		Signifikansi Risiko	
		Skala	Skor	Skala	Skor	Skala	Skor
1.	Kompetensi SDM belum Merata	Kemungkinan Terjadi sedang	3	Sedang	3	Kecil	9
2.	Terbatasnya sarana dan Prasarana	Kemungkinan Terjadi sedang	3	Sedang	3	Kecil	9
3.	Jadwal kegiatan bersamaan dengan jadwal kegiatan Lainnya	Kemungkinan terjadi tinggi	4	Sedang	3	Sedang	12
4.	Keterlibatan pihak yang tidak Memiliki kepentingan dalam program	Kemungkinan terjadi rendah	2	rendah	3	Kecil	6
5.	Kegiatan implementasi tidak dapat optimal	Kemungkinan Terjadi sedang	3	tinggi	4	Sedang	12

Sumber: Hasil Analisis, 2025

Keterangan:

Skala & Skor Probabilitas		
Kemungkinan terjadi sangat rendah	:	1
Kemungkinan terjadi rendah	:	2
Kemungkinan terjadi sedang	:	3
Kemungkinan terjadi tinggi	:	4
Kemungkinan terjadi sangat tinggi	:	5

Skala & Skor Dampak		
Sangat rendah	:	1
Rendah	:	2
Sedang	:	3
Tinggi	:	4
Sangat tinggi	:	5

Skor & Skala Signifikansi Risiko			
1-5	:	Sangat kecil	
6-10	:	Kecil	
11-15	:	Sedang	
16-20	:	Besar	
21-25	:	Sangat besar	

Tabel 1.11 Pengelolaan Risiko

No.	Uraian Risiko	Tingkat Risiko	Tindakan Penanganan	Penanggung Jawab
1.	Kompetensi SDM Belum merata	Kecil	Melakukan pendampingan dalam tim kerja	Kabid PPKLH
2.	Terbatasnya sarana Dan prasarana	Kecil	Memaksimalkan sarana dan prasarana yang ada	Kabid PPKLH
3.	Jadwal kegiatan bersamaan dengan Jadwal kegiatan lainnya	Sedang	Mengatur jadwal agar dapat berjalan beriringan	Kabid PPKLH
4.	Keterlibatan pihak yang tidak memiliki kepentingan dalam program	Kecil	Mengevaluasi pihak-pihak yang akan dilibatkan	Kabid PPKLH
6.	Kegiatan implementasi tidak dapat optimal	Sedang	Melakukan koordinasi berkala	Kepala Dinas LH

Sumber: Hasil Analisis, 2025

5. Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan

Setelah melakukan koordinasi dan komunikasi dengan mentor dan berdasarkan hasil penilaian kolaborasi potensi diri, dalam rangka peningkatan kinerja di Bidang Pengendalian, Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan diperlukan upaya pengayaan pengembangan potensi dan kompetensi terutama terkait program dan kegiatan di Bidang PPKLH. Namun demikian, setiap keputusan dan inisiasi dalam pelaksanaan kegiatan tetap membutuhkan arahan dan persetujuan Mentor dalam yaitu Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam.

Adapun rencana pengembangan potensi diri dan kompetensi adalah sebagai berikut:

1) Rencana Pengembangan Potensi Diri

Rencana pengembangan potensi diri yang akan dilakukan adalah:

- a. Melakukan belajar mandiri (*self development*) dengan membaca buku manajemen, jejaring kerja dan strategi komunikasi organisasi yang relevan.
- b. Melakukan konsultasi dengan mentor (*mentoring*) mengenai peningkatan inisiatif kerja dalam pelaksanaan tugas.

Strategi yang akan dilakukan adalah:

- a. membuat target membaca buku manajemen, jejaring kerja dan strategi komunikasi organisasi yang relevan serta mengimplementasikannya dalam tugas rutin.
- b. Membuat target kegiatan mentoring dalam peningkatan inisiatif kerja

2) Rencana dan Strategi Pengembangan Kompetensi

Mengacu pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, maka terdapat 2 bentuk pengembangan kompetensi PNS, yaitu pelatihan klasikal dan pelatihan non-klasikal. Pelatihan klasikal merupakan kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.

Terdapat 12 bentuk kegiatan pengembangan kompetensi dalam bentuk klasikal, yaitu:

- a. Pelatihan struktural kepemimpinan;
- b. Pelatihan manajerial;
- c. Pelatihan teknis;
- d. Pelatihan fungsional;
- e. Pelatihan sosial kultural;
- f. Seminar / konferensi / sarasehan;
- g. Workshop atau lokakarya;
- h. Bimbingan teknis;
- i. Sosialisasi ; dan/atau
- j. Jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.

Adapun bentuk pengembangan kompetensi secara klasikal yang relevan dan akan dilaksanakan dalam mendukung aksi perubahan ini adalah Workshop (lokakarya), Bimbingan Teknis serta Pendidikan dan Pelatihan.

Pelatihan nonklasikal merupakan kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas. Terdapat 11 bentuk kegiatan pengembangan kompetensi dalam bentuk nonklasikal, yaitu:

- a. coaching;
- b. mentoring;
- c. e-learning;
- d. pelatihan jarak jauh;
- e. detasering (secondment);
- f. pembelajaran alam terbuka (outbond);
- g. study banding (benchmarking);
- h. belajar mandiri (self development);
- i. komunitas belajar (community of practices);
- j. bimbingan di tempat kerja;
- k. jalur pengembangan kompetensi pelatihan nonklasikal lain.

Sedangkan bentuk pengembangan kompetensi secara non klasikal yang relevan dan akan dilaksanakan dalam mendukung aksi perubahan adalah coaching, mentoring, dan belajar mandiri.

Tabel 1.12 Strategi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan

PihakTerdampak AKSI PERUBAHAN	Kompetensi yang Dibutuhkan	Cara Pengembangan Kompetensi (klasikal / non klasikal)
1. Tim Efektif Aksi Perubahan DLH	<ul style="list-style-type: none"> - Penyusunan SOP - Komunikasi publik - Edukasi lingkungan 	Bimtek klasikal, <i>in house training</i> , diskusi kelompok
2. Masyarakat Sasaran (25 rumah tangga)	<ul style="list-style-type: none"> - Kesadaran lingkungan - Praktik 3T (Tanam, Tutup, Tidak Buang) - Pengelolaan sampah sederhana 	Penyuluhan langsung, video edukasi (non-klasikal), demonstrasi lapangan
3. .Pegawai DLH terkait pengawasan & edukasi	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoring pelaksanaan program - Evaluasi program berbasis lingkungan - <i>Digital literacy</i> 	Pelatihan teknis, <i>coaching</i> , tutorial penggunaan media sosial (non-klasikal)

D. Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan Dan Renstra Pengembangan Potensi Diri

1. Hasil Pemetaan

Sebagai upaya menjaring profil sederhana yang menggambarkan aspek sikap dan perilaku kepemimpinan (manajerial) peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), maka perlu dilakukan pemetaan (asesmen) yang sifatnya praktis dan mudah dipahami dalam operasionalisasinya. Model asesmen yang menggunakan *perceptual judgement* (berbasis persepsi) terhadap perilaku-perilaku praktis seseorang di lingkungan kerja menjadi salah satu alternatif pendekatannya. Kuesioner yang sifatnya sederhana, yang memadukan persepsi penilaian dari peserta pelatihan (self assessment) serta pihak lain yakni atasan (mentor) menjadi salah satu bentuk mekanisme penilaian perspektif tersebut.

Pemetaan sikap dan perilaku peserta pelatihan kepemimpinan dilakukan bersama oleh peserta dan mentor. Peserta melakukan *self*

assessment (penilaian mandiri) dan dengan instrumen yang sama mentor juga melakukan asesmen kepada peserta. Dalam hal ini, pada tahap mentoring, mentor melakukan penilaian sikap perilaku kepemimpinan peserta pelatihan dan kemudian mensepakati hasil penilaian sikap perilaku kepemimpinan bersama dengan peserta. Kesepakatan penilaian ini menjadi bagian dalam mentoring untuk melakukan intervensi dalam bentuk penetapan strategi pengembangan potensi diri.

Mentor melakukan monitoring pelaksanaan strategi ini sehingga pengembangan potensi diri peserta dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan aksi perubahan. Mentor juga melakukan penilaian baik pada tahapan pemetaan maupun pada pelaksanaan strategi pengembangan diri/potensi diri peserta. Sementara itu, kesenjangan kompetensi merupakan celah antara kompetensi yang tersedia dengan kompetensi yang dibutuhkan, sehingga bisa dianalisis kesenjangan kompetensi yang terjadi pada aksi perubahan.

Profil karakter kepemimpinan, yang ditujukan sebagai salah satu basis data dalam menetapkan pendekatan (intervensi) pengembangan kompetensi, mengacu pada standar kompetensi yang selaras dengan aspek-aspek kompetensi dalam proses pengembangan kompetensi. Dalam hal ini, hal tersebut terangkum dalam Permen PAN & RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang dijadikan referensi utama, disamping pendalaman mengenai aspek penilaian sikap dan perilaku yang selama ini diterapkan di proses pelatihan kepemimpinan. Terdapat 3 (tiga) kompetensi inti yang dipandang sebagai kompetensi yang sifatnya meta-kompetensi (memiliki sub kompetensi yang dapat diklasterkan) yang merepresentasikan aspek sikap dan perilaku peserta pelatihan kepemimpinan yaitu integritas, kerjasama, dan mengelola perubahan.

Adapun penilaian mandiri oleh peserta terhadap ketiga kompetensi kompetensi sikap dan perilaku di atas secara detail ditampilkan dalam tabel berikut ini :

Aparatur Sipil Negara. Meskipun demikian, diharapkan agar nilai kompetensi sikap dan perilaku tersebut dapat ditingkatkan melalui pelaksanaan Aksi Perubahan.

2. Rencana Strategi Pengembangan Potensi Diri

Hasil asesmen pemetaan sikap dan perilaku peserta pelatihan kepemimpinan yang dilakukan bersama oleh peserta dan mentor menjadi bagian proses mentoring untuk mendapatkan kesepakatan kebutuhan pengembangan potensi dan juga strategi untuk meningkatkan potensi peserta dalam rangka menutup kesenjangan terhadap hasil pemetaan. Strategi peningkatan pengembangan potensi diri tersebut dapat diprioritaskan pada aspek tertentu atau keseluruhan aspek yang diputuskan dalam proses mentoring sebagai berikut :

Tabel 1.13 Strategi peningkatan pengembangan potensi diri

No.	Komponen / sub Komponen	Kegiatan Pengembangan Potensi Diri untuk Mendukung Pelaksanaan Aksi Perubahan	Kegiatan / Tahapan Aksi Perubahan	Waktu Pelaksanaan		Hasil
				Rencana	Realisasi	
1.	Integritas / Konsistensi	Mengikuti pelatihan etika birokrasi dan membuat komitmen pribadi secara tertulis	Menyusun dan menjalankan kode etik kerja tim	Minggu I Mei 2025		
2.	Kerjasama / Fleksibilitas	Mengikuti workshop komunikasi efektif dan kepemimpinan kolaboratif	Koordinasilintas unit dan pembentukan tim kerja kolaboratif	Minggu II Mei 2025		
3.	Mengelola perubahan /pengembangan orang lain	Coaching internal dan berbagi pengetahuan dengan tim	Pendampingan implementasi aksi perubahan	Minggu II – Minggu ke IV Juni 2025		

BAB II.

DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

A. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi

Integritas adalah kemampuan senantiasa untuk memegang teguh prinsip-prinsip moral dan menolak untuk mengubahnya walaupun dalam kondisi dan situasi yang dihadapi sangat sulit, serta banyak tantangan yang berupaya untuk melemahkan prinsip-prinsip moral dan etika yang dipegang teguhnya. Integritas dibutuhkan oleh siapa saja, tidak hanya pemimpin namun juga yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus membangun integritas dalam melaksanakan tugasnya agar orang-orang yang dipimpin mendapatkan jaminan bahwa pemimpin mereka dapat dipercaya jika mereka harus menjadi pengikut-pengikutnya. Mereka merasa yakin bahwa sang pemimpin memperhatikan kepentingan setiap anggota tim dan sang pemimpin harus menaruh kepercayaan bahwa para anggota timnya melakukan tugas tanggung-jawab mereka. Pemimpin dan yang dipimpin sama-sama ingin mengetahui bahwa mereka akan menepati janji-janjinya dan tidak pernah luntur dalam komitmennya. Orang yang hidup dengan integritas tidak akan mau dan mampu untuk mematahkan kepercayaan dari mereka yang menaruh kepercayaan kepada dirinya. Mereka senantiasa memilih yang benar dan berpihak kepada kebenaran. Ini adalah tanda dari integritas seseorang. Mengatakan kebenaran secara bertanggung jawab, bahkan ketika merasa tidak enak mengatakannya. Integritas itu menjadi kunci utama kepemimpinan “bagaimana ia membuat keputusan yang benar pada waktu yang benar” dalam bersikap dan berperilaku, karena disitulah terletak pondasi dalam membangun kepercayaan dan hubungan antara individu dalam organisasi. Untuk dapat memiliki integritas dalam kepemimpinan, seorang pemimpin harus menggabungkan seluruh aspek yang ada dalam dirinya menjadi satu kesatuan yang saling mendukung satu sama lainnya.

Aspek-aspek tersebut adalah kognitif (ranah yang mencakup kegiatan mental/otak), afektif (ranah yang berkaitan dengan sikap dan nilai), dan psikomotoriknya (ranah yang berkaitan dengan keterampilan/skill atau kemampuan bertindak setelah seseorang menerima pengalaman belajar tertentu). Hal itulah yang akan mencerminkan dirinya secara holistik sebagai seorang pemimpin. Untuk melakukan aksi perubahan dalam sebuah organisasi diperlukan gaya kepemimpinan yang melayani. Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) merupakan suatu tipe atau model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan yang dialami oleh suatu masyarakat atau bangsa.

Dalam konteks aksi perubahan Strategi Edukasi dan Penyuluhan terhadap Masyarakat dalam Pengendalian Pencemaran Lingkungan Kota Pagar Alam, Kepala Bidang Pengendalian, Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup berperan sebagai agen perubahan dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup, termasuk penataan hukum lingkungan dengan menyusun, melaksanakan, mengkoordinasikan, memfasilitasi, mengawasi, dan mengevaluasi kegiatan terkait pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan.

Dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra Kecamatan, Kepala Bidang Pengendalian, Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup telah memimpin dengan contoh dan menciptakan lingkungan kerja yang profesional bagi para bawahannya, bertanggung jawab untuk tim dan mengelola kinerja dengan baik serta memastikan bahwa bawahan menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan dan mematuhi manajemen risiko yang ada.

Beberapa hal yang sudah dilakukan dalam membangun integritas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam adalah dengan menerapkan sistem pengawasan yang ketat, pelatihan berkala, sanksi yang tegas, penguatan kerja berbasis nilai, keterbukaan, penghargaan bagi pejabat berintegritas, serta penguatan peran masyarakat dan media.

Dengan membangun integritas, dan mengaktualisasikan kepemimpinan, diharapkan pelaksanaan aksi perubahan dapat berjalan sesuai harapan yaitu untuk perbaikan kinerja organisasi/instansi. Terkait hal tersebut, yang dilakukan *Project Leader* dalam melakukan aksi perubahan adalah melakukan konsultasi dan komunikasi dengan mentor, meminta arahan, bimbingan dan persetujuan serta kebijakan terkait pelaksanaan aksi perubahan. Di samping itu *project leader* melaporkan setiap tahapan aksi perubahan kepada mentor, baik ada kendala/hambatan dan meminta petunjuk untuk mengatasinya, serta melaporkan sudah sejauh mana progress aksi perubahan berjalan. Sedangkan Coach selaku pembimbing merupakan sumber bagi leader project untuk melakukan konsultasi teknis dalam menjalankan aksi perubahan, mulai dari merancang aksi perubahan sampai dengan pelaporan aksi perubahan, Terhadap tim kerja, yang harus dilakukan leader project adalah melibatkan seluruh tim kerja dalam melakukan aksi perubahan, dengan menggerakkan tim kerja sesuai peran masing-masing, memberikan arahan, bimbingan dan memonitor kerja tim serta memberikan teladan dalam kedisiplinan kerja, sehingga dapat menjadi contoh dan panutan bagi tim kerja. Di samping itu sosialisasi aksi perubahan perlu dilakukan kepada seluruh bagian/sub bagian lainnya di instansi, peran project leader dan tim kerja sangat diperlukan.



Gambar 2.1 Menghadap Mentor

Akuntabilitas merupakan sebuah konsep yang tidak asing di dalam organisasi pelayanan publik, di mana selalu menjadi sorotan publik dalam pelaksanaannya. Akuntabilitas sendiri banyak memiliki istilah mengaudit, melaksanakan tanggung jawab, memberikan pertanggungjawaban atas laporan kinerja, menjawab permasalahan publik dari perilaku ataupun suatu kegiatan yang dijalankan, terbuka bagi pemeriksaan peradilan, bagian dari sanksi dan juga sebagai bagian dari penghargaan.

Prinsip akuntabilitas publik terdiri dari dua komponen, yaitu (a) kemampuan menjawab permasalahan yang timbul di dalam masyarakat sekitar, (b) Konsekuensi yang mungkin timbul akibat suhu perpolitikan yang ada. Sub indikator kemampuan menjawab merupakan hal-hal yang menyangkut pada unsur responsibilitas atau respon aparatur, yaitu kejelasan tuntutan bagi aparatur guna menjawab hal-hal apapun secara periodik dari pertanyaan terkait dengan bagaimana mereka (para aparat) menggunakan kapasitas wewenangnya, dan juga kemana sumber apapun telah didapat digunakan, serta capaian dari sumber daya tersebut.

Kepala Bidang Pengendalian, Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup sebagai pemimpin dalam bidang menjadi teladan dalam berperilaku dan bertindak serta membangun sistem yang memastikan setiap individu

bertanggung jawab atas tugas dan hasil kinerjanya serta berupaya dalam menanamkan nilai-nilai etika, kejujuran, dan tanggung jawab dalam setiap aspek operasional organisasi. Hal ini termasuk menetapkan indikator kinerja yang, transparansi dalam pelaporan, serta pemberian apresiasi atau sanksi secara adil. Dalam konteks Aksi Perubahan ini, project leader memberikan materi edukasi kepada masyarakat berdasarkan data kualitas lingkungan yang valid dan tidak dimanipulasi, serta tidak memihak kelompok tertentu dalam masyarakat, dan tetap fokus pada tujuan edukasi lingkungan.

B. Pengelolaan Budaya Kerja

Proses ini mencakup penanaman nilai-nilai inti organisasi kepada seluruh anggota tim, mendorong komunikasi terbuka, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif. Pemimpin juga harus mampu menangani resistensi terhadap perubahan serta memelihara semangat dan motivasi kerja

Sebenarnya budaya organisasi yang kuat, diakui secara luas sering kali disebutkan sebagai alasan suksesnya organisasi. Sejumlah organisasi menanamkan budaya tertentu seperti upacara, penghargaan, gaya dekoratif, dan berbagai bentuk simbolis lain dari komunikasi yang merupakan sifat budaya perusahaan yang menjadi pedoman tindakan anggota organisasi.

Hal-hal yang seyogyanya dilakukan seorang pemimpin adalah mengubah budaya untuk mendorong perubahan organisasi. Namun mengubah budaya bukanlah perkara yang mudah karena memerlukan pengukuran budaya organisasi dalam hubungannya dengan perubahan organisasi.

Tahapan proses pembentukan budaya organisasi dimulai dari penyusunan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi. Kemudian diinternalisasikan melalui sosialisasi yang meliputi komunikasi, internalisasi dan implementasi setiap anggota organisasi melalui pembentukan change agent. Serta penyusunan sistim dan prosedur untuk menjaga dan memelihara kesinambungan. Oleh karenanya, untuk membangun budaya organisasi diperlukan langkah-langkah

sebagai berikut:

a. Menetapkan Visi dan Misi Organisasi.

Visi dan misi organisasi ini akan mengarahkan organisasi dalam menjalankan bisnisnya, sehingga dibutuhkan analisis yang mendalam agar dapat menjadi branding organisasi.

b. Mensosialisasikan Visi dan Misi.

Setelah visi dan misi ditetapkan langkah selanjutnya adalah sosialisasi kepada seluruh elemen organisasi agar mengetahui, memahami, menginternalisasi dan mengimplementasikan mengenai visi dan misi organisasi.

c. Menetapkan Budaya Kerja.

Budaya kerja sebagai suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuasaan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu organisasi. Kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Oleh karena itu, memahami dan mengimplementasikan budaya kerja merupakan tugas berat yang harus dilakukan secara utuh dan menyeluruh karena menyangkut proses pembangunan karakter, sikap, dan perilaku manusia.

d. Mengimplementasikan Budaya Kerja secara Konsisten.

Setiap budaya kerja yang sudah ditetapkan wajib diimplementasikan dalam praktik kerja sehari-hari di dalam maupun di luar organisasi. Fungsinya adalah agar masing-masing anggota organisasi terlatih untuk menjalankan budaya kerja yang sudah ditetapkan.

e. Mengukur Implementasi Budaya Kerja.

Pengukuran implementasi budaya kerja ini untuk mengetahui hasil yang sudah dicapai dari penerapan budaya kerja secara periodik. Sehingga akan terbentuk sebuah proses sistim kerja yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan dan berjangka waktu.

f. Memberikan *Reward dan Punishment*.

Pemberian reward dan punishment terhadap anggota organisasi yang sudah ataupun belum menjalankan budaya kerja sangat dibutuhkan agar anggota organisasi tetap bersemangat mengimplementasikan budaya kerja. Pemimpin berperan dalam menciptakan dan menjaga budaya kerja positif yang mendukung produktivitas, inovasi, dan kolaborasi.

Dalam konteks aksi perubahan ini Project menyusun dan menyamakan visi misi project aksi perubahan bersama tim efektif dan stakeholder yang terlibat, menjalankan budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, profesionalisme, serta kolaboratif dalam pelaksanaan kegiatan Strategi Edukasi dan Penyuluhan terhadap Masyarakat dalam Pengendalian Pencemaran Lingkungan.

C. Membangun Jejaring dan Kolaborasi

Proses ini melibatkan kemampuan pemimpin dalam membangun kemitraan strategis baik di dalam maupun di luar organisasi. Hal ini termasuk menjalin hubungan dengan pemangku kepentingan (stakeholder), instansi pemerintah, sektor swasta, dan komunitas. Kolaborasi yang dibangun tidak hanya memperluas sumber daya dan informasi, tetapi juga mempercepat pencapaian tujuan organisasi melalui sinergi yang efektif.

Membangun jejaring kerja (kemitraan) pada hakekatnya adalah sebuah proses membangun komunikasi atau hubungan, berbagi ide, informasi dan sumber daya atas dasar saling percaya (trust) dan saling menguntungkan diantara pihak-pihak yang bermitra yang dituangkan dalam bentuk nota kesepahaman atau kesepakatan guna mencapai kesuksesan bersama yang lebih besar.

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam membangun Jejaring Kerja (kemitraan) yaitu sebagai berikut:

a. Meningkatkan partisipasi masyarakat;

Salah satu tujuan membangun Jejaring Kerja (kemitraan) adalah membangun kesadaran masyarakat terhadap eksistensi organisasi tersebut, menumbuhkan minat dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengembangan organisasi.

Masyarakat disini memiliki arti luas tidak hanya pelanggan tetapi termasuk juga pengguna, dinas atau departemen terkait, organisasi kemasyarakatan, organisasi profesi, lembaga pendidikan, dunia usaha dan industry (dudi), tokoh masyarakat dan stakeholder lainnya.

b. Peningkatan mutu dan relevansi;

Dinamika perubahan/perkembangan masyarakat sangat tinggi. Sebagai contoh, lembaga kursus jika ingin tetap eksis harus mampu bersaing dengan kompetitor lain. Untuk itu, organisasi dituntut untuk terus melakukan inovasi, peningkatan mutu dan relevansi program yang dibuatnya sesuai kebutuhan pasar. Untuk itu, membangun Jejaring Kerja (kemitraan) diperlukan guna merancang program yang inovatif, meningkatkan mutu layanan dan relevansi program dengan kebutuhan pasar

Langkah-langkah membangun jejaring kerja dan kolaborasi dalam organisasi dapat dilakukan dengan mengikuti Langkah-langkah sebagai berikut:

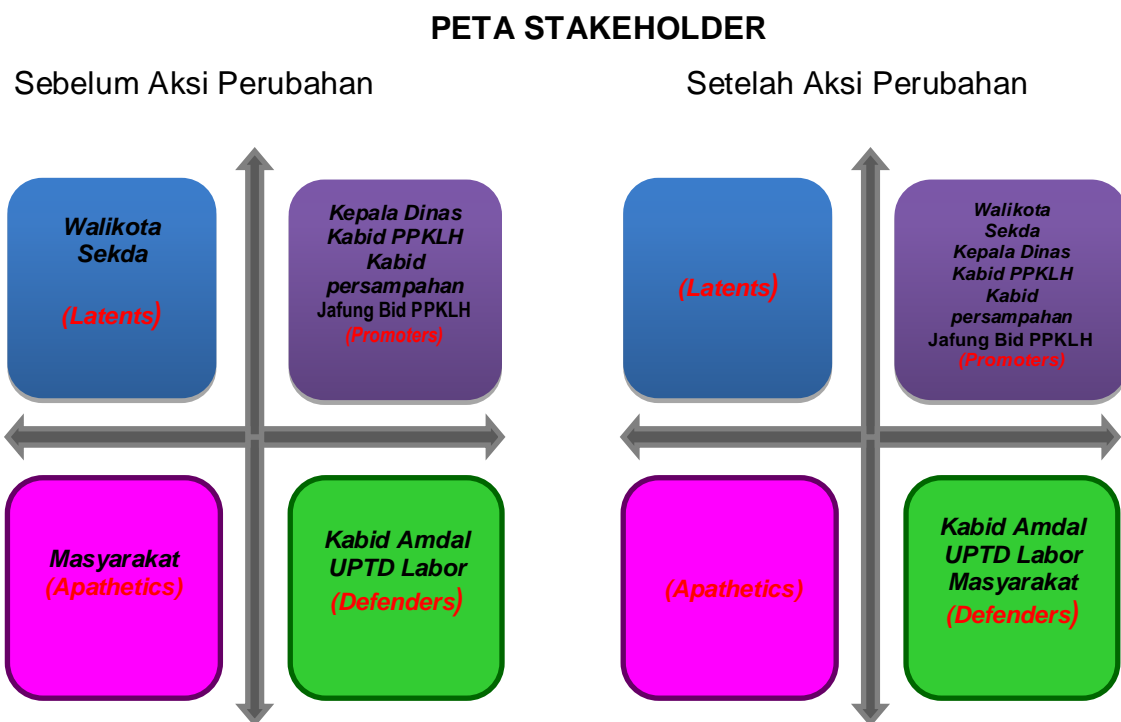
- a. Pemetaan. Setiap organisasi perlu melakukan pemetaan tentang lembaga/organisasi yang sekiranya bisa diajak bekerjasama baik di wilayah sekitarnya maupun jangkauan yang lebih luas. Adapun pemetaan didasarkan karakteristik dan kebutuhan setiap organisasi. Stakeholders dapat melibatkan Lembaga pemerintah, swasta dan masyarakat.
- b. Menggali dan mengumpulkan informasi. Setelah dilakukan pemetaan maka langkah selanjutnya adalah menggali informasi tentang tujuan organisasi, ruang lingkup pekerjaan (bidang garapan), visi misi dan lain seb. Informasi ini berguna untuk menjajagi kemungkinan membangun jaringan dan kemitraan. Pengumpulan informasi dapat dilakukan dengan pendekatan personal, informal dan formal.
- c. Menganalisis informasi Berdasarkan data dan informasi yang terkumpul selanjutnya kita menganalisis dan menetapkan mana pihak-pihak yang perlu ditindaklanjuti untuk penajagan

kerjasama yang relevan dengan permasalahan dan kebutuhan yang dihadapi.

- d. Penjajagan kerjasama. Menindak lanjuti hasil analisis data dan informasi, perlu dilakukan penjajagan lebih mendalam dan intens dengan pihak-pihak yang memungkinkan diajak kerjasama. Penjajagan dapat dilakukan dengan cara melakukan audiensi atau presentasi tentang profil perusahaan/organisasi dan penawaran program-program yang bisa dikerjakasikan baik secara formal maupun non formal.
- e. Penyusunan rencana kerjasama. Jika beberapa pihak sepakat untuk bekerjasama maka langkah selanjutnya adalah penyusunan rencana kerja sama. Dalam perencanaan harus melibatkan pihak-pihak yang akan bermitra sehingga semua aspirasi dan kepentingan setiap pihak dapat terwakili.
- f. Membuat kesepakatan Pihak-pihak yang ingin bermitra perlu untuk merumuskan peran dan tanggungjawab masing-masing pihak pada kegiatan yang akan dilakukan bersama yang dituangkan dalam nota kesepahaman atau sering disebut *Memorandum of Understanding (MOU)*. Penandatanganan akad kerjasama MOU. Nota kesepahaman yang sudah dirumuskan selanjutnya ditandatangani oleh pihak-pihak yang bermitra. Pelaksanaan kegiatan tahap ini adalah merupakan tahap implementasi dari rencana kerjasama yang sudah disusun bersama dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tanggungjawab dan peran masing-masing pihak yang bermitra.
- g. Monitoring dan evaluasi. Selama pelaksanaan kerjasama perlu dilakukan monitoring dan evaluasi. Tujuan monitoring adalah memantau perkembangan pelaksanaan kegiatan sehingga dapat dicegah terjadinya penyimpangan (deviasi) dari tujuan yang ingindicapai. Di samping itu juga segala permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan dapat dicarikan solusinya. Hasil monitoring dapat dijadikan dasar untuk melakukan

evaluasi. Perlu dilakukan evaluasi bersama antar pihak yang bermitra untuk mengetahui kegiatan mana yang belum bisa berjalan sesuai rencana dan mana yang sudah, tujuan mana yang sudah tercapai dan mana yang belum, masalah/ kelemahan apa yang menghambat pencapaian tujuan dan penyebabnya.

- h. Perbaikan hasil evaluasi oleh pihak-pihak yang bermitra akan dipakai sebagai dasar dalam melakukan perbaikan dan pengambilan keputusan selanjutnya apakah kerjasama akan dilanjutkan pada tahun berikutnya atau tidak.
- i. Perencanaan selanjutnya. Jika pihak-pihak yang bermitra memandang penting untuk melanjutkan kerjasama, maka mereka perlu merencanakan kembali kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun berikutnya. Perencanaan selanjutnya perlu mempertimbangkan hasil evaluasi dan refleksi sebelumnya. Di samping itu, mungkin dipandang perlu untuk memperpanjang akad kerjasama dengan atau tanpa perubahan nota kesepahaman.



Gambar 2.2 Pemetaan Stakeholder

1. Sebelum Aksi Perubahan

Sebelum aksi perubahan dilaksanakan, kegiatan edukasi dan penyuluhan lingkungan yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Pagar Alam bersifat sporadis dan tidak terstruktur. Pelibatan stakeholder eksternal seperti OPD lain, tokoh masyarakat, maupun warga dilakukan secara terbatas, dan belum ada tim khusus yang bertanggung jawab terhadap kegiatan edukatif.

Karakteristik sebelum aksi:

- DLH menjalankan edukasi lingkungan secara internal, tanpa melibatkan OPD atau mitra strategis secara formal.
- Belum terbentuk Tim Teknis atau Tim Koordinasi khusus untuk penyuluhan dan edukasi masyarakat.
- Masyarakat hanya berperan sebagai objek sosialisasi, tanpa pelibatan aktif atau pendekatan partisipatif.
- Belum tersedia media edukasi visual (seperti video, leaflet, atau SOP edukatif) yang dapat digunakan berulang.
- Tokoh masyarakat tidak dilibatkan secara formal dalam kegiatan penyuluhan.

2. Sesudah Aksi Perubahan

Melalui aksi perubahan ini, DLH membentuk Tim Koordinasi Pengendalian Pencemaran Lingkungan yang melibatkan lintas sektor. Selain itu, media edukasi berbentuk video pendek dan materi visual telah diproduksi dan disebarkan ke masyarakat secara langsung maupun digital. Edukasi dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif dan berkelanjutan.

Karakteristik setelah aksi:

- DLH berperan sebagai penggerak utama, sekaligus koordinator antar OPD dalam program edukasi lingkungan.
- Terbentuk Tim Koordinasi yang terdiri dari perwakilan internal DLH dan stakeholder terkait.
- Tokoh masyarakat dilibatkan sebagai agen perubahan (influencer lokal) dalam menyampaikan pesan edukatif.
- Media edukasi digunakan untuk memperkuat efektivitas penyuluhan dan meningkatkan daya jangkau pesan.

- Masyarakat menjadi peserta aktif dalam kegiatan penyuluhan dan mulai menerapkan prinsip 3T (Tanam, Tutup, Tidak Buang).
- Kegiatan edukasi mulai terjadwal dan terdokumentasi, sehingga dapat dijadikan acuan berkelanjutan.

Aksi perubahan ini mengubah pendekatan edukasi dari yang sebelumnya top-down dan sesaat, menjadi partisipatif, terstruktur, dan berorientasi dampak jangka panjang. Stakeholder yang sebelumnya pasif kini memiliki peran aktif, dan kegiatan edukasi menjadi bagian dari gerakan kolektif dalam menjaga kualitas lingkungan hidup di Kota Pagar Alam.

D. Strategi Pengembangan Potensi Diri

Pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan kapasitas sumber daya manusia agar mampu menghadapi tantangan tugas yang terus berkembang. Strategi pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui identifikasi kebutuhan pelatihan, perencanaan program peningkatan kapasitas, pelaksanaan coaching dan mentoring, serta evaluasi efektivitas pelatihan. Dengan pendekatan ini, organisasi diharapkan memiliki SDM yang adaptif, profesional, dan berorientasi pada hasil.

Setelah dilakukan identifikasi pengembangan potensi diri dalam aksi perubahan, ditemukan beberapa hal yang menjadi fokus pengoptimalan, yaitu:

- 1) Ditemukan bahwa pengembangan kemampuan interpersonal dan kemampuan komunikasi menjadi sangat penting dalam aksi perubahan. Kemampuan berkomunikasi dengan efektif ke berbagai pihak menjadi kunci untuk memperoleh dukungan dan kerja sama untuk mencapai tujuan utama perubahan.
- 2) Ditemukan bahwa pengembangan kemampuan leadership dan manajerial juga sangat penting dalam menggerakkan dan memimpin aksi perubahan. Keterampilan dalam hal pengambilan keputusan, manajemen proyek, dan kemampuan memimpin tim menjadi faktor utama dalam keberhasilan perubahan.
- 3) Ditemukan bahwa pengembangan kemampuan analisis dan pemecahan masalah juga sangat penting dalam aksi perubahan.

Kemampuan analisis akan membantu dalam mengevaluasi situasi yang terjadi dan memberikan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang ada.

- 4) Ditemukan bahwa pengembangan kemampuan adaptasi dan fleksibilitas juga sangat diperlukan dalam aksi perubahan. Seringkali, perubahan yang dihadapi tidak berjalan dengan rencana yang telah disusun dan dibutuhkan kemampuan untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan situasi.
- 5) Ditemukan bahwa pengembangan kemampuan kreativitas dan inovasi juga sangat diperlukan dalam aksi perubahan. Kemampuan untuk berpikir luas dan memberikan solusi yang inovatif akan menjadi kunci untuk mengatasi permasalahan dan mencapai tujuan perubahan.

BAB III.

DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN

A. Capaian dan Bukti Perbaikan Kinerja Organisasi

Berikut adalah tabel milestone jangka pendek rencana Aksi Perubahan

Tabel 3.1 Milestone Jangka Pendek

No	Milestone/ Tahapan	Tahapan Kegiatan	Evidence/output	Waktu
JANGKA PENDEK				
1.	TAHAP PERSIAPAN			
1.1.	Membentuk Tim aksi Efektif Perubahan	e. Konsultasi dengan mentor terkait aksi perubahan f. Rapat koordinasi internal terkait pembentukan tim efektif g. Membuat draf konsep keputusan tim tentang susunan keanggotaan dan tugas tim efektif h. Mengkonsultasikan dan meminta persetujuan/tanda tangan mentor	c. Surat pernyataan dukungan dari mentor terkait aksi perubahan d. Terbentuknya tim efektif yang telah disetujui/ ditandatangani oleh mentor	Minggu I bulan Mei 2025
1.2	Melakukan Rapat Koordinasi dan Konsolidasi Stakeholder Terkait	melakukan koordinasi terkait pengendalian dan pencemaran lingkungan	Undangan Rapat Daftar Hadir Notulen rapat	Minggu I dan II bulan Mei 2025
2.	TAHAP PELAKSANAAN			
2.1.	Membuat SOP	a. Membuat Draft SOP Strategi Edukasi dan Penyuluhan Masyarakat b. Penandatanganan SOP oleh Kepala Dinas		Minggu ke II dan ke III bulan Mei 2025
2.2.	Membuat Video pendek Edukasi ttg Pencemaran Lingkungan dan di upload di media	c. Menyiapkan Video Pendek d. Upload Video di medsos		Minggu Ke III Bulan Mei 2025 Minggu Ke IV bulan Mei 2025 Minggu Ke I

	sosial			Bulan Juni 2025
2.3	Melaksanakan Edukasi kepada masyarakat dengan cara kampanye	d. Menyiapkan Undangan e. Menyampaikan Undangan f. Melaksanakan Edukasi		Minggu Ke II dan Ke III bulan Juni 2025
3.	TAHAP EVALUASI	Monitoring dan Evaluasi SOP strategi edukasi dan penyuluhan	Terlaksananya cakupan implementasi strategi edukasi dan penyuluhan	Minggu III dan Ke IV Bulan Juni

Milestone I

1. Menghadap mentor untuk melaporkan Implementasi Aksi Perubahan

a. Persiapan

Langkah awal dalam Implementasi Aksi Perubahan adalah dengan menghadap mentor untuk menyamakan tujuan dan persepsi, serta berkonsultasi mengenai saran-saran dari penguji maupun coach.

b. Pelaksanaan

Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 2 Mei 2025

c. Hasil

Mentor memberikan dukungan penuh sesuai dengan Aksi Perubahan yang diusulkan dan sesuai dengan tahapan yang telah dikonsultasikan dengan mentor dengan tetap memperhatikan saran dari penguji dan coach.

d. Dokumentasi



Gambar 3.1 Menghadap Mentor untuk Konsultasi

2. Koordinasi dengan internal Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam

a. Persiapan

Koordinasi internal dilakukan agar aksi perubahan berjalan optimal dengan menyiapkan bahan rapat untuk dibahas saat rapat koordinasi.

b. Pelaksanaan

Rapat koordinasi dilaksanakan pada tanggal 5 Mei 2025 untuk membahas langkah dan tahapan aksi perubahan di Ruang Rapat Dinas Lingkungan Hidup.

c. Hasil

Adanya visi dan persepsi yang sama mengenai aksi perubahan yang akan dilakukan agar berjalan dengan optimal

d. Dokumentasi



Gambar 3.2 Koordinasi dengan internal DLH

3. Penyusunan SK Tim Efektif

a. Persiapan

Diperlukan Tim Efektif aksi perubahan yang diperkuat melalui Keputusan Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam tentang Tim Efektif Aksi Perubahan (SK Terlampir).

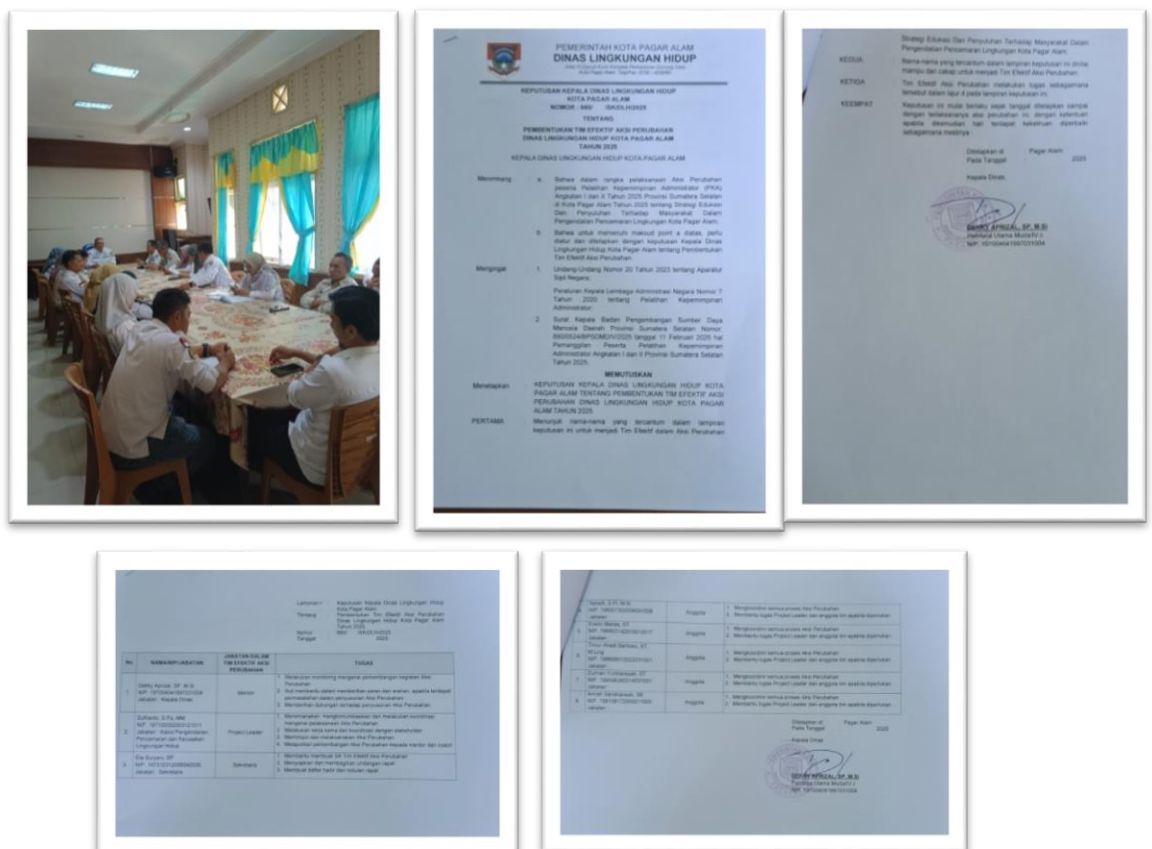
b. Pelaksanaan

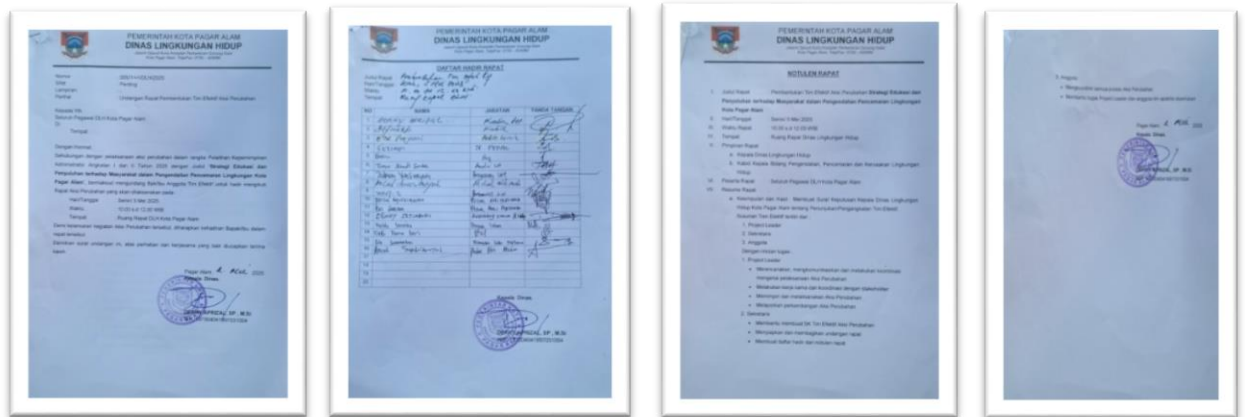
Rapat Tim Efektif membahas langkah dan tahapan aksi perubahan yang dilaksanakan pada tanggal 14 Mei 2025 di Ruang Rapat Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam (Foto rapat terlampir).

c. Hasil

- 1) Adanya persamaan visi dan persepsi mengenai aksi perubahan agar berjalan optimal
- 2) Adanya pembagian tugas sesuai SK Tim Pelaksana, seperti :
 - a) Kepala Bidang sebagai agen perubahan, bertugas :
 - Memimpin dan bertanggung jawab secara operasional
 - Melakukan konsultasi dan melaporkan perkembangan aksi perubahan
 - Mengkoordinasikan pelaksanaan aksi perubahan kepada *stakeholders*.
 - b) Verifikasi Data, membantu *Project Leader* untuk memverifikasi data informasi mengenai kebutuhan instrument dari laporan aksi perubahan.
 - c) Konseptor, membantu *Project Leader* mengonsep laporan aksi perubahan.

d. Dokumentasi





Gambar 3.3 Rapat Tim Efektif, Undangan Rapat, SK Tim Efektif, Daftar Hadir, dan Notulen

4. Dukungan dan komitmen stakeholder eksternal

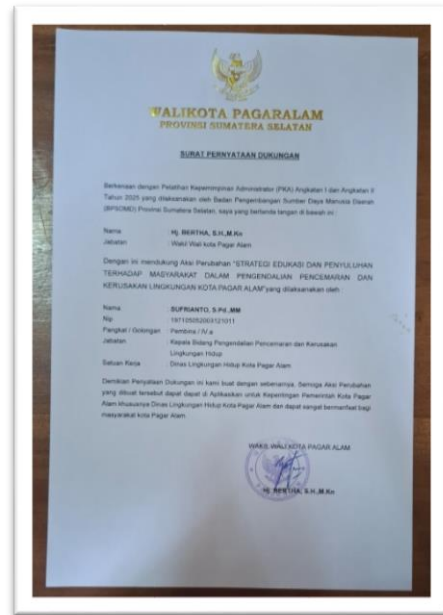
Tahap ini Project Leader melakukan koordinasi dengan pihak stakeholder eksternal sekaligus meminta dukungan berkelanjutan dalam mengimplementasikan aksi perubahan yang digagas, mulai dari Walikota, Wakil Walikota, Pj. Sekretaris Daerah, maupun beberapa Kepala OPD yang ada di Kota Pagar Alam. Namun, karena kesibukan para stakeholder eksternal, maka komunikasi dukungan dilakukan saat bertemu pada kegiatan tertentu.

Gambar 3.4 Dukungan Walikota, Wakil Walikota, Sekretaris Daerah, Internal dan OPD Lain

a. Walikota



b. Wakil Walikota



c. Pj. Sekretaris Daerah



d. Kepala Dinas dan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup





e. Kepala OPD-OPD



KEPALA BKPSDM



KEPALA DINAS KESEHATAN



KEPALA BKD



KEPALA DINAS PUPR

Milestone 2

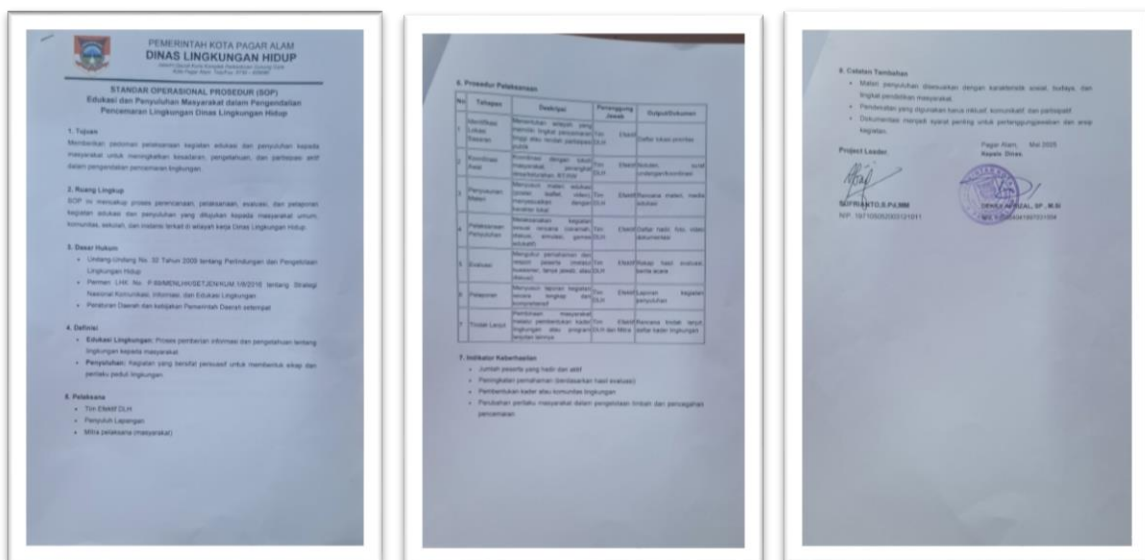
1. Melakukan penyusunan draft standar operasional pelayanan (SOP) untuk mengedukasi dan melakukan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan.
 - a. Persiapan, melakukan identifikasi draft standar operasional pelayanan
 - b. Pelaksanaan, menyusun draft standar operasional pelayanan

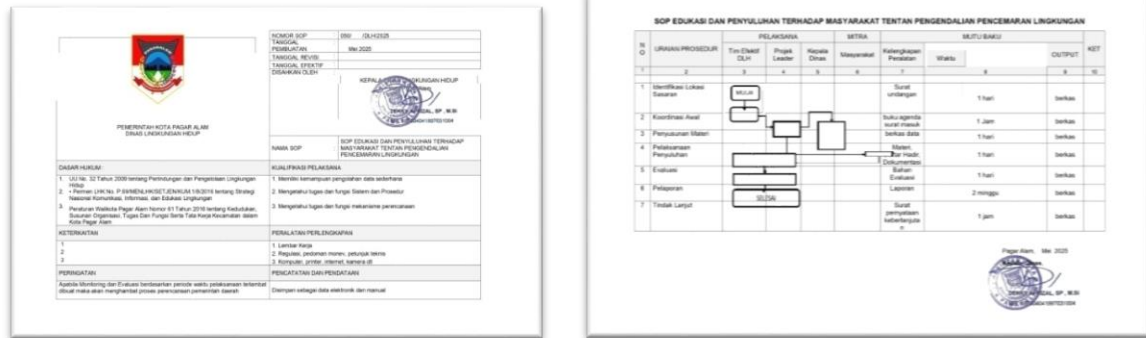
- c. Hasil, tersedianya draft standar operasional pelayanan Strategi Edukasi dan Penyuluhan Terhadap Masyarakat Dalam Pengendalian Pencemaran Lingkungan.
 - d. Dokumentasi
2. Menyusun dokumen penerapan Strategi Edukasi dan Penyuluhan terhadap Masyarakat dalam Pengendalian Pencemaran Lingkungan
- a. Persiapan

Melakukan cek dan ricek dokumen penerapan strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan.
 - b. Pelaksanaan

Berkoordinasi dan membentuk tim koordinasi dengan OPD-OPD terkait penerapan strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan. Kemudian Kepala Dinas menyetujui dan melakukan penandatanganan dokumen tersebut.
 - c. Hasil

Adanya koordinasi dengan OPD-OPD terkait dalam penerapan strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan
 - d. Dokumentasi





Gambar 3.5 SOP Kegiatan Edukasi dan Penyuluhan terhadap Masyarakat dalam Pengendalian Lingkungan

Milestone 3

1. Membuat video pendek tentang edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan.

a. Persiapan

Menyiapkan bahan dan peralatan untuk membuat video pendek tentang edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan.

b. Pelaksanaan

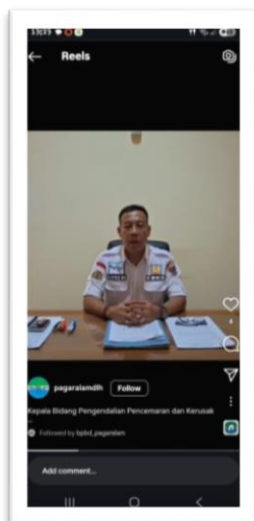
Membuat video pendek tentang edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan dengan melibatkan pihak-pihak terkait.

<https://drive.google.com/file/d/13hSyAvu2IODZGhenbueLkIqNWmw4DZRr/view?usp=sharing>

c. Hasil

Video pendek tentang edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan berdurasi 10 menit 38 detik

d. Dokumentasi



Gambar 3.6 Screen Shoot Video Edukasi

2. Mengunggah video pendek tentang edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan.

a. Persiapan

Menyiapkan video pendek tentang edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan.

b. Pelaksanaan

Mengunggah video pendek tentang edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan di media social Instagram dan Tiktok

<https://www.instagram.com/reel/DLUB0t4p97c/?igsh=NXRyNXg4cmc3c2pq>

<https://vt.tiktok.com/ZSkERrSnw/>

c. Hasil

Video pendek tentang edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan terunggah di media social Instagram

<https://www.instagram.com/reel/DLUB0t4p97c/?igsh=NXRyNXg4cmc3c2pq>

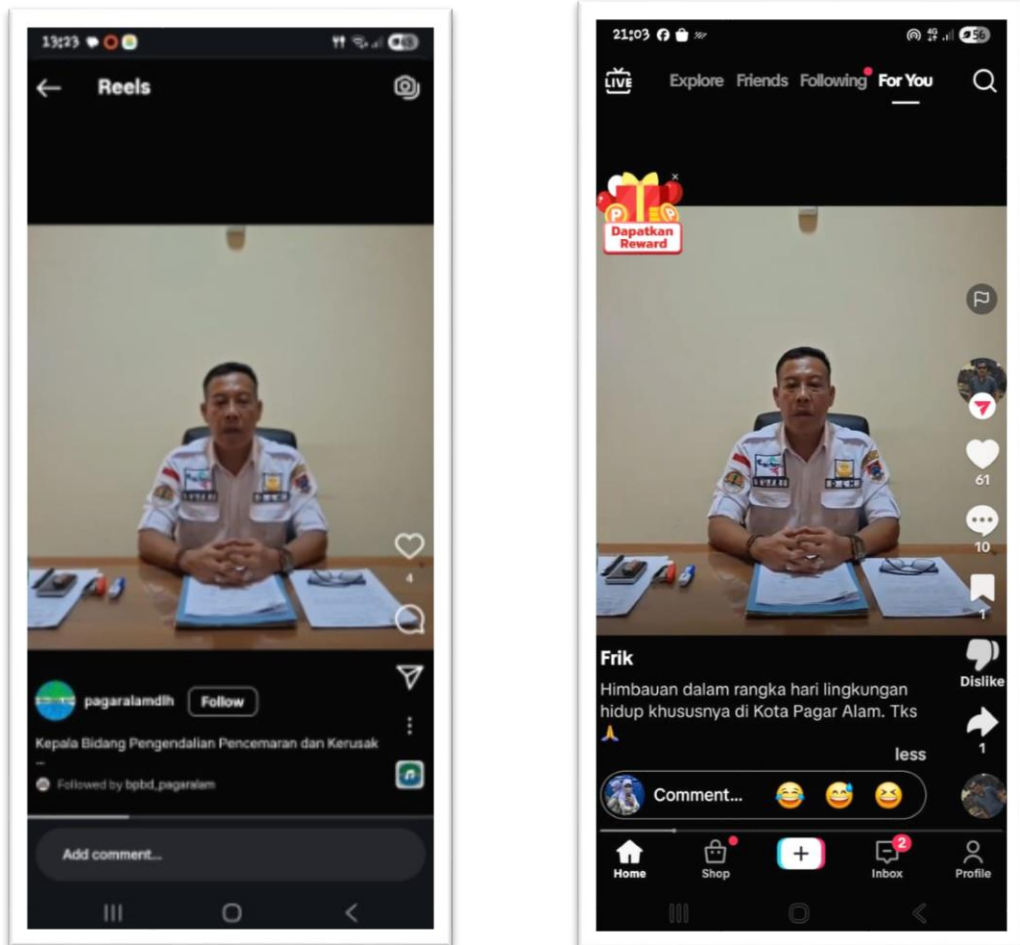
<https://vt.tiktok.com/ZSkERrSnw/>

d. Dokumentasi

Video diunggah pada media social instagram social Instagram

<https://www.instagram.com/reel/DLUB0t4p97c/?igsh=NXRyNXg4cmc3c2pq>

<https://vt.tiktok.com/ZSkERrSnw/>



Gambar 3.7 Screenshot Unggahan di Media Sosial

Milestone 4

1. Melaksanakan edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan dengan cara penyuluhan.
 - a. Persiapan

Menyiapkan dan menyampaikan undangan kepada masyarakat untuk melakukan edukasi dan penyuluhan dalam pengendalian pencemaran lingkungan
 - b. Pelaksanaan

Melaksanakan edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan yang bertempat di Pagar Alam pada tanggal 10 Juni 2025
 - c. Hasil

Masyarakat menerima edukasi tentang pengendalian pencemaran lingkungan.

d. Dokumentasi



Gambar 3.8 Kegiatan Penyuluhan, Surat undangan dan Daftar hadir

Milestone 4

1. Melaksanakan evaluasi penerapan strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan.

a. Persiapan

Menyiapkan informasi untuk disampaikan kepada stakeholders tentang kegiatan edukasi dan penyuluhan dalam pengendalian pencemaran lingkungan untuk dievaluasi

b. Pelaksanaan

Menyampaikan informasi untuk disampaikan kepada stakeholders tentang kegiatan edukasi dan penyuluhan dalam pengendalian pencemaran lingkungan untuk dievaluasi yang bertempat di Pagar Alam pada tanggal 18 Juni 2025

c. Hasil

Evaluasi penerapan strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan

d. Dokumentasi



Gambar 3.9 Rapat Evaluasi dan Hasil Rapat

B. Manfaat Aksi Perubahan

Berdasarkan penjabaran permasalahan yang ada, permasalahan utama yang perlu segera dicarikan solusi adalah permasalahan mengenai kurangnya edukasi dan penyuluhan terhadap dalam pengendalian pencemaran lingkungan. Solusi yang diusulkan untuk menangani permasalahan ini adalah dengan melakukan Pengembangan Strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan Kota Pagar Alam. Focus utama aksi perubahan adalah dengan menyiapkan video edukasi mengenai pengendalian

lingkungan dan melakukan penyuluhan yang bertujuan untuk meningkatkan kepedulian masyarakat terhadap kebersihan lingkungan. Cakupan kegiatan dilaksanakan kepada Masyarakat Sasaran sebanyak 25 rumah tangga.

Tabel 3.2 Efisiensi Anggaran

No	Kegiatan	Anggaran awal (Rp)	Setelah AP (Rp)	Sumber Efisiensi
1	Workshop penyusunan Rencana Aksi	25.000.000	10.000.000	Kolaborasi dengan OPD & pemanfaatan ruang Kantor
2	Sosialisasi Publik	15.000.000	5.000.000	Digitalisasi materi dan sinergi dengan agenda kelurahan
3	Monitoring Kualitas Air	30.000.000	12.000.000	Kerjasama dengan perguruan tinggi dan Lab. DLH
4	Pembuatan Media Edukasi	10.000.000	2.000.000	Gunakan desain Gratis & relawan
5	Penyusunan Dokumen Kebijakan	20.000.000	5.000.000	Penyusunan oleh tim lintas OPD internal

Efisiensi anggaran merupakan salah satu manfaat nyata dari aksi perubahan berupa edukasi dan penyuluhan tentang pengendalian pencemaran lingkungan. Melalui peningkatan pengetahuan dan kesadaran masyarakat, terjadi perubahan perilaku dalam mengelola limbah dan menjaga lingkungan secara mandiri, sehingga dapat mengurangi ketergantungan pada intervensi pemerintah yang memerlukan biaya besar, seperti penanganan pencemaran, pengangkutan sampah, atau pemulihan ekosistem. Selain itu, partisipasi aktif masyarakat juga mendorong kolaborasi lintas sektor dan pemanfaatan sumber daya lokal, yang secara langsung menekan biaya operasional dan anggaran rutin pemerintah daerah dalam pengelolaan lingkungan.

Tabel 3.3 Manfaat Jangka Pendek, Menengah, dan Panjang serta Capaian Nyata Aksi Perubahan

Jangka Waktu	Manfaat	Capaian Nyata
Jangka Pendek (0–1 tahun)	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatnya partisipasi masyarakat - Tersedianya materi edukatif - Meningkatnya pengetahuan tentang pencemaran 	<ul style="list-style-type: none"> - Survei: 60% warga meningkat kesadarannya - Jumlah penyuluhan meningkat 3x - Terbentuk 120 kader aktif
Jangka Menengah (2–3 tahun)	<ul style="list-style-type: none"> - Perubahan perilaku masyarakat (3R, pengelolaan limbah) - Penurunan volume sampah liar - Kader lingkungan aktif di tingkat lokal 	<ul style="list-style-type: none"> - Penurunan pencemaran plastik 20% di sungai lokal - Komunitas lingkungan terbentuk di 40 kelurahan
Jangka Panjang (4–5 tahun)	<ul style="list-style-type: none"> - Kemandirian masyarakat dalam menjaga lingkungan - Edukasi lingkungan masuk kurikulum - Penurunan signifikan indeks pencemaran 	<ul style="list-style-type: none"> - Menuju kota bebas sampah liar - Sinergi masyarakat, pemerintah, dan usaha terbangun

Tabel 3.4 : Target Strategis Jangka Menengah dan Panjang

Periode	Target Strategis
Jangka Menengah (2–3 tahun)	<ul style="list-style-type: none"> - 75% warga paham prinsip 3R - Komunitas lingkungan aktif di tiap kelurahan - Penurunan 30% pencemaran dari rumah tangga dan usaha kecil
Jangka Panjang (4–5 tahun)	<ul style="list-style-type: none"> - Edukasi lingkungan terintegrasi di sekolah - Wilayah bebas limbah domestik - Sistem pengendalian pencemaran berbasis data & teknologi

C. Implementasi Pengembangan Kompetensi Aksi Perubahan

Pelaksanaan aksi perubahan dalam program Strategi Edukasi dan Penyuluhan kepada Masyarakat dalam Pengendalian Pencemaran Lingkungan telah berjalan sesuai dengan *milestone* yang telah dirancang dalam rencana kerja. Kegiatan ini bertujuan untuk mendorong kesadaran dan partisipasi aktif masyarakat dalam upaya menjaga kelestarian lingkungan serta mengurangi dampak pencemaran yang bersumber dari aktivitas rumah tangga.

Tabel 3.5 Pengembangan Kompetensi Aksi Perubahan

PihakTerdampak AKSI PERUBAHAN	Kompetensi yang Dibutuhkan	Cara Pengembangan Kompetensi (klasikal / non klasikal)
1. Tim Efektif Aksi Perubahan DLH	<ul style="list-style-type: none"> - Penyusunan SOP - Komunikasi publik - Edukasi lingkungan 	Bimtek klasikal, <i>in house training</i> , diskusi kelompok

<p>2. Masyarakat Sasaran (25 rumah tangga)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kesadaran lingkungan - Praktik 3T (Tanam, Tutup, Tidak Buang) - Pengelolaan sampah sederhana 	<p>Penyuluhan langsung, video edukasi (non-klasikal), demonstrasi lapangan</p>
<p>3. .Pegawai DLH terkait pengawasan & edukasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoring pelaksanaan program - Evaluasi program berbasis lingkungan - <i>Digital literacy</i> 	<p>Pelatihan teknis, <i>coaching</i>, tutorial penggunaan media sosial (non-klasikal)</p>

Gambar 3.10 Kegiatan Implementasi Pengembangan Kompetensi



PEMERINTAH KOTA PAGAR ALAM
DINAS LINGKUNGAN HIDUP
 Jalan Diponegoro Nomor 100, Kecamatan Gunung Sari
 Kota Pagar Alam, Telp/Fax: 0751 - 823002

Nomor: 007 /DLH/2025
 Tanggal:/..../2025
 Lampiran:/..../2025
 Perihal: Undangan Kegiatan Penyuluhan

Kepada Yth,
 Camat Kota Pagar Alam
 1. Camat Pagar Alam Selatan
 2. Camat Pagar Alam Utara
 3. Camat Dempo Utara
 4. Camat Dempo Tengah
 5. Camat Dempo Selatan

Di Tempat

Dengan Hormat,
 Sehubungan dengan pelaksanaan aksi perubahan dengan judul "Strategi Edukasi dan Penyuluhan terhadap Masyarakat dalam Pengendalian Pencemaran Lingkungan Kota Pagar Alam", bermaksud mengundang Warga Masyarakat sebanyak masing-masing 5 Rumah Tangga diwilayah lingkungan kerja Bapak/Ibu untuk hadir mengikuti Kegiatan Penyuluhan yang akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal: Selasa, 10 Juni 2025
 Waktu: 10.00 s.d 12.00 WIB
 Tempat: Villa Dempo Flower Kota Pagar Alam

Demi kelancaran kegiatan Aksi Perubahan tersebut, diharapkan kehadiran Warga Bapak/Ibu dalam kegiatan tersebut. Demikian surat undangan ini, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Pagar Alam, 06 Juni 2025
Prima, Dinas,


PEMERINTAH KOTA PAGAR ALAM
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERKAKAN
 Jalan H. Dardot Kota No 7, Kecamatan Pakseman Gunung Sari Pagar Alam
 Telpax: 0751 823 1001 Fax: 0751 823002
 Email: dkk@pagaralam.go.id

Daftar Hadir Peserta Pelatihan Kegiatan Pembinan dan Pemantauan Pembudidayaan Ikan, Di Daerah Kota Pagar Alam Dengan Tema "Berih Das Induk Ikan Unggul Kita: Bernilai (Berih Wong Kaya)"
 Pada Selasa, 24 Juni 2025

NO	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dika Apriadi	Peternak Ikan	
2	Arifudin Tri Nugra	Peternak Ikan	
3	Oktia Pujiati	Tetel Beribung	
4	Apri Hayuki	Tetel Beribung	
5	Wira Hadi	Tetel Beribung	
6	Herman	Tetel Beribung	
7	Pagar Alam	Bulu Kerap Betang	
8	Hari Kusuma	Bulu Kerap Betang	
9	Hanggih Purandhi	Bulu Kerap Betang	
10	Darmawan	Bulu Kerap Betang	
11	Sugarto	Bulu Kerap Betang	
12	Juli	Mina Senda Rangin	
13	Martatik	Mina Senda Rangin	
14	Erwin	Mina Senda Rangin	
15	Aika	Mina Senda Rangin	
16	Wing Hukul Makasoro	Mina Jingga Baru	
17	Zaki	Mina Jingga Baru	
18	Muhammad	Mina Jingga Baru	
19	Dipriyanti	Mina Jingga Baru	
20	Safiq	Mina Karat	
21	Hendri	Mina Karat	
22	Eli Kusuma	Mina Karat	
23	Fendriyanti	Mina Karat	
24	Zilri Rahar	Mina Karat	

25	Randono Alifan	Mina Karat	
27	Maulin	Udaka Betangga	
28	Bambangwijaya	Udaka Betangga	
29	Rudians	Udaka Betangga	
30	Adhario	Udaka Betangga	
31	Fidiansyah	Udaka Betangga	
32	Herman Syarif	Udaka Betangga	
33	Alvin	Udaka Betangga	
34	Pika Y	Gantung Putih Maki	
35	Yoko Lihader	Gantung Putih Maki	
36	Aqni Sukarno	Gantung Putih Maki	
37	Deep Anggranyan S.Pi	PenyuluhPendidangan	
38	Rika Amelia H. S. S.Pi	PenyuluhPendidangan	
39	Arifah	Yakultaw	
40	Pada Hami	Yakultaw	

Pagar Alam, 24 Juni 2025
 Pejabat Pembina Teknis Pelatihan

H. Sofie Nurhadi, S.Pi, M.Si
 NP. 198511072009031003



BAB IV

KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

Keberlanjutan aksi perubahan merupakan salah satu komponen penting dalam pelaksanaan kegiatan. Hal tersebut dikarenakan perlu adanya kesinambungan suatu kegiatan yang dimulai dengan perencanaan dan pelaksanaan pada jangka pendek. Dalam suatu pelaksanaan kegiatan diperlukan jadwal dan target yang hendak dicapai pada jangka menengah dan jangka panjang untuk hasil yang lebih baik. Di bawah ini akan diuraikan jadwal dan target aksi perubahan dalam jangka menengah dan jangka panjang, sebagai berikut :

A. TARGET CAPAIAN JANGKA MENENGAH

Setelah kegiatan aksi perubahan jangka pendek dilaksanakan, maka jadwal dan target dalam rangka keberlanjutan aksi perubahan adalah capaian jangka menengah sebagaimana pada tabel dibawah ini :

Tabel 6.1
Target Capaian Jangka Menengah

No.	Tahapan Utama	Kegiatan	Keluaran	Waktu
1	Meningkatkan kerja sama antara Dinas Lingkungan Hidup dengan Instansi dan Lembaga terkait dalam upaya Pengendalian Pencemaran Lingkungan	Melakukan kegiatan peningkatan kerja sama antara Dinas Lingkungan Hidup dengan Instansi dan Lembaga terkait dalam upaya Pengendalian Pencemaran Lingkungan	Terlaksananya kegiatan peningkatan kerja sama antara Dinas Lingkungan Hidup dengan Instansi dan Lembaga terkait dalam upaya Pengendalian Pencemaran Lingkungan	6 bulan setelah pelaksanaan jangka pendek
2	Melakukan evaluasi pelaksanaan kegiatan upaya Pengendalian Pencemaran Lingkungan	a. Rapat evaluasi bersama seluruh tim dan stakeholder pendukung b. Pembinaan kegiatan berdasarkan hasil evaluasi	Terlaksananya evaluasi pelaksanaan kegiatan upaya Pengendalian Pencemaran Lingkungan	6 bulan setelah tahapan jangka pendek

Dalam kegiatan pengembangan kegiatan kerja sama antara Dinas

Lingkungan Hidup dengan instansi dan Lembaga terkait diharapkan dapat meningkatkan upaya pengendalian pencemaran lingkungan kepada masyarakat sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan jangka menengah aksi perubahan yaitu “Terwujudnya perluasan cakupan Implementasi Pengembangan Strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan Kota Pagar Alam”

B. TARGET CAPAIAN JANGKA PANJANG

Sebagai tindak lanjut capaian jangka menengah maka perlu ditetapkan target capaian pada periode jangka panjang sebagaimana pada tabel dibawah ini :

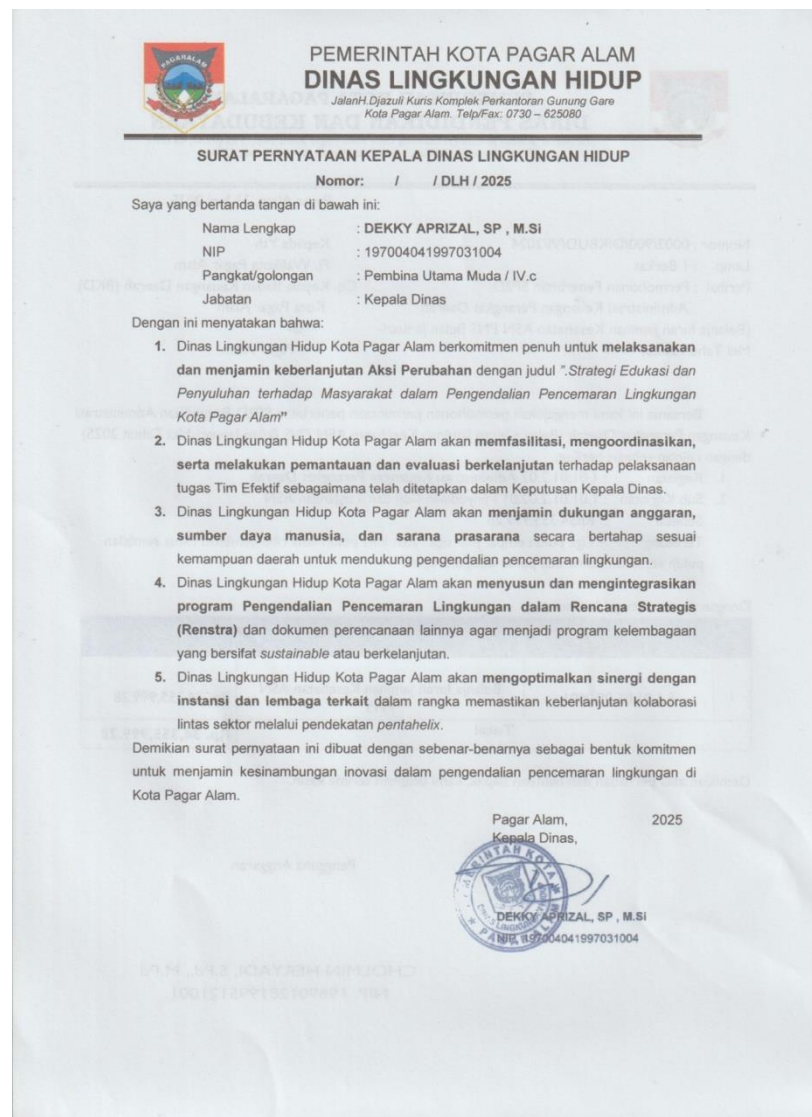
Tabel 6.2.Target Capaian Jangka Panjang

No.	Tahapan Utama	Kegiatan	Keluaran	Waktu
1	Peningkatan kapasitas SDM dalam pengendalian pencemaran lingkungan secara berkala dan rutin	Melaksanakan kegiatan peningkatan kapasitas SDM melalui sosialisasi, bimbingan teknis maupun pelatihan	Terlaksananya peningkatan kapasitas SDM dalam pengendalian pencemaran lingkungan	1 tahun setelah tahapan jangka menengah
2	Peningkatan sarana dan prasarana pengendalian pencemaran lingkungan	Melakukan peningkatan sarana dan prasarana penunjang kegiatan pengendalian pencemaran lingkungan	Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung upaya pengendalian pencemaran lingkungan	1 tahun setelah tahapan jangka menengah
3	Monitoring dan evaluasi kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> a. Rapat evaluasi bersama seluruh tim dan stakeholder pendukung b. Penyampaian kendala dan solusi c. Pembinaan kegiatan berdasarkan hasil evaluasi d. Pelaporan hasil kegiatan beserta evaluasinya 	Terlaksananya monitoring dan evaluasi	1 tahun setelah tahapan jangka menengah

Dalam kegiatan jangka Panjang aksi perubahan Tahapan kegiatan pada jangka menengah ini dilaksanakan pada bulan Desember 2025 – November

2026. Tentunya untuk mengembangkan aksi perubahan ini membutuhkan komitmen kuat dan dukungan penuh dari seluruh stakeholder, sehingga dalam pelaksanaannya bisa terus berkembang. Sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan jangka panjang aksi perubahan yaitu “Terciptanya Pengembangan Strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan Kota Pagar Alam”.

Gambar 6.1 Surat Pernyataan Kepala Dinas Lingkungan Hidup untuk menjamin keberlanjutan aksi perubahan



BAB V.

KETERKAITAN DENGAN MATA KULIAH PILIHAN

Pelaksanaan aksi perubahan tidak terlepas dari dukungan kompetensi yang diperoleh melalui mata pelatihan pilihan yang telah diikuti selama program pengembangan kompetensi. Mata pelatihan pilihan memberikan penguatan substansi, metodologi, dan strategi yang mendukung keberhasilan implementasi aksi perubahan, baik secara konseptual maupun teknis. Mata kuliah pilihan didiskusikan dengan coach/pembimbing kemudian disetujui yang dibuktikan dengan formulir persetujuan coach.

1. Menguasai Seni Berkomunikasi

Keterkaitan mata pelatihan "Menguasai Seni Berkomunikasi" dengan aksi perubahan strategi edukasi dan penyuluhan dalam pengendalian pencemaran lingkungan di Kota Pagar alam sangatlah signifikan. Kemampuan berkomunikasi yang efektif adalah kunci keberhasilan dalam kampanye perubahan perilaku masyarakat.

Singkatnya, pelatihan "Menguasai Seni Berkomunikasi" merupakan investasi yang penting bagi para penyuluh dan pelaku edukasi di Kota Pagar alam karena kemampuan ini akan secara langsung meningkatkan efektivitas program pengendalian pencemaran lingkungan.

2. Pertumbuhan Ekonomi Hijau

Mata pelatihan "Pertumbuhan Ekonomi Hijau" oleh CGGI (Center for Governance and Good Leadership) memiliki keterkaitan yang kuat dengan aksi perubahan strategi edukasi dan penyuluhan dalam pengendalian pencemaran lingkungan di Kota Pagaralam. Keterkaitan ini terletak pada pemahaman bahwa pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan harus selaras dengan pelestarian lingkungan. Pelatihan ini membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip ekonomi hijau ke dalam strategi edukasi dan penyuluhan, sehingga aksi perubahan menjadi lebih efektif dan berkelanjutan.

3. Membina Kerja Sama Tim

Pelatihan Kerja sama Tim sangat penting untuk memastikan efektifitas program, tim yang solid dan terkoordinasi akan mampu merancang,

mengimplementasikan, dan mengevaluasi strategi edukasi dan penyuluhan yang lebih efisien dan efektif..



Formulir Persetujuan Coach


Pemilihan Mata Pelatihan Pilihan dalam Mendukung Penyusunan Aksi Perubahan

Nama Peserta : **Sufrianto, S.Pd., MM**

NDH : 026

Instansi : Pemerintah Kota Pagar Alam.

No	Judul Aksi Perubahan	Mata Pelatihan	Jalur Pembelajaran	Hubungandengan Aksi Perubahan	Bukti	Sumber Pembelajaran
1	2	3	4	5	6	7
1.	Strategi Edukasi dan Penyuluhan terhadap Masyarakat dalam Pengendalian Pencemaran Lingkungan	Menguasai Seni Berkomunikasi	Mandiri	Keterkaitan mata pelatihan "Menguasai Seni Berkomunikasi" dengan aksi perubahan strategi edukasi dan penyuluhan dalam pengendalian pencemaran lingkungan di Kota Pagar alam sangatlah signifikan. Kemampuan berkomunikasi yang efektif adalah kunci keberhasilan dalam kampanye perubahan perilaku masyarakat. Singkatnya, pelatihan "Menguasai Seni Berkomunikasi" merupakan investasi yang penting bagi para penyuluh dan pelaku edukasi di Kota Pagar alam karena kemampuan ini akan secara langsung meningkatkan efektivitas program pengendalian pencemaran lingkungan.		ASN BERPIJAR https://asn.futureskills.id
2.	Strategi Edukasi dan Penyuluhan terhadap Masyarakat dalam Pengendalian Pencemaran Lingkungan	Pertumbuhan Ekonomi Hijau	Mandiri	Mata pelatihan "Pertumbuhan Ekonomi Hijau" oleh CGGI (Center for Governance and Good Leadership) memiliki keterkaitan yang kuat dengan aksi perubahan strategi edukasi dan penyuluhan dalam pengendalian pencemaran lingkungan di Kota Pagaralam. Keterkaitan ini terletak pada pemahaman bahwa pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan harus selaras dengan pelestarian lingkungan. Pelatihan ini membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip ekonomi hijau ke dalam strategi edukasi dan		Youtube CGGI https://youtu.be/1nPglKZLiro?si=cIxGxXguyQTxa3nX

				penyuluhan, sehingga aksi perubahan menjadi lebih efektif dan berkelanjutan.		
3.	Strategi Edukasi dan Penyuluhan terhadap Masyarakat dalam Pengendalian Pencemaran Lingkungan	Membina Kerja Sama Tim	Mandiri	Pelatihan Kerja sama Tim sangat penting untuk memastikan efektifitas program, tim yang solid dan terkoordinasi akan mampu merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi strategi edukasi dan penyuluhan yang lebih efisien dan efektif..		ASN BERPIJAR https://asn.fu.tureskills.id

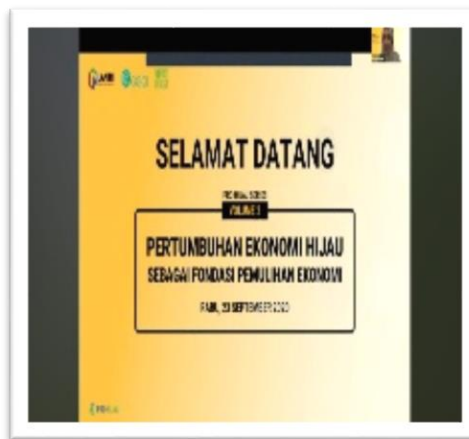
Palembang, 30 Juni 2025

COACH



Dra. Hj. Srisnawati, M.Si
Widyaiswara Ahli Madya, IV/c
NIP. 196801211993032006

Gambar 5.1 Bukti Keikutsertaan Mata Kuliah Pilihan



BAB VI.

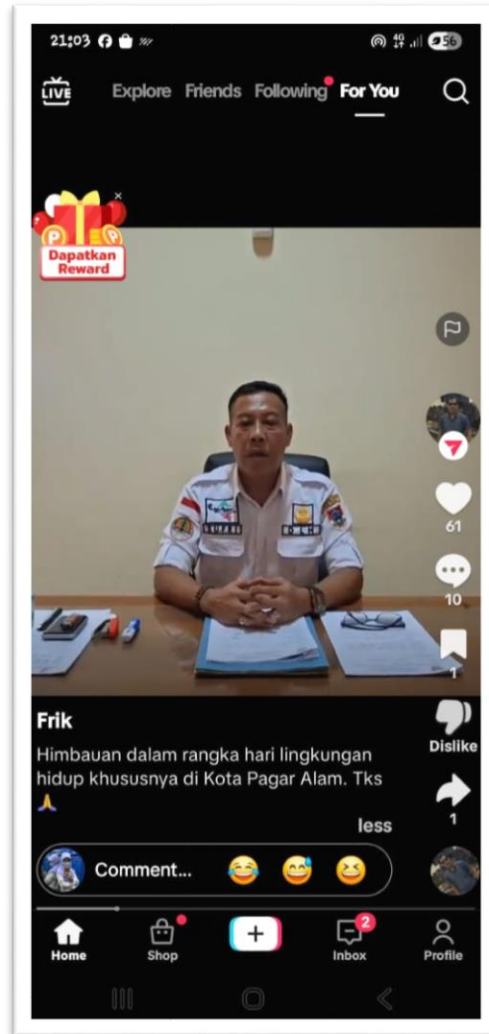
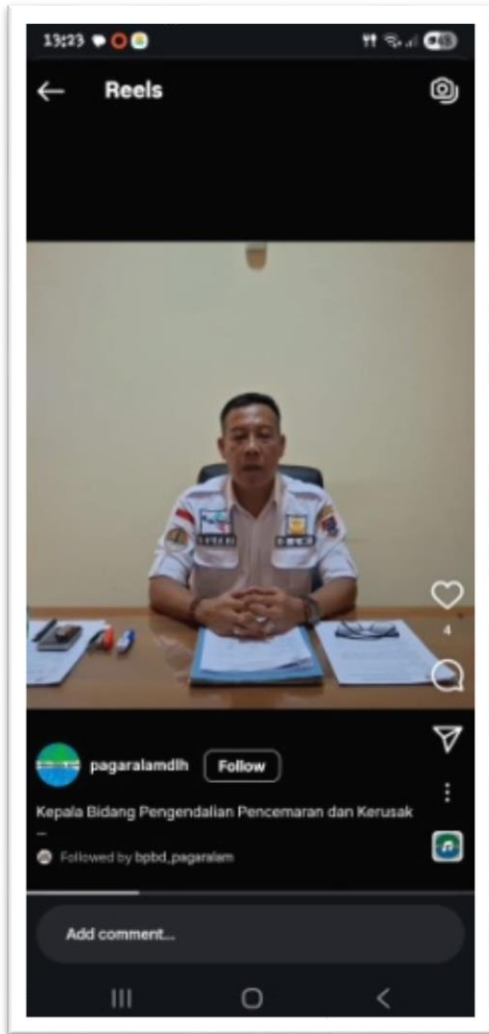
DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN

Penyebarluasan inovasi yang dibuat dalam aksi perubahan dilakukan beberapa kegiatan dengan menyebarkan informasi pengendalian pencemaran lingkungan di Kota Pagar Alam melalui media massa maupun media sosial. Hal ini perlu dilakukan agar masyarakat dapat memperoleh informasi-informasi mengenai pengendalian pencemaran serta mempraktekan segala bentuk pengendalian pencemaran lingkungan dalam kehidupan sehari-hari.

Pada aksi perubahan ini juga telah dilakukan kegiatan diseminasi dan publikasi kegiatan-kegiatan yang dapat mempermudah layanan informasi maupun komunikasi kepada masyarakat terkait pengendalian pencemaran lingkungan diantaranya :

a. Media Sosial

Dinas Lingkungan Hidup selaku lembaga pemerintah daerah yang bertanggungjawab terhadap lingkungan hidup daerah memiliki layanan informasi dan komunikasi yang mudah diakses masyarakat, salah satunya menggunakan media social. Media social yang digunakan adalah Instagram, berikut adalah link video tersebut <https://www.instagram.com/reel/DLUB0t4p97c/?igsh=NXRyNXg4cmc3c2pq>. Video juga diunggah pada media social tiktok <https://vt.tiktok.com/ZSkERrSnw/>



BAB VII.

IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI DALAM AKSI PERUBAHAN

Pengembangan potensi diri dalam aksi perubahan mengacu pada proses meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya yang diperlukan untuk berhasil menghadapi dan mengelola perubahan di lingkungan pribadi, profesional, atau organisasi. Dalam rangka pelaksanaan aksi perubahan Implementasi Pengembangan Strategi edukasi dan penyuluhan terhadap masyarakat dalam pengendalian pencemaran lingkungan Kota Pagar Alam ,juga dapat memberikan manfaat terhadap implementasi pengembangan kompetensi.

Gambar 7.1.Rekap Nilai Akhir Sikap Perilaku Peserta

REKAP NILAI GABUNGAN PESERTA DAN MENTOR					
Nama	: Sufrianto, S.Pd.,MM		Nama Mentor	: Dekky Aprizal,S.P.,M.Si	
NIP	: 197105052003121011		NIP:	: 197004041997031004	
Jabatan	: Kepala Bidang Pengendalian, Pencemaran dan Ke		Jabatan	: Kepala Dinas Lingkungan Hidup	
Instansi	: Pemerintah Kota Pagar Alam		Instansi	: Pemerintah Kota Pagar Alam	
Program	: PKA Angkatan I Tahun 2025				

Komponen	Sub Komponen	Nilai Peserta	Nilai Mentor	Nilai Rata-Rata	Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	8	9	8,70	Baik
	Komitmen	8	8	8,00	Baik
	Kedisiplinan	8	8	8,00	Baik
	Kejujuran	8	8	8,00	Baik
	Konsistensi	8	7,5	7,65	Baik
	Pengambilan Keputusan	8	8	8,00	Baik
	Rata-Rata		8,00	8,08	8,06
Kerjasama	Kerjasama Internal	8	8	8,00	Baik
	Kerjasama Eksternal	8	8	8,00	Baik
	Komunikasi	8	9	8,70	Baik
	Fleksibilitas	8	7,5	7,65	Baik
	Komitmen dalam Tim	8	8	8,00	Baik
	Rata-Rata		8,00	8,10	8,07
Mengelola Perubahan	Pelayanan Publik	8	8	8,00	Baik
	Adaptabilitas	8	8	8,00	Baik
	Pengembangan orang lain	8	7,5	7,65	Baik
	Orientasi pada hasil	8	8	8,00	Baik
	Inisiatif	8	8	8,00	Baik
Rata-Rata		8,00	7,90	7,93	Baik
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		8,00	8,03	8,02	Baik

Keterangan Kualifikasi
9-99-10 Istimewa
7-8-99 Baik

Tabel 7.1 Strategi peningkatan pengembangan potensi diri

No.	Komponen / sub Komponen	Kegiatan Pengembangan Potensi Diri untuk Mendukung Pelaksanaan Aksi Perubahan	Kegiatan / Tahapan Aksi Perubahan	Waktu Pelaksanaan		Hasil
				Rencana	Realisasi	
1.	Integritas / Konsistensi	Mengikuti pelatihan etika birokrasi dan membuat komitmen pribadi secara tertulis	Menyusun dan menjalankan kode etik kerja tim	Minggu I Mei 2025	Telah mengikuti pelatihan pada awal Mei dan menandatangani komitmen etika bersama tim aksi perubahan.	Surat Komitmen Diri
2.	Kerjasama / Fleksibilitas	Mengikuti workshop komunikasi efektif dan kepemimpinan kolaboratif	Koordinasi lintas unit dan pembentukan tim kerja kolaboratif	Minggu II Mei 2025	Koordinasi lintas unit terlaksana dengan baik. Tim kerja dibentuk dan telah aktif menjalankan peran	Surat dukungan Aksi
3.	Mengelola perubahan / pengembangan orang lain	Coaching internal dan berbagi pengetahuan dengan tim	Pendampingan implementasi aksi perubahan	Minggu II – Minggu ke IV Juni 2025	Kegiatan coaching dan transfer pengetahuan terlaksana saat penyuluhan. Tim pendamping aktif mendukung edukasi masyarakat.	Video pendek, dan publikasi di media social https://drive.google.com/file/d/13hSyAvu2IODZGhenbueLkIqNWmw4DZRr/view?usp=sharing

Gambar 7.2 Surat Komitmen Diri dan Dukungan Aksi

KOMITMEN PRIBADI TERTULIS
 Sebagai Kepala Kepala Bidang Pengendalian, Pemantauan dan
 Kerjasama Lingkungan Hidup Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang
 Alvin

Rasa yang bertanggung jawab ini:
 Nama : **ROHMANTO S.P.A.M.S.**
 NIP : **19710022022121011**
 Jabatan : **Kepala Bidang Pengendalian, Pemantauan dan Kerjasama**
 Lingkungan Hidup
 Dinas Lingkungan Hidup
 Pemerintah Kota Padang

Dengan ini menyatakan kesediaan pribadi saya untuk:

- Mengatakan lagan dan tanggung jawab sebagai Kepala Bidang Pengendalian, Pemantauan dan Kerjasama Lingkungan Hidup secara profesional, akurat, transparan dan bertanggung jawab serta dengan pelaksanaan yang selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi.
- Menghormati dan menghargai perbedaan pendapat, adat istiadat, persahabatan dan persatuan pada di tempat kerja, serta memberikan kontribusi pelaksanaan program kerja Dinas.
- Menggunakan etika komunikasi dan koordinasi antara program DLH dan seluruh pemangku kebijakan, serta memelihara hubungan dengan pemangku lingkungan.
- Menghormati, melindungi, mengabdikan dan membangun secara etis dan bertanggungjawab. Serta memelihara, melindungi, dan meningkatkan dengan disiplin etis.
- Mempertahankan etika pribadi, serta beretika kepada lingkungan, lingkungan, dan rekan kerja untuk meningkatkan pengabdian pelaksanaan lingkungan hidup.
- Mendukung penuh visi dan misi Wali Kota Padang Alvin, serta berinovasi untuk melaksanakan program, proyek, dan kegiatan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja organisasi.
- Komitmen ini saya buat dengan sukarela dan tanpa paksaan sebagai salah satu langkah untuk meningkatkan dan melaksanakan tugas jabatan saya.

Padang, 10 Mei 2025
 Kepala Bidang Pengendalian, Pemantauan dan Kerjasama Lingkungan Hidup
ROHMANTO S.P.A.M.S.
 NIP. 19710022022121011



BAB VIII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pelaksanaan aksi perubahan yang berfokus pada Strategi Edukasi dan Penyuluhan terhadap Masyarakat dalam Pengendalian Pencemaran Lingkungan telah berhasil dilaksanakan sesuai dengan tahapan yang direncanakan. Aksi ini berangkat dari permasalahan utama yang diidentifikasi melalui analisis USG dan fishbone, yaitu kurangnya kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungan dari tindakan kecil sehari-hari, yang berdampak pada rendahnya nilai Indeks Kualitas Air (IKA) dan Indeks Kualitas Lahan (IKL) Kota Pagar Alam.

Berdasarkan hasil implementasi di lapangan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Strategi edukasi dan penyuluhan yang dirancang bersifat efektif dan aplikatif, terutama melalui pendekatan partisipatif seperti penyuluhan langsung, pembuatan video edukatif, serta pelatihan praktis kepada masyarakat sasaran (25 rumah tangga).
2. Adanya perubahan perilaku positif masyarakat, ditandai dengan meningkatnya pemahaman mengenai prinsip 3T (Tanam, Tutup, Tidak Buang) serta mulai diterapkannya praktik pengelolaan sampah dan vegetasi penutup di pekarangan rumah.
3. Dokumen SOP dan media edukasi telah tersusun dan disosialisasikan secara luas melalui berbagai media, menjadi panduan resmi dalam pelaksanaan kegiatan edukasi ke depan.
4. Kegiatan berjalan sesuai dengan milestone, baik pada tahapan jangka pendek (2 bulan), maupun persiapan menuju jangka menengah dan panjang, seperti pembentukan tim lintas sektor, integrasi ke dalam kebijakan daerah, dan peningkatan sinergi antar-OPD.
5. Dari sisi pengembangan potensi diri dan kompetensi, project leader serta tim aksi telah menunjukkan peningkatan kemampuan dalam aspek integritas, kolaborasi lintas unit, komunikasi publik, dan pengelolaan perubahan, sebagaimana terlihat dalam hasil asesmen dan pelaksanaan kegiatan aksi perubahan.

6. Aksi perubahan ini memiliki potensi untuk direplikasi di kecamatan atau kelurahan lain di Kota Pagar Alam, serta dapat dijadikan model edukasi berbasis komunitas untuk pengendalian pencemaran lingkungan.

Dengan berjalannya aksi perubahan ini, diharapkan dapat menjadi fondasi dalam membangun kesadaran kolektif masyarakat untuk menjaga lingkungan hidup secara mandiri, berkelanjutan, dan terintegrasi dalam pembangunan daerah Kota Pagar Alam.

B. Saran

Berdasarkan hasil pelaksanaan aksi perubahan dan berbagai temuan di lapangan, maka disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penguatan Edukasi Berkelanjutan diperlukan pengembangan program edukasi lingkungan yang berkelanjutan, tidak hanya melalui penyuluhan periodik, tetapi juga integrasi dalam kegiatan rutin kelurahan, sekolah, dan rumah ibadah agar pesan-pesan lingkungan menjadi budaya.
2. Perluasan Cakupan dan Replikasi Program Keberhasilan aksi perubahan di wilayah pilot (25 rumah tangga) perlu diperluas ke seluruh kecamatan di Kota Pagar Alam, melalui pendampingan kader lingkungan dan pembentukan komunitas peduli lingkungan di tiap kelurahan.
3. Penguatan Kolaborasi Antar-OPD dan Masyarakat Sinergi antara DLH dengan OPD terkait seperti Dinas Kesehatan, Dinas PUPR, dan Dinas Pendidikan perlu diformalkan melalui perjanjian kerja sama atau surat keputusan lintas sektor agar peran masing-masing lebih jelas dan saling mendukung.
4. Optimalisasi Sarana dan Prasarana diperlukan dukungan sarana seperti tempat pengomposan, alat edukasi visual, dan bank sampah sederhana di lingkungan masyarakat agar edukasi tidak hanya bersifat teori tetapi juga praktik langsung yang mudah dijalankan.
5. Monitoring dan Evaluasi Berbasis Data DLH diharapkan membangun sistem pemantauan sederhana berbasis digital (misalnya dashboard atau aplikasi sederhana) untuk mengukur dampak edukasi terhadap perubahan perilaku masyarakat dan kualitas lingkungan.

6. Dukungan Kebijakan dan Regulasi Perlu penyusunan regulasi daerah atau peraturan wali kota yang mendukung pelaksanaan strategi edukasi lingkungan secara menyeluruh, termasuk pemberian insentif atau pengakuan terhadap kelompok masyarakat yang aktif menjaga lingkungan.

Dengan diterapkannya saran-saran tersebut, diharapkan aksi perubahan ini tidak hanya menghasilkan dampak sesaat, tetapi juga menjadi gerakan kolektif masyarakat Kota Pagar Alam dalam menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Marlin P. Marpaung M.Sc., 2019. Modul Pelatihan Kepemimpinan Administrator : Komunikasi Efektif. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- Drs. Setia Budi, MA., 2019. Modul Pelatihan Kepemimpinan Administrator : Manajemen Perubahan Sektor Publik. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- Dr. Wahyu Suprpti, MM., M., M.Psi-T., 2019. Modul Pelatihan Kepemimpinan Administrator : Kepemimpinan Transformasional. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- Dr. Winantuningtyas Titi Swasanany, M.Si., 2019. Modul Pelatihan Kepemimpinan Administrator : Akuntabilitas Kinerja. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- Mochammad Fatwadi, MT., M.Sc., 2019. Modul Pelatihan Kepemimpinan Administrator : Jejaring Kerja. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- Muhamad Imam Alfie Syarien, 2019. Modul Pelatihan Kepemimpinan Administrator : Manajemen Kinerja. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- Undang-Undang No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (UU PPLH).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.