

AKSI PERUBAHAN

PENINGKATAN KAPASITAS SDM SATLINMAS DESA MELALUI PELATIHAN SATLINMAS DESA SE- KECAMATAN PAMPANGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS ANGKATAN II TAHUN 2025



Disusun Oleh:

Nama	: Ibrahim, S.Sos, M.Si
NDH	: 26
Angkatan	: II
Coach	: Dra. Hariyati, S.H., M.M
Mentor	: Yudi Irawan, S.Sos

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAERAH (BPSDMD) PROVINSI SUMATERA SELATAN**

RINGKASAN EKSEKUTIF

Aksi perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan profesionalisme anggota Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas) di seluruh desa di Kecamatan Pampangan, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Melalui pelatihan yang terstruktur dan berbasis kebutuhan lokal, aksi ini berfokus pada penguatan peran Satlinmas dalam menjaga ketertiban umum, membantu penanggulangan bencana, serta membangun ketahanan sosial di tingkat desa. Kegiatan ini melibatkan tujuh desa prioritas dengan materi pelatihan mencakup pengelolaan konflik kepentingan, resiliensi diri, kedisiplinan, dan koordinasi antarwarga. Pelatihan dilaksanakan secara partisipatif dan didukung penuh oleh pemerintah kecamatan serta stakeholder terkait, sehingga mampu menciptakan sinergi antar unsur penyelenggara keamanan lokal. Dampak langsung dari aksi ini terlihat pada meningkatnya pengetahuan, kesiapsiagaan, dan semangat pengabdian anggota Satlinmas dalam menjalankan tugas. Lebih dari itu, aksi ini juga menjadi langkah awal dalam membangun sistem pembinaan SDM Satlinmas yang lebih terarah dan berkelanjutan. Ke depan, kegiatan ini diharapkan menjadi model pembelajaran bagi kecamatan lain di Kabupaten OKI dalam meningkatkan kapasitas Satlinmas secara terprogram, sekaligus mendukung pelaksanaan pemerintahan desa yang lebih aman, responsif, dan berbasis ketahanan sosial masyarakat.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kecamatan Pampangan, yang terletak di wilayah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI), merupakan salah satu wilayah dengan karakteristik topografi dataran rendah dan perairan yang berawa-rawa serta demografis sosial yang kompleks. Tingginya potensi bencana alam seperti Kebakaran Hutan dan Lahan (Karhutla), ditambah dengan meningkatnya intensitas kegiatan masyarakat seperti pesta adat, pemilu, hingga demonstrasi lokal, menuntut kehadiran Satlinmas yang siap siaga dan memiliki keterampilan teknis yang memadai. Namun kenyataannya, pengembangan sumber daya manusia Satlinmas Desa di Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir hingga saat ini belum dilakukan secara maksimal dan berkesinambungan.

Berdasarkan data internal Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum Kecamatan Pampangan tahun 2023, tercatat 330 anggota Satlinmas tersebar di 22 (Dua puluh dua) desa. Dari jumlah tersebut, hanya sekitar 46 anggota yang pernah mendapatkan pelatihan formal, dan hanya sebagian kecil yang mampu melakukan tindakan penanganan dasar terhadap bencana atau potensi konflik sosial. Kurangnya pelatihan dan pembinaan membuat sebagian besar anggota Satlinmas belum memiliki kemampuan teknis maupun pemahaman regulatif yang baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Dasar Hukum

Adapun dasar hukum pelaksanaan pelatihan berdasar Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Ketertiban Umum Dan Ketentraman Masyarakat Serta Pelindungan Masyarakat dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 42 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Peningkatan Kapasitas Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat .

Kondisi saat ini :

Kondisi yang ada di Kecamatan Pampangan saat ini, di mana kendala utama adalah:

- a. Tidak adanya program pelatihan berkala dan sistematis bagi Satlinmas Desa, baik dari aspek teknis maupun manajerial;
- b. Kurangnya dukungan anggaran dan sumber daya untuk penyelenggaraan pengembangan kapasitas Satlinmas;
- c. Minimnya sinergi antara kecamatan dengan stakeholder terkait seperti BPBD, Polri, maupun dinas teknis lain dalam pelatihan terpadu.

Kondisi yang diharapkan :

Kondisi ideal yang diharapkan dengan realitas di lapangan. Idealnya, Satlinmas di setiap desa memiliki kesiapsiagaan, kompetensi, dan koordinasi yang mumpuni dalam mendukung upaya pemerintah menjaga stabilitas wilayah. Mereka harus mampu berkoordinasi dengan unsur BPBD Kabupaten OKI dan Polsek Pampangan, maupun perangkat desa dalam menghadapi berbagai situasi. Akan tetapi, di Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI, belum ada sistem pelatihan terstruktur, program pembinaan berkelanjutan, maupun kerangka kerja kolaboratif yang dapat menjawab tantangan tersebut.

Strategi mengatasi Masalah :

Strategi mengatasi masalah diatas penulis akan melakukan pelatihan dengan Satlinmas Desa di kecamatan Pampangan. Aksi perubahan yang berfokus pada pengembangan SDM Satlinmas Desa melalui pelatihan secara langsung beririsan dengan ASTA CITA poin ke-4, karena inisiatif ini merupakan bentuk nyata dari pembangunan kapasitas manusia sebagai aktor pelayanan publik tingkat desa dan kecamatan. Satlinmas adalah bagian dari struktur sosial dan kelembagaan negara yang berperan sebagai pelindung masyarakat dalam kondisi darurat maupun kegiatan sosial, dan karenanya memerlukan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, diperlukan rancangan aksi perubahan kinerja pelayanan dengan judul *"Peningkatan Kapasitas SDM Satlinmas Desa melalui Pelatihan Satlinmas Desa Se-Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir"*, yang bertujuan membangun sistem pelatihan terstruktur, meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills anggota Satlinmas, serta menjalin kolaborasi lintas sektor untuk mendukung pengembangan kapasitas SDM secara

berkelanjutan.

Dengan kata lain, penyusunan Rancangan Aksi Perubahan ini tidak hanya menjadi solusi terhadap masalah koordinasi saat ini, tetapi juga sebagai wujud komitmen pemerintah kecamatan dalam membangun birokrasi yang lebih modern, adaptif, dan berdaya saing. Aksi ini adalah langkah awal menuju pemerintahan yang lebih inklusif dan melayani, sebagaimana arah pembangunan nasional yang telah digariskan. Maka berdasarkan pemaparan di atas rancangan aksi perubahan berjudul” **“Peningkatan Kapasitas SDM Satlinmas Desa Melalui Pelatihan Satlinmas Desa Se- Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir”**

B. Tujuan Aksi Perubahan

1. Tujuan Jangka Panjang (*Periode: Di atas 1 tahun sampai dengan maksimal 2 tahun*)
 - a. Terwujudnya peningkatan kapasitas SDM Satlinmas Desa melalui pelatihan di seluruh desa yang ada di kecamatan Pampangan.
 - b. Terlaksananya komunikasi efektif antar Satlinmas Desa dengan aparat kecamatan.
2. Tujuan Jangka Menengah (*Periode: Enam bulan sampai dengan satu tahun*)

Terlaksananya satu sesi pelatihan Satlinmas sebanyak 7 Desa yang ada di Kecamatan Pampangan, yaitu :

(Desa Ulak Pianggu, Desa Kandis, Desa Ulak Depati, Desa Tapus, Desa Pulau Layang, Desa Bangsal, Desa Kuro)
3. Tujuan Jangka Pendek (*Batas waktu berakhirnya PKP – Pelatihan Kepemimpinan Pengawas*)

Terlaksananya satu sesi pelatihan Satlinmas sebanyak 5 Desa yang ada di Kecamatan Pampangan, yaitu :

(Desa Ulak Kemang, Desa Ulak Kemang Baru, Desa Sepang, Desa Keman, Desa Keman Baru)

C. Manfaat Aksi Perubahan

Pelaksanaan aksi perubahan ini memberikan manfaat strategis dalam peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang ketenteraman dan ketertiban

masyarakat di Kecamatan Pampangan. Peningkatan kompetensi anggota Satlinmas melalui pelatihan secara langsung berdampak pada kecepatan dan ketepatan respon terhadap situasi darurat, pengamanan kegiatan sosial masyarakat, serta mendukung fungsi pelayanan publik pemerintah desa dan kecamatan. Hal ini sejalan dengan upaya membentuk organisasi pemerintah yang lebih adaptif, responsif, dan akuntabel.

1. Manfaat Jangka Pendek

Manfaat nyata yang dihasilkan berupa peningkatan kapasitas teknis 50% anggota Satlinmas dari 22 desa setelah mengikuti pelatihan dasar. Indikator terukurnya adalah meningkatnya skor evaluasi pasca pelatihan dari rata-rata 50 menjadi 80 dalam aspek kesiapsiagaan, kedisiplinan, dan kemampuan pertolongan pertama. Manfaat ekonomi yang dapat dihitung antara lain efisiensi biaya pengamanan kegiatan masyarakat sebesar ± Rp15.000.000,- karena berkurangnya ketergantungan pada pengamanan eksternal (TNI/POLRI).

2. Manfaat Jangka Menengah (6 bulan–1 tahun),

Aksi ini akan menurunkan waktu respon Satlinmas terhadap kejadian gangguan ketertiban dari 30 menit menjadi kurang dari 15 menit. Manfaat ini bersifat kuantitatif dalam bentuk peningkatan jumlah kejadian tertangani dengan cepat (target: >80% kasus yang ditangani dalam 15 menit). Dari sisi ekonomi, efisiensi anggaran operasional keamanan desa dapat meningkat karena Satlinmas berperan lebih aktif, menghemat anggaran rata-rata Rp30.000.000,- per tahun dari biaya keamanan tambahan di 14 desa.

3. Pada Jangka Panjang (1–2 tahun)

Manfaat aksi perubahan ini mencakup terbentuknya sistem pelatihan SDM Satlinmas berkelanjutan dan lahirnya regulasi pendukung seperti SOP Pelatihan Satlinmas dan MoU lintas sektor (BPBD Kabupaten OKI dan Polsek Pampangan). Kualitas pelayanan publik meningkat karena kehadiran personel yang terlatih, siap, dan tanggap dalam tugas-tugas kemasyarakatan. Secara kualitatif, akan terjadi peningkatan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Satlinmas, ditargetkan dari indeks kepuasan 65% menjadi 85% berdasarkan survei tingkat desa.

4. Manfaat Strategis

Manfaat strategis lainnya adalah membangun budaya kerja profesional dan partisipatif, mengurangi risiko konflik horizontal, serta memperkuat kapasitas desa sebagai bagian dari ketahanan sosial wilayah. Aksi ini berkontribusi nyata dalam mendukung pencapaian tujuan ASTA CITA terutama poin ke-4 (penguatan SDM) dan poin ke-6 (peningkatan produktivitas masyarakat), yang menjadi fondasi reformasi pelayanan publik nasional.

D. Ruang Lingkup Aksi Perubahan

Ruang lingkup aksi perubahan ini mencakup aspek peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang ketenteraman dan ketertiban umum melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) Satlinmas di wilayah Kecamatan Pampangan, Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Permasalahan utama yang menjadi fokus adalah rendahnya kompetensi teknis dan manajerial anggota Satlinmas akibat belum optimalnya pelaksanaan program pelatihan dan pembinaan secara sistematis dan berkelanjutan. Hal ini berdampak pada menurunnya efektivitas dan efisiensi Satlinmas dalam mendukung pelayanan publik, khususnya saat terjadi keadaan darurat, kegiatan sosial masyarakat, maupun tugas-tugas pengamanan lainnya.

Sebagai pejabat pengawas di lingkungan Kecamatan Pampangan, penulis memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan urusan ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat, termasuk membina dan mengoordinasikan fungsi-fungsi Satlinmas pada tingkat desa. Peran ini menjadi sangat penting karena secara struktural pejabat pengawas memiliki wewenang dalam pengawasan pelaksanaan kebijakan, pembinaan teknis, serta pengendalian program kegiatan yang berdampak langsung pada kinerja pelayanan publik di wilayah kerjanya.

Melalui aksi perubahan ini, ruang lingkup kegiatan akan melibatkan proses identifikasi kebutuhan pelatihan, penyusunan materi pelatihan berbasis lokal, koordinasi lintas sektoral (BPBD Kabupaten OKI dan Polsek Pampangan), pelaksanaan pelatihan bagi seluruh anggota Satlinmas, serta pemantauan dan evaluasi capaian kompetensi pasca pelatihan. Kegiatan ini diharapkan dapat menghasilkan pelayanan publik yang berkualitas, ditandai dengan meningkatnya daya tanggap Satlinmas, profesionalitas dalam menjalankan

tugas, serta berkurangnya potensi keluhan masyarakat terhadap kinerja petugas di lapangan.

Secara keseluruhan, ruang lingkup aksi perubahan ini mencakup dimensi tugas pengawasan, pembinaan SDM, peningkatan mutu layanan keamanan publik, serta penciptaan sistem pelayanan yang adaptif dan berkelanjutan, yang akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan publ

E. ANALISA MASALAH PELAYANAN/ UNIT KERJA

Pelayanan dan kinerja pada Seksi Ketentraman dan Ketertiban (Trantib) Kecamatan Pampangan, Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) saat ini masih belum menunjukkan capaian yang optimal dan belum sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat. Hal ini terlihat dari lemahnya pelaksanaan fungsi-fungsi dasar dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan ketentraman di lingkungan masyarakat desa. Salah satu penyebab utamanya adalah belum maksimalnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) Satlinmas di tingkat desa. Minimnya peningkatan kapasitas, baik dalam bentuk pelatihan dasar maupun pelatihan lanjutan, menyebabkan petugas Satlinmas belum memiliki kompetensi memadai dalam menjalankan tugas lapangan secara efektif.

Selain itu, minimnya pelatihan teknis dan fungsional bagi petugas lapangan berdampak langsung pada ketidaksiapan mereka dalam menghadapi situasi yang menuntut ketegasan serta penanganan yang cepat. Hal ini turut memperkuat kesan bahwa peran Satlinmas dalam menjaga ketertiban umum masih bersifat simbolik dan belum mampu bertindak proaktif. Ketidaksiapan tersebut kemudian diperparah oleh lemahnya koordinasi dalam penanggulangan bencana di tingkat kecamatan.

Hal ini menunjukkan belum adanya sistem penertiban sosial yang kuat di masyarakat serta lemahnya fungsi pengawasan yang seharusnya dijalankan oleh Satlinmas dan aparat kecamatan. Kombinasi dari berbagai faktor ini mencerminkan perlunya reformulasi strategi kerja, peningkatan kompetensi aparatur, serta penguatan sinergi kelembagaan agar pelayanan dan kinerja Seksi Trantib dapat berjalan optimal sesuai amanat penyelenggaraan pemerintahan

daerah.

1. Identifikasi dan Analisa Masalah

Pelayanan dan kinerja Seksi Ketentraman dan Ketertiban (Trantib) Kecamatan Pampangan menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan fungsi dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Identifikasi awal menunjukkan adanya beberapa permasalahan pokok, yaitu: (1) belum maksimalnya pengembangan SDM Satlinmas di tingkat desa, (2) minimnya pelatihan teknis bagi petugas lapangan, (3) kurang optimalnya peran Satlinmas dalam menjaga ketertiban, (4) lemahnya koordinasi dalam penanggulangan bencana, dan (5) kurangnya pembinaan terhadap gangguan sosial masyarakat. Permasalahan ini secara keseluruhan berdampak pada menurunnya efektivitas pelayanan publik di bidang ketertiban umum.

Kurangnya pelatihan dan pengembangan kapasitas juga memperburuk kinerja Satlinmas dalam menjaga ketertiban masyarakat. Menurut Gibson, Ivancevich & Donnelly (2006), peningkatan efektivitas organisasi publik sangat bergantung pada kemampuan anggotanya untuk merespons dinamika lingkungan sosial secara adaptif. Dalam konteks Kecamatan Pampangan, tidak adanya pelatihan rutin menjadikan petugas Satlinmas tidak mampu menghadapi konflik sosial atau potensi gangguan ketertiban yang berkembang secara cepat di masyarakat.

Aspek lainnya yang tak kalah penting adalah koordinasi lintas sektor yang belum berjalan dengan baik, terutama dalam penanggulangan bencana. Ketika koordinasi antar instansi tidak terbangun, maka prosedur tanggap darurat menjadi tidak efektif. Dalam teori pelayanan publik berbasis jaringan, seperti yang dikemukakan oleh Agranoff & McGuire (2001), efektivitas penanganan masalah publik sangat ditentukan oleh kemampuan aktor-aktor pemerintahan dalam membangun sinergi dan komunikasi lintas unit. Lemahnya koordinasi di tingkat kecamatan menyebabkan keterlambatan dalam merespons bencana yang berdampak luas.

Dari penjelasan diatas, maka dapat dibuatkan analisis masalah dengan metode USG untuk mengidentifikasi dan memprioritaskan permasalahan berdasarkan tingkat *urgensi* (seberapa mendesak masalah harus diselesaikan), *seriousness* (seberapa besar dampak negatif yang ditimbulkan jika tidak

diselesaikan), dan *growth* (potensi masalah tersebut membesar jika dibiarkan).

Berikut adalah analisis permasalahan di Seksi Trantib Kecamatan Pampangan:

Tabel 2.1 Analisis Masalah Metode USG

No	Permasalahan	U	S	G	Skor Total	Prioritas
1	Belum maksimalnya pengembangan Sumber Daya Manusia Satlinmas Desa di kecamatan Pampangan	5	5	5	15	1
2	Minimnya pelatihan bagi Satlinmas Desa terkait penanganan ketertiban dan keamanan masyarakat.	5	5	4	14	2
3	Kurangnya informasi dan komunikasi efektif dalam penanggulangan bencana, sehingga penanganan bencana menjadi lambat dan tidak terorganisir.	4	5	5	14	3
4	Kurang optimalnya peran Satlinmas Desa dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat	3	4	5	12	4
5	Kurangnya usaha pembinaan dan penertiban terhadap gangguan sosial, sehingga muncul berbagai bentuk pelanggaran sosisal di masyarakat tanpa pengawasan.	3	3	5	11	5

Keterangan: Skala 1–5: 1 = sangat rendah, 2 = rendah, 3 = sedang, 4 = tinggi, 5 = sangat tinggi

Berdasarkan analisis menggunakan metode USG, dapat disimpulkan bahwa pelayanan dan kinerja Seksi Trantib Kecamatan Pampangan, Kabupaten OKI, masih belum optimal dan belum sesuai harapan masyarakat. Permasalahan utama terletak pada belum maksimalnya pengembangan SDM Satlinmas, minimnya pelatihan teknis, serta lemahnya koordinasi dan pembinaan dalam bidang ketertiban, keamanan, dan penanggulangan bencana. Dampaknya adalah rendahnya kualitas pelayanan publik, lambannya respons terhadap situasi darurat, serta meningkatnya gangguan sosial di masyarakat.

2. Faktor Penyebab Masalah

a. Komunikasi dalam Pelayanan Publik

Salah satu penyebab belum optimalnya pelayanan adalah lemahnya komunikasi antara aparatur dan masyarakat. Komunikasi publik yang tidak jelas, tidak partisipatif, dan satu arah mengakibatkan pesan

atau informasi tentang prosedur, peran Satlinmas, dan koordinasi keamanan tidak tersampaikan dengan baik. Menurut Dwiyanto (2006: 120), komunikasi yang efektif merupakan komponen utama dalam pelayanan publik karena menciptakan pemahaman, partisipasi, dan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara layanan. Ketidaktepatan komunikasi juga berdampak pada koordinasi lintas lembaga yang tidak sinkron dalam penanganan bencana dan gangguan ketertiban.

b. Perencanaan Kegiatan Pelayanan Publik

Permasalahan pelayanan publik juga dipicu oleh perencanaan kegiatan yang tidak matang. Banyak kegiatan tidak berbasis data kebutuhan lapangan, sehingga program Satlinmas menjadi tidak tepat sasaran. Siagian (2005) menyebutkan bahwa perencanaan adalah proses awal yang menentukan arah dan keberhasilan kegiatan publik, dan harus dilakukan secara partisipatif dan berbasis masalah. Ketidadaan pemetaan risiko sosial atau potensi konflik menyebabkan rendahnya efektivitas intervensi Satlinmas di masyarakat.

c. Penyusunan RKA Pelayanan Publik

Rendahnya kualitas pelayanan juga terkait dengan penyusunan RKA yang tidak berbasis pada prioritas pelayanan dan urgensi lapangan. RKA sering kali hanya berorientasi pada serapan anggaran, bukan pada pencapaian outcome pelayanan. Menurut Mardiasmo (2009), RKA yang efektif harus berbasis kinerja (*performance-based budgeting*) dengan indikator capaian yang terukur. Tanpa penguatan RKA berbasis kebutuhan riil, pelatihan dan pengembangan SDM Satlinmas sulit dilaksanakan secara berkelanjutan.

d. Pelayanan Publik Digital

Faktor lain yang memperburuk kinerja pelayanan adalah minimnya digitalisasi layanan publik, termasuk absennya sistem informasi manajemen Satlinmas, pelaporan online, atau manajemen data potensi gangguan sosial. Dalam era digital, pelayanan publik dituntut untuk adaptif dengan teknologi agar menjadi efisien dan transparan. Indrajit (2006) menegaskan bahwa transformasi digital dalam sektor publik dapat memangkas birokrasi,

meningkatkan akses, dan memperkuat pengawasan. Ketiadaan sistem digital menghambat koordinasi cepat, terutama saat terjadi bencana atau gangguan mendadak.

e. Manajemen Mutu Pelayanan Publik

Kurangnya orientasi terhadap manajemen mutu pelayanan juga menjadi penyebab utama stagnansi kinerja. Tidak adanya indikator mutu, standar pelayanan minimal (SPM), serta evaluasi kepuasan masyarakat menyebabkan pelayanan bersifat administratif semata. Menurut Tjiptono (2012), manajemen mutu dalam pelayanan publik meliputi perencanaan mutu, pengendalian mutu, dan peningkatan mutu secara berkelanjutan (continuous improvement). Tanpa pendekatan ini, pelayanan publik tidak akan berkembang dan sulit menjawab dinamika kebutuhan masyarakat.

f. Pengendalian Pelaksanaan Kegiatan

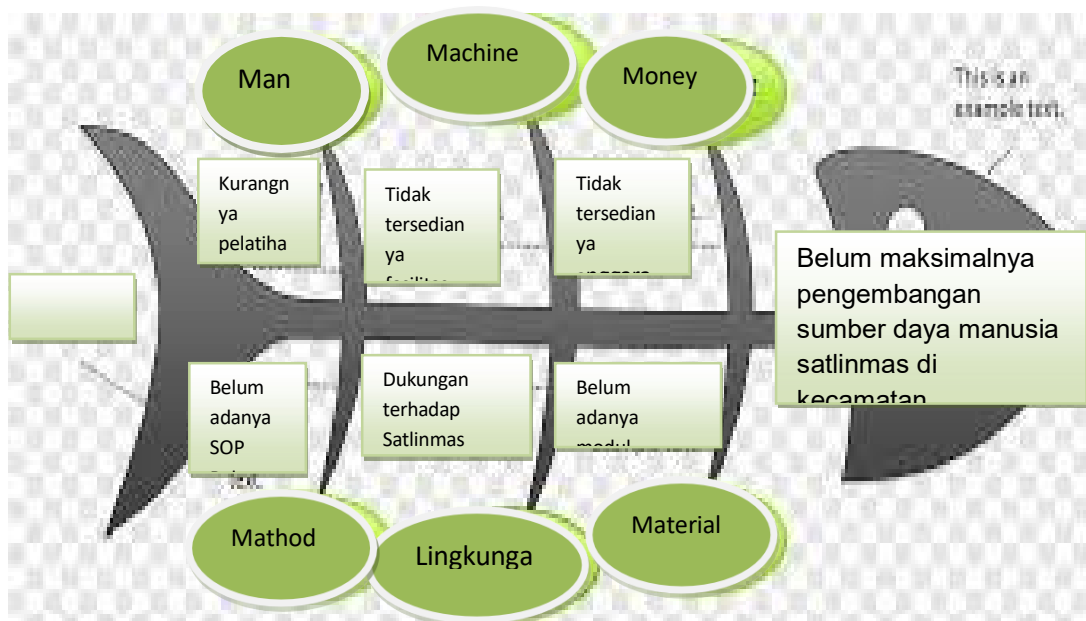
Pelaksanaan kegiatan yang tidak terpantau dengan baik juga mengindikasikan kelemahan dalam fungsi pengendalian. Banyak kegiatan Trantib dilakukan tanpa monitoring dan evaluasi sistematis, sehingga sulit mengukur keberhasilannya. Gibson, Ivancevich & Donnelly (2006) menjelaskan bahwa pengendalian berfungsi untuk memastikan setiap aktivitas organisasi berjalan sesuai rencana, melalui alat evaluasi, supervisi, dan pelaporan. Lemahnya pengendalian berakibat pada ketidaktepatan intervensi dan tidak terdeteksinya hambatan operasional secara dini.

g. Manajemen Pengawasan

Faktor terakhir adalah manajemen pengawasan yang tidak berjalan efektif. Pengawasan internal terhadap kinerja Satlinmas dan pelaksanaan ketertiban di masyarakat masih minim, baik dalam bentuk audit administratif maupun evaluasi kinerja petugas. Sondang P. Siagian (2008) menegaskan bahwa pengawasan adalah fungsi dasar manajemen publik yang bertujuan untuk menjaga akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas program. Tanpa pengawasan yang baik, potensi penyimpangan tugas, pelanggaran prosedur, hingga penurunan kualitas pelayanan akan terus berulang.

Berdasarkan isu-isu atau permasalahan di atas akan dilakukan identifikasi penyebab masalah utama dengan menggunakan fishbone untuk mendapatkan perangkian penyebab isu atau masalah sebagaimana tabel berikut :

Gambar 1
Analisis penyebab permasalahan prioritas, berdasarkan Diagram Fishbone



Menyikapi identifikasi penyebab utama masalah belum maksimalnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Satlinmas Di Kecamatan Pampangan, maka sebagai penyelenggara tugas-tugas pemerintahan berinovasi untuk melakukan penguatan kesadaran kolektif untuk melaksanakan Inovasi dalam pengembangan SDM Satlinmas Desa.

Berdasarkan pada hasil analisis fishbone bahwa penyebab belum maksimalnya pengembangan sumber daya manusia satlinmas di kecamatan pampangan, adalah aspek penting yang sangat perlu di ketahui akar penyebabnya. Di dalam diagram di atas menggambarkan akar permasalahan dari beberapa faktor yaitu *Man*, *Machine*, *Method*, *Market*, *Material*, dan *Money*. Faktor ini akan di jadikan bahan untuk mencari alternatif solusi dalam mengatasi permasalahan “Belum Maksimalnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Satlinmas Desa Di Kecamatan Pampangan.

3. Dampak Masalah

a. Menurunnya Efektivitas Penanganan Ketertiban dan Keamanan

Ketidaksiapan dan rendahnya kapasitas SDM Satlinmas berdampak langsung pada lemahnya pengendalian gangguan ketertiban di masyarakat. Petugas yang tidak terlatih cenderung lambat dalam merespons situasi, kurang sigap dalam bertindak, dan tidak mampu mengambil keputusan secara tepat di lapangan. Hal ini menyebabkan meningkatnya potensi konflik antarwarga, pelanggaran sosial seperti perkelahian, perjudian, dan ketidakpatuhan terhadap peraturan daerah.

b. Ketidakteraturan Penanganan Bencana

Lemahnya koordinasi lintas sektoral dalam penanggulangan bencana berdampak pada lambatnya respon saat terjadi bencana alam atau sosial. Hal ini menyebabkan tidak optimalnya mobilisasi sumber daya, terhambatnya distribusi bantuan, serta potensi kerugian fisik dan mental bagi masyarakat terdampak. Ketidakterorganisasian ini juga mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap kapasitas pemerintah lokal dalam melindungi warganya.

c. Menurunnya Kualitas dan Citra Layanan Publik

Minimnya pelatihan teknis dan kurangnya pemahaman petugas terhadap standar pelayanan menyebabkan pelayanan menjadi tidak profesional dan tidak terukur. Pelayanan yang tidak konsisten akan menciptakan ketidakpuasan masyarakat, dan berujung pada turunnya tingkat kepercayaan terhadap institusi pemerintahan, khususnya Seksi Trantib sebagai penanggung jawab ketertiban dan perlindungan masyarakat.

d. Rendahnya Partisipasi Masyarakat dalam Menjaga Ketertiban

Kegagalan dalam melakukan pembinaan sosial serta tidak adanya komunikasi partisipatif menyebabkan masyarakat bersikap apatis terhadap persoalan keamanan lingkungan. Masyarakat menjadi kurang terlibat dalam sistem keamanan seperti siskamling, forum warga, atau pelaporan gangguan sosial. Akibatnya, Satlinmas kehilangan dukungan sosial dalam menjalankan

tugasnya.

e. Potensi Terjadinya Pemborosan Anggaran dan Program Tidak Efektif

Perencanaan dan penyusunan anggaran yang tidak berbasis kebutuhan nyata berpotensi menimbulkan program yang tidak tepat sasaran. Akibatnya, dana publik yang dikeluarkan menjadi tidak efisien, kegiatan bersifat seremonial, dan tidak berdampak langsung terhadap perbaikan pelayanan atau penyelesaian masalah keamanan masyarakat.

F. STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH

1. Terobosan Inovasi

Sebagai bagian dari pembenahan tata kelola pelayanan publik khususnya di bidang ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, inovasi strategis diperlukan dalam rangka menjawab lemahnya kapasitas aparatur di lapangan, khususnya Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas) di desa. Salah satu terobosan yang dapat dilakukan adalah menyelenggarakan program pelatihan terpadu Satlinmas Desa se-Kecamatan Pampangan, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Program ini menjadi langkah nyata untuk memperkuat kelembagaan ketertiban dan keamanan di tingkat akar rumput, sekaligus meningkatkan profesionalisme aparatur pelaksana.

Implementasi program pelatihan ini dapat dilakukan dalam beberapa wilayah desa, dengan melibatkan narasumber dari BPBD Kabupaten OKI dan Polsek Pampangan. Melalui pelatihan ini, akan terbentuk standar kompetensi minimum bagi personel Satlinmas, yang mencakup kemampuan dasar penanganan ketertiban, kemampuan komunikasi krisis, membina hubungan dengan masyarakat. Standar ini penting sebagai dasar pembinaan karir, evaluasi kinerja, serta sebagai acuan dalam distribusi tugas dan tanggung jawab secara profesional di setiap desa. Program ini dapat menjadi model pengembangan SDM Satlinmas tingkat kecamatan yang replikatif di daerah lain.

Agar pelatihan ini berjalan efektif, perlu disiapkan regulasi pendukung melalui Surat Keputusan Camat sebagai dasar pelaksanaan, serta mekanisme evaluasi berbasis indikator capaian pasca pelatihan. Pemerintah kecamatan juga dapat menggandeng mitra dari sektor swasta dan LSM yang bergerak di bidang

tanggap bencana dan pembangunan sosial untuk memperkuat aspek pendanaan dan konten pelatihan.

Hasil jangka panjang dari program ini adalah :

- a) Terwujudnya peningkatan kapasitas SDM Satlinmas Desa melalui pelatihan di seluruh desa yang ada di kecamatan Pampangan.
- b) Terlaksananya komunikasi efektif antar Satlinmas Desa dengan aparat kecamatan sehingga terciptanya Satlinmas Desa yang tangguh, responsif, dan profesional dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian, inovasi berupa Peningkatan Kapasitas SDM Satlinmas melalui Pelatihan Desa Se-Kecamatan Pampangan tidak hanya menjadi respons terhadap lemahnya kinerja Trantib selama ini, tetapi juga sebagai langkah transformasi institusi desa menjadi lebih sigap, modern, dan berdaya. Melalui kebijakan ini, kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah dalam menjaga ketertiban dan keamanan akan meningkat, sejalan dengan semangat pembangunan daerah yang inklusif dan partisipatif.

2. Kegiatan dan Milestone

Tahapan kegiatan yang akan dilakukan dalam proses pelaksanaan Rancangan Aksi Perubahan disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1. Tahapan Kegiatan Aksi Perubahan

Tahapan Rancangan Aksi Perubahan			
No.	Uraian Kegiatan dan Tahapan Kegiatan	Waktu	Output
A	Jangka Pendek (2 Bulan)		
1	Melakukan Konsultasi dengan Camat selaku mentor. a. Menjelaskan teknis pelaksanaan aksi perubahan b. Meminta dukungan c. Mendapatkan arahan	Minggu ke-2 Bulan Mei 2025	1. Surat Dukungan 2. Catatan arahan/ saran mentor 3. Dokumentasi
2	Membentuk Tim Teknis/Tim Efektif di Kasi Trantib Kecamatan Pampangan: a. Menyiapkan draft SK Tim Efektif b. Meminta saran pimpinan c. Menyampaikan SK Tim Efektif untuk ditandatangani pimpinan	Minggu ke-2 Bulan Mei 2025	1. Draft SK Tim Efektif 2. Catatan Mentor 3. SK Tim Efektif 4. Tanda terima SK 5. Dokumentasi

3	Melaksanakan rapat dengan tim efektif untuk penyamaan persepsi di Seksi Trantib Kecamatan Pampangan:	Minggu ke-3 Bulan Mei 2025	1. Surat Undangan 2. Daftar Hadir 3. Daftar Uraian 4. Tugas Tim Efektif 5. Notulen Rapat 6. Dokumentasi
4	Melakukan koordinasi dengan Polsek Pampangan dan BPBD Kab. OKI	Minggu ke-4 Bulan Mei dan Minggu ke-1 Juni 2025	1. Hasil Koordinasi 2. Dokumentasi
5	Menyiapkan SK Narasumber Pelatihan dan koordinasi dengan tim IT	Minggu ke- 2 Bulan Juni 2025	SK Narasumber
6	Persiapan Pelaksanaan penanganan Pelatihan	Minggu ke-3 Bulan Juni 2025	Rundown acara kegiatan
7	Melakukan Pelatihan Dasar Dalam Penanggulangan Bencana Kebakaran dengan 5 desa (Desa Ulak Kemang, Desa Ulak Kemang Baru, Desa Sepang, Desa Keman, Desa Keman Baru) di Kecamatan Pampangan.	Minggu ke- 4 Bulan Juni 2025	1. Undangan 2. Daftar Hadir 3. Dokumentasi/video
8	Evaluasi pelaksanaan pelatihan dengan wawancara	Minggu ke- 1 Bulan Juli 2025	1. Surat Undangan 2. Daftar Hadir 3. Dokumentasi
B	Jangka Menengah (6 Bulan)		
1	Terlaksananya satu sesi lanjutan pelatihan Satlinmas sebanyak 7 Desa yang ada di Kecamatan Pampangan, yaitu : (Desa Ulak Pianggu, Desa Kandis, Desa Ulak Depati, Desa Tapus, Desa Pulau Layang, Desa Bangsal, Desa Kuro)	Bulan Agustus s.d Bulan Februari 2025	-
C	Jangka Panjang (1 Tahun)		
1	Terwujudnya peningkatan kapasitas SDM Satlinmas Desa melalui pelatihan di seluruh desa yang ada di kecamatan Pampangan.	Bulan September 2025-Bulan Oktober 2026	-
2.	Terlaksananya komunikasi efektif antar Satlinmas Desa dengan aparat kecamatan.		

Tahapan pelaksanaan aksi perubahan “Peningkatan Kapasitas SDM Satlinmas Desa melalui Pelatihan Satlinmas se-Kecamatan Pampangan, Kabupaten Ogan Komering Ilir” terbagi dalam tiga fase utama, yakni jangka pendek (2 bulan), jangka menengah (6 bulan), dan jangka panjang (1 tahun). Tahapan jangka pendek merupakan pondasi awal yang dimulai pada bulan Mei hingga Juni 2025, diawali dengan kegiatan koordinasi antara pelaksana dengan Camat selaku mentor. Dalam kegiatan ini dijelaskan teknis pelaksanaan, dimintakan dukungan, serta arahan untuk penyempurnaan rencana aksi. Hasilnya berupa surat dukungan resmi, catatan arahan mentor, serta dokumentasi kegiatan.

Tahap selanjutnya adalah pembentukan Tim Efektif di Seksi Trantib Kecamatan Pampangan, yang dilakukan dengan menyiapkan dan mengesahkan SK Tim Efektif melalui persetujuan pimpinan. Setelah tim terbentuk, dilakukan rapat internal untuk menyamakan persepsi, membahas pembagian tugas, serta menyusun strategi pelaksanaan kegiatan pelatihan. Di minggu keempat Mei, digelar rapat koordinasi dengan stakeholder internal dan eksternal (Kepala Desa, tokoh masyarakat, instansi teknis), dengan tujuan membangun sinergi, meminta komitmen dukungan, dan menyepakati mekanisme pelaksanaan.

Masuk bulan Juni 2025, dilakukan koordinasi lebih lanjut dengan instansi strategis seperti BPBD Kabupaten OKI dan Polsek Pampangan, guna mendukung aspek keamanan dan teknis pelatihan. Pada minggu ketiga, ditetapkan narasumber pelatihan secara resmi melalui SK, disusul dengan penyusunan rundown acara dan logistik pelatihan. Sosialisasi kegiatan kemudian dilakukan ke pihak internal dan eksternal untuk memastikan semua pihak mengetahui jadwal dan tujuannya. Kegiatan pelatihan resmi diluncurkan pada minggu keempat Juni 2025 melalui acara pembukaan dengan undangan stakeholder, yang kemudian diakhiri dengan pelaksanaan evaluasi awal atau monitoring tahap pertama.

Pada tahap jangka menengah, yang berlangsung dari Agustus hingga Februari 2026, difokuskan pada evaluasi hasil pelatihan di lapangan. Kegiatan ini mencakup penilaian terhadap implementasi keterampilan Satlinmas melalui wawancara dan kuisioner. Hasil evaluasi ini akan menjadi bahan refleksi tentang keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan teknis, kedisiplinan, dan keaktifan personel Satlinmas dalam menjaga keamanan serta ketertiban di

masyarakat desa.

Tahap terakhir adalah jangka panjang, dari September 2025 hingga Maret 2026, yang fokus pada pelembagaan dan replikasi program. Evaluasi menyeluruh terhadap perubahan kinerja Satlinmas, efektivitas pelaksanaan tugas, serta tingkat kepuasan masyarakat dilakukan sebagai bagian dari monitoring dan evaluasi (monev) lanjutan. Hasil akhir disusun dalam bentuk laporan inovasi kepada Camat dan Bupati OKI sebagai dasar pengembangan program serupa di kecamatan lain. Selain itu, kegiatan pelatihan ini diusulkan menjadi program wajib tahunan yang terintegrasi dalam RKPDDes dan APBDes, serta diusulkan untuk mendapatkan prioritas pendanaan dari Dana Desa, sehingga keberlanjutannya dapat terjamin dan tidak bergantung pada inisiatif individu semata.

Dengan tahapan yang sistematis ini, diharapkan inovasi perubahan yang diinisiasi bukan hanya mampu meningkatkan kapasitas dan profesionalisme Satlinmas Desa, tetapi juga memperkuat sistem ketertiban lokal dan membangun kesadaran kolektif akan pentingnya keamanan berbasis masyarakat yang terstruktur dan berkelanjutan.

G. PEMETAAN SIKAP PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN STRATEGI PENGEMBANGAN

Sikap kepemimpinan mencakup nilai-nilai personal, kepercayaan, dan orientasi motivasional yang memengaruhi bagaimana seseorang merespons situasi organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki sikap terbuka, kolaboratif, dan suportif akan cenderung menciptakan iklim kerja yang demokratis dan partisipatif. Sementara itu, perilaku kepemimpinan lebih menekankan pada tindakan nyata yang dapat diamati, seperti cara memberikan arahan, mendengarkan umpan balik, atau menangani konflik. Menurut Kurt Lewin (1939), terdapat tiga gaya kepemimpinan yang mendasar: otoriter, demokratis, dan laissez-faire, masing-masing memiliki implikasi berbeda terhadap iklim kerja dan kinerja tim.

Salah satu alat yang dapat digunakan dalam pemetaan kepemimpinan adalah Leadership Competency Framework, yang mengkategorikan perilaku kepemimpinan ke dalam indikator kompetensi kunci seperti integritas, orientasi pelayanan, kemampuan analisis, dan pemberdayaan tim. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat melakukan evaluasi secara sistematis dan obyektif terhadap profil kepemimpinan yang ada, serta menyusun rencana strategis pengembangannya.

Evaluasi dapat dilakukan secara periodik dengan melibatkan penilaian atasan, bawahan, dan rekan sejawat (360-degree feedback).

Dengan demikian, pemetaan sikap dan perilaku kepemimpinan bukan hanya menjadi alat diagnosis, tetapi juga menjadi landasan dalam membangun sistem pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan. Ketika pemimpin dikembangkan berdasarkan kebutuhan nyata dan hasil pemetaan yang terukur, maka organisasi akan memiliki cadangan kepemimpinan yang kuat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan lingkungan. Bagi sektor publik seperti kecamatan, strategi ini menjadi sangat penting untuk memastikan terciptanya kepemimpinan yang mampu memfasilitasi pelayanan publik yang berkualitas dan akuntabel.

Pada penilaian sikap perilaku peserta dapat dijelaskan bahwa penilaian sikap perilaku peserta mencakup tiga aspek yaitu integritas, kerjasama, dan kemampuan mengelola perubahan. Setiap aspek dinilai melalui beberapa sub-komponen yang menggambarkan perilaku nyata di lingkungan kerja, seperti konsistensi terhadap nilai dan norma organisasi, kemampuan membangun komunikasi dan kolaborasi yang efektif, serta adaptasi terhadap perubahan untuk meningkatkan pelayanan publik. Skor yang diperoleh untuk masing-masing aspek adalah 9, 00, sehingga skor total keseluruhan juga mencapai 9, 00, mencerminkan konsistensi peserta dalam menunjukkan kompetensi sikap perilaku yang diharapkan.

1. Penilaian Sikap Prilaku Peserta.

Tabel 1.1. Penilaian Sikap Prilaku Peserta

FORMULIR PESERTA		
Nama	:	IBRAHIM, S.Sos., M.Si.
NIP	:	197606032001031001
Jabatan	:	Kasi Ketentraman dan Ketertiban
Instansi	:	Kecamatan Pampangan
Program	:	
Komponen	Sub Komponen	SKOR 1 - 10
INTEGRITAS	1 Mengingatkan rekan kerja atau bawahan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.	8
	2 Menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang diembannya.	8
	3 Mengingatkan rekan kerja atau bawahan untuk melaksanakan tugas dan fungsi mereka sesuai dengan tenggat waktu yang ada dan mematuhi ketentuan terkait waktu kerja yang berlaku dalam organisasi.	8
	4 Memberikan informasi yang dapat dipercaya kepada orang lain/ pihak lain sesuai dengan etika organisasi.	7
	5 Menerapkan norma atau aturan yang berlaku dalam organisasi secara konsisten dalam setiap situasi dalam lingkup pekerjaannya.	7
	6 Memberikan argumen dengan disertai pemahaman atas ketentuan yang berlaku di organisasi dan konsekuensinya dalam mengingatkan atau mengajak rekan kerja/ bawahan dalam penegakan aturan.	7
	JUMLAH	9.00
KERJASAMA	7 Menyampaikan informasi dengan cukup jelas baik secara tertulis maupun lisan dalam menunjang kelancaran kerja pada unit/tim yang dipimpinnya.	7
	8 Melakukan koordinasi yang efektif dengan pihak-pihak relevan di lingkup satuan kerja/organisasi dalam rangka menjamin kinerja di lingkup unitnya.	8
	9 Aktif menjalin komunikasi dengan pemangku kepentingan eksternal organisasi dalam rangka menunjang kualitas layanan yang diselenggarakan organisasi	7
	10 Merespon dengan positif adanya perbedaan atau kemajemukan dalam unit/tim kerja sehingga tetap fokus pada tujuan kerja yang disepakati.	7
	11 Bertanggungjawab terhadap peran atau tugasnya dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan tim yang telah disepakati.	8
	JUMLAH	7.40
MENGELOLA PERUBAHAN	12 Aktif mencari informasi kebutuhan pemangku kepentingan dan memberikan penjelasan mengenai prosedur standar pelayanan yang	7
	13 Aktif mengembangkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan dalam pemberian pelayanan publik.	7
	14 Menggunakan cara yang beragam untuk memastikan bawahan memahami arahan penyelesaian tugas yang sesuai dengan target kerja	7
	15 Mencari metode kerja alternatif yang lebih efektif untuk menyelesaikan pekerjaan terutama ketika menghadapi hambatan	7
	16 Proaktif mencari peluang perbaikan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pemberian pelayanan publik.	8
	JUMLAH	7.20
Palembang, 17 April 2025		
Peserta		
IBRAHIM, S.Sos., M.Si.		
Nip. 197606032001031001		

2. Penilaian Sikap Prilaku Mentor

Tabel 1.2. Penilaian Sikap Prilaku Mentor

FORMULIR MENTOR					
Nama Peserta	:	IBRAHIM, S.Sos., M.Si.	Nama Mentor	:	YUDI IRAWAN, S.Sos.
NIP	:	197606032001031001	NIP:	:	198203032001031001
Jabatan	:	Kasi Ketentraman dan Ketertiban	Jabatan	:	Camat
Instansi	:	Kecamatan Pampangan	Instansi	:	Kecamatan Pampangan
Program	:	0			
Komponen	Sub Komponen				SKOR 1 - 10
INTEGRITAS	1	Mengingatkan rekan kerja atau bawahan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.			9
	2	Menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang diembannya.			8
	3	Mengingatkan rekan kerja atau bawahan untuk melaksanakan tugas dan fungsi mereka sesuai dengan tenggat waktu yang ada dan mematuhi			8
	4	Memberikan informasi yang dapat dipercaya kepada orang lain/ pihak lain sesuai dengan etika organisasi.			8
	5	Menerapkan norma atau aturan yang berlaku dalam organisasi secara konsisten dalam setiap situasi dalam lingkup pekerjaannya.			8
	6	Memberikan argumen dengan disertai pemahaman atas ketentuan yang berlaku di organisasi dan konsekuensinya dalam mengingatkan atau			8
	JUMLAH				9.80
KERJASAMA	9	Menyampaikan informasi dengan cukup jelas baik secara tertulis maupun lisan dalam menunjang kelancaran kerja pada unit/tim yang			8
	10	Melakukan koordinasi yang efektif dengan pihak-pihak relevan di lingkup satuan kerja/organisasi dalam rangka menjamin kineja di lingkup			8
	11	Aktif menjalin komunikasi dengan pemangku kepentingan eksternal organisasi dalam rangka menunjang kualitas layanan yang			8
	12	Merespon dengan positif adanya perbedaan atau kemajemukan dalam unit/tim kerja sehingga tetap fokus pada tujuan kerja yang disepakati.			8
	13	Bertanggungjawab terhadap peran atau tugasnya dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan tim yang telah disepakati.			8
	JUMLAH				8.00
	MENGELOLA PERUBAHAN	14	Aktif mencari informasi kebutuhan pemangku kepentingan dan memberikan penjelasan mengenai prosedur standar pelayanan yang		
15		Aktif mengembangkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan dalam pemberian pelayanan publik.			7
16		Menggunakan cara yang beragam untuk memastikan bawahan memahami arahan penyelesaian tugas yang sesuai dengan target kerja			7
17		Mencari metode kerja alternatif yang lebih efektif untuk menyelesaikan pekerjaan terutama ketika menghadapi hambatan			7
18		Proaktif mencari peluang perbaikan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pemberian pelayan publik.			7
JUMLAH				7.20	
Palembang, 17 April 2025					
Mentor					
YUDI IRAWAN, S.Sos.					
Nip. 198203032001031001					

Penilaian Mentor terhadap peserta atas nama Ibrahim, S.Sos., M.Si dalam aspek integritas, kerjasama, dan kemampuan mengelola perubahan. Setiap aspek diuraikan dalam beberapa sub-komponen perilaku nyata, seperti penguatan norma organisasi,

komunikasi efektif, koordinasi kerja, adaptasi terhadap perubahan, dan pencarian solusi inovatif. Untuk semua sub-komponen, peserta mendapatkan skor 8, sehingga rata-rata skor untuk masing-masing aspek adalah 8,00 dalam kategori “Baik”, mencerminkan konsistensi perilaku peserta yang baik sesuai standar yang diharapkan.

3. Rekap Nilai Gabungan Peserta dan Mentor

1.3. Tabel Penilaian Sikap Prilaku Gabungan

REKAP NILAI GABUNGAN PESERTA DAN MENTOR												
Nama	:	IBRAHIM, S.Sos., M.Si.					Nama Mento	:	YUDI IRAWAN, S.Sos.			
NIP	:	197606032001031001					NIP	:	198203032001031001			
Jabatan	:	Kasi Ketentraman dan Ketertiban					Jabatan	:	Camat			
Instansi	:	Kecamatan Pampangan					Instansi	:	Kecamatan Pampangan			
Program	:	0										
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				7	8	7.70		Baik			
	Konsistensi				7	8	7.70		Baik			
	Pengambilan Keputusan				7	8	7.70		Baik			
	Rata-Rata				7.50	8.17	7.97		Baik			
Kerjasama	Kerjasama Internal				7	8	7.70		Baik			
	Kerjasama Eksternal				8	8	8.00		Baik			
	Komunikasi				7	8	7.70		Baik			
	Fleksibilitas				7	8	7.70		Baik			
	Komitmen dalam Tim				8	8	8.00		Baik			
	Rata-Rata				7.40	8.00	7.82		Baik			
Mengelola Perubahan	Pelayanan Publik				7	8	7.70		Baik			
	Adaptabilitas				7	7	7.00		Baik			
	Pengembangan orang lain				7	7	7.00		Baik			
	Orientasi pada hasil				7	7	7.00		Baik			
	Inisiatif				8	7	7.30		Baik			
	Rata-Rata				7.20	7.20	7.20		Baik			
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :					7.37	7.79	7.66		Baik			
Keterangan Kualifikasi												
9.99-10	: Istimewa											
7-8.99	: Baik											
5-6.99	: Cukup											
3-4.99	: Kurang											
1-2.99	: Sangat Kurang											

Sumber: Data Pribadi

Rekapitulasi penilaian gabungan antara peserta dan mentor mencakup tiga komponen yaitu integritas, kerjasama, dan kemampuan dalam mengelola perubahan. Masing-masing komponen terdiri dari beberapa sub-komponen yang dinilai oleh peserta dan mentor, dengan hasil penilaian yang konsisten yaitu 8 pada seluruh aspek. Pada komponen integritas, sub-komponennya meliputi tanggung jawab, komitmen, kedisiplinan, kejujuran, konsistensi, dan pengambilan keputusan. Komponen kerjasama mencakup kerjasama internal, kerjasama eksternal, komunikasi, fleksibilitas, dan komitmen dalam tim. Sementara itu, pada komponen

mengelola perubahan, aspek yang dinilai adalah pelayanan publik, adaptabilitas, pengembangan orang lain, orientasi pada hasil, dan inisiatif. Nilai rata-rata dari masing-masing komponen adalah 7,50 baik dari sisi peserta maupun mentor, sehingga menghasilkan rata-rata nilai sikap perilaku secara keseluruhan sebesar 7,79. Berdasarkan keterangan kualifikasi yang tersedia, nilai tersebut masuk dalam kategori "Baik", yang mencakup rentang nilai antara 7 hingga 8,99

4. Penilaian Sikap Prilaku Akhir

Tabel 4.4. Penilaian Sikap

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA							
Nama Peserta		: IBRAHIM, S.Sos., M.Si.		Nama Mentor		: YUDI IRAWAN, S.Sos.	
NIP		: 197606032001031001		NIP		: 198203032001031001	
Jabatan		: Kasi Ketentraman dan Ketertiban		Jabatan		: Camat	
Instansi		: Kecamatan Pampangan		Instansi		: Kecamatan Pampangan	
Program		: 0					
		Nilai Komponen					
		Sub Komponen Integritas	Sub Komponen Kerjasama	Sub Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Sub Komponen	Kualifikasi Total Sub Komponen	
Peserta		9.00	7.40	7.20	7.87	Baik	
Mentor		9.80	8.00	7.20	8.33	Baik	
Nilai Rata-Rata Per Sub		9.56	7.82	7.20	8.19	Baik	
Kualifikasi Per Sub Komponen		Istimewa	Baik	Baik	Baik		
Keterangan Kualifikasi				akhir Sikap Perilaku			
9.99-10		: Istimewa		8.19			
7-8.99		: Baik					
5-6.99		: Cukup		Kualifikasi:			
3-4.99		: Kurang		Baik			
1-2.99		: Sangat Kurang					
REKOMENDASI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI:							
Istimewa	:	Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan sebagai bekal pengayaan sikap perilaku untuk menduduki jabatan pimpinan yang lebih tinggi.					
Baik	:	Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal pendalaman sikap perilaku dalam jabatan pimpinan pengawas.					
Cukup	:	Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas.					
Kurang	:	Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan					
Sangat Kurang	:	Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan, pendampingan yang sangat ketat dan sebaiknya agar melibatkan unit pengelola kepegawaian instansi asal peserta sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas.					

Sumber: Data Pribadi

Rekapitulasi penilaian gabungan antara peserta dan mentor dalam program pengembangan kompetensi. Pada komponen integritas, terdapat enam sub-komponen yang meliputi tanggung jawab, komitmen, kedisiplinan, kejujuran, konsistensi, dan pengambilan keputusan. Setiap sub-komponen mendapatkan nilai 8 dari peserta dan mentor, sehingga menghasilkan rata-rata nilai 8,00 yang masuk dalam kategori "Baik". Komponen kedua, yaitu kerjasama, terdiri dari lima sub-komponen: kerjasama internal, kerjasama eksternal, komunikasi, fleksibilitas, dan komitmen dalam tim. Kelima aspek ini juga dinilai dengan skor 8 oleh peserta dan mentor, menghasilkan rata-rata nilai yang sama, yaitu 8,00 dengan kualifikasi "Baik". Komponen ketiga adalah kemampuan mengelola perubahan, yang mencakup pelayanan publik, adaptabilitas, pengembangan orang lain, orientasi pada hasil, dan inisiatif. Seluruh sub-komponen juga memperoleh nilai 8 dari kedua penilai, menghasilkan rata-rata 8,00 yang kembali masuk ke dalam kategori "Baik".

Berdasarkan rekapitulasi penilaian, dapat disimpulkan bahwa peserta menunjukkan konsistensi kinerja yang baik dalam seluruh aspek yang dinilai, yaitu integritas, kerjasama, dan kemampuan mengelola perubahan. Keseluruhan sub-komponen pada masing-masing kategori memperoleh nilai yang seragam, yaitu 8, baik dari peserta maupun mentor. Hal ini mencerminkan keselarasan persepsi antara keduanya serta mencerminkan kompetensi yang stabil dan dapat diandalkan. Dengan rata-rata akhir 8,00, peserta berada dalam kategori "Baik" secara keseluruhan.

Gambar 1.1 Matrik Talenta 9 Kotak (Mc. Kinsey. 2008)

HAGHLY EFFECTIVE  KINERJA	≥ 80	4.Pekerja keras • Secara konsisten menunjukkan hasil pekerjaan diatas rata-rata • Kurang berpotensi untuk pekerjaan yang lebih tinggi • Kurang dapat beradaptasi pada pekerjaan yang berbeda	7.Pegawai Profesional • Secara Konsisten menunjukkan hasil pekerjaan diatas rata-rata • Menguasai pekerjaan dengan baik • Potensi untuk ditempatkan pada posisipekerjaan lain dengan kompetensi beda	9.Pimpinan Tinggi Masa Depan Potensi untuk dipromosikan bagi posisi di level manajemen puncak
	72 – 79	2.Pekerja Keras Masa Depan • Secara konsisten menunjukkan hasil pekerjaan sesuai harapan	5.Pegawai Berpengalaman • Secara Konsisten menunjukkan hasil pekerjaan sesuai harapan	8.Pimpinan Masa Depan • Menunjukkan kompetensi diatas standar • Menguasai pekerjaan

60 – 71	- Kurang berpotensi untuk pekerjaan yang lebih tinggi - Kurang dapat beradaptasi pada pekerjaan yang berbeda	- Menguasai pekerjaan dengan baik - Dapat beradaptasi situasi pekerjaan yang berbeda	saat ini dengan sangat baik Potensi untuk ditempatkan pada posisi pekerjaan lain dengan kompetensi sama
	1. Pegawai Bermasalah / MIS-FIT - Hasil pekerjaan tidak sesuai standar - Kemungkinan salah penempatan	3. Pegawai Berkinerja Tidak Konsisten - Hasil pekerjaan kurang konsisten - Menguasai pekerjaan dengan baik - Dapat beradaptasi situasi pekerjaan yang berbeda	6. Pegawai Berpotensi - Hasil pekerjaan tidak konsisten - Menguasai pekerjaan dengan sangat baik - Punya kemampuan untuk menyesuaikan pekerjaan kompetensi yang sama

≥ 90 %
≤ 60 %
70 – 90 %



LESS DEVELOPMENT AQUIUTY
MORE DEVELOPMENT AQUIUTY

KOMPETENSI

Rekomendasi Hasil Pemetaan

Berdasarkan hasil pemetaan tersebut, direkomendasikan bahwa peserta perlu diberikan pengayaan dalam bentuk kegiatan-kegiatan pengembangan potensi diri yang bersifat terukur selama pelaksanaan aksi perubahan, dengan bimbingan terhadap sikap dan perilaku dalam jabatan pengawas. Adapun tiga sub-komponen pengembangan utama yang diidentifikasi adalah:

1. Pengambilan Keputusan

Kemampuan untuk mengambil alternatif keputusan ketika terjadi dinamika atau perubahan jadwal pelaksanaan. Pengambilan keputusan juga mencakup kerja sama strategis dengan pihak eksternal guna membangun citra positif organisasi, meningkatkan kepuasan penerima layanan, dan memperkuat nilai keunggulan eksistensi institusi.

2. Komunikasi

Kompetensi ini mencakup kemampuan menyampaikan, menggali, menerima, dan mendistribusikan informasi secara efektif. Seorang pemimpin dituntut mampu menyesuaikan bentuk dan cara komunikasi sesuai dengan konteks, audiens, dan tujuan pertukaran informasi.

3. Pengembangan Orang Lain

Kemampuan untuk memberikan arahan, membina, dan memotivasi anggota tim agar dapat menyampaikan layanan berkualitas secara konsisten. Kompetensi ini penting dalam membangun kredibilitas organisasi dan memastikan keberlanjutan budaya kerja yang positif dan produktif.

BAB II

DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

A. Membangun Integritas Kinerja Pelayanan

Integritas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Integritas erat kaitannya dengan etika, yang dianggap sebagai kejujuran dan kebenaran atau ketepatan tindakan pada diri seseorang. Defisini lainnya bahwa integritas adalah konsistensi dan kesesuaian antara hati, ucapan dan tindakan. Dengan memiliki integritas yang kokoh maka diharapkan akan memiliki kemampuan untuk senantiasa memegang teguh prinsip-prinsip moral dan etika. Berkaitan dengan sikap kepemimpinan, dimana seorang pemimpin merupakan penggerak utama suatu organisasi, seyogyanya memiliki integritas, berkepribadian, patuh kepada kode etik serta dapat dipercaya sehingga menjadi panutan bagi orang lain.

Integritas adalah salah satu kompetensi manajerial dan sosial kultural. Integritas harus dibangun. Bagaimana cara membangun integritas akan dijelaskan cara membangun integritas diri. Langkah pertama, yang paling penting, yaitu menetapkan nilai diri kita sendiri. Nilai itu adalah jujur, sabar, dapat dipercaya dan menghargai orang lain. Hal ini bisa dilakukan dengan mencari panutan atau kita sendiri yang menjadi panutan sehingga orang lain dengan ikhlas mengikuti tujuan yang akan dicapai dalam berorganisasi khususnya dalam aksi perubahan ini.

Integritas adalah suatu bentuk kejujuran yang diimplementasikan secara nyata dalam tindakan sehari-hari. Nilai-nilai integritas sangat penting untuk diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, agar semua orang di dalamnya bisa saling percaya dan pada akhirnya bisa lebih cepat untuk mencapai tujuan bersama. Jika nilai-nilai integritas tidak dijalankan, maka kerjasama tim yang dilakukan akan menjadi lebih sulit akibat tidak terbangunnya kepercayaan yang komprehensif diantara mereka.

Seorang pemimpin mutlak menjalankan nilai-nilai integritas, karena dialah yang akan dipandang orang lain terlebih dahulu, dijadikan contoh dan teladan terutama bagi bawahannya. Integritas ini juga penting bagi image si pemimpin itu sendiri. Karena di saat pemimpin menerapkan nilai-nilai integritas, ia akan diterima sekaligus dipercaya oleh bawahannya sebagai sosok panutan. Ia akan bisa mempengaruhi orang lain karena ketegasan dan keselarasannya atas pikiran dan

perkataan. Hal yang berbeda terjadi jika di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, para pemimpinnya tidak dipercaya bahkan tidak mendapat respek dari bawahannya. Mereka akan berjalan sendiri-sendiri tanpa mengikuti arahan dari pimpinannya. Organisasi atau perusahaan tersebut akan menjadi kacau dan tidak bisa mencapai tujuan dengan baik. Itulah yang akan terjadi jika pemimpin tidak menanamkan nilai-nilai integritas.

Pemimpin harus mampu memimpin dan menciptakan lingkungan kerja yang profesional bagi para bawahannya. Pemimpin bertanggung jawab untuk timnya, dan secara aktif mengelola kinerja timnya. Pemimpin selalu memastikan bawahannya menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan organisasi, dan mematuhi manajemen risiko yang ada di tempat kerja. Pemimpin menjamin pelaporan internal memfasilitasi deteksi dini dan berkontribusi terhadap perbaikan terus-menerus dari organisasi. Untuk itu 5 (lima) hal berikut sangat penting bagi pemimpin untuk membangun integritas di tempat kerja:

1. Etika kepemimpinan
2. Manajemen dan pengawasan aktif
3. Orang-orang yang tepat
4. Proses yang efektif
5. Pelaporan yang professional.

1. Etika Kepemimpinan

Dalam pelatihan peningkatan kapasitas SDM Satlinmas Desa, etika kepemimpinan menjadi pondasi utama dalam membentuk karakter pemimpin lapangan yang berintegritas. Seorang anggota Satlinmas bukan hanya bertugas menjaga ketertiban, namun juga menjadi figur teladan di tengah masyarakat. Melalui pelatihan, peserta dibekali pemahaman tentang pentingnya nilai-nilai kepemimpinan seperti kejujuran, tanggung jawab, empati, dan keadilan. Dengan menginternalisasi etika kepemimpinan ini, Satlinmas di Kecamatan Pampangan diharapkan mampu menjalankan tugas dengan sikap profesional dan penuh dedikasi, baik saat menghadapi konflik sosial, bencana, maupun kegiatan masyarakat.

2. Manajemen dan Pengawasan Aktif

Keberhasilan program peningkatan kapasitas sangat bergantung pada implementasi manajemen dan sistem pengawasan yang aktif dan berkelanjutan. Dalam konteks pelatihan Satlinmas, aspek ini mencakup

perencanaan materi yang relevan, penjadwalan pelatihan yang efisien, serta monitoring kehadiran dan partisipasi anggota. Melalui pengawasan aktif oleh pemerintah desa dan kecamatan, pelatihan tidak hanya menjadi agenda seremonial, tetapi benar-benar berdampak pada peningkatan kompetensi. Sistem evaluasi berkala dan penilaian pasca-pelatihan menjadi bagian penting dari pengawasan untuk memastikan transfer pengetahuan berjalan optimal.

3. Orang-Orang yang Tepat

Keberhasilan pelatihan Satlinmas sangat ditentukan oleh keterlibatan orang-orang yang tepat, baik sebagai peserta maupun fasilitator. Dalam aksi perubahan ini, seleksi anggota Satlinmas yang berkomitmen dan memiliki kesiapan mental-fisik menjadi prioritas. Begitu pula dengan pelibatan narasumber profesional dari instansi terkait seperti BPBD, Polri, atau TNI, yang mampu memberikan pelatihan sesuai standar keamanan dan penanganan konflik sosial. Menempatkan orang-orang yang tepat dalam proses ini akan menciptakan SDM Satlinmas yang tidak hanya terlatih secara teknis, tetapi juga kuat secara moral dan sosial.

4. Proses yang Efektif

Efektivitas proses pelatihan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan peningkatan kapasitas SDM Satlinmas. Proses yang efektif mencakup metode pelatihan yang variatif seperti simulasi lapangan, studi kasus, diskusi kelompok, dan praktik langsung. Selain itu, penyusunan kurikulum pelatihan yang berbasis kebutuhan riil di desa-desa Kecamatan Pampangan memperkuat relevansi materi yang diajarkan. Evaluasi di setiap sesi serta umpan balik dari peserta juga memperkaya proses pembelajaran, memastikan bahwa seluruh tahapan pelatihan benar-benar menjawab tantangan yang dihadapi di lapangan.

5. Pelaporan yang Profesional

Sebagai bagian dari tata kelola yang akuntabel, pelaporan pelaksanaan pelatihan Satlinmas harus dilakukan secara profesional. Ini mencakup dokumentasi kegiatan, daftar hadir peserta, materi pelatihan, serta hasil evaluasi kompetensi. Pelaporan yang baik juga menjadi dasar untuk pelatihan lanjutan atau pengusulan program serupa di masa depan. Selain itu, laporan tersebut dapat menjadi bentuk pertanggungjawaban kepada stakeholder, baik di tingkat kecamatan maupun kabupaten.

Dengan pelaporan yang sistematis, profesionalisme program ini akan diakui dan berpeluang untuk direplikasi di kecamatan lainnya

B. Pengelolaan Pelayanan (Pemanfaatan Teknologi Informasi)

Dalam pelaksanaan aksi perubahan ini, teknologi informasi dimanfaatkan secara sederhana namun fungsional untuk mendukung efektivitas pelatihan Satlinmas desa se-Kecamatan Pampangan. Berikut penjelasannya:

1. Penggunaan WhatsApp Group untuk Koordinasi dan Komunikasi

WhatsApp Group menjadi media komunikasi utama antar panitia pelatihan, pemerintah desa, dan anggota Satlinmas. Melalui grup ini, berbagai informasi terkait jadwal pelatihan, lokasi kegiatan, materi yang perlu dipersiapkan, serta arahan teknis dapat disampaikan secara cepat dan real-time. Penggunaan platform ini mampu mempercepat koordinasi lintas desa dan mengurangi potensi miskomunikasi, terutama dalam konteks kegiatan yang melibatkan banyak desa secara serentak.

2. Media Sosial untuk Sosialisasi dan Dokumentasi Publik

Akun media sosial seperti Facebook, Instagram, atau grup komunitas lokal digunakan untuk membagikan informasi kegiatan pelatihan Satlinmas secara terbuka kepada masyarakat. Selain sebagai bentuk transparansi publik, media sosial berperan penting dalam membangun citra positif Satlinmas Desa sebagai garda terdepan keamanan sosial di tingkat desa. Publikasi kegiatan ini juga mendorong partisipasi masyarakat serta menunjukkan keseriusan pemerintah dalam membina Satlinmas.

3. Dokumentasi Kegiatan Sebagai Arsip dan Evaluasi

Selama pelaksanaan pelatihan, kegiatan didokumentasikan dalam bentuk foto dan video. Dokumentasi ini tidak hanya untuk laporan, tetapi juga sebagai arsip yang menunjukkan keterlibatan aktif Satlinmas di tiap desa. Dokumentasi yang rapi dan sistematis menjadi bukti fisik atas kegiatan yang telah dilaksanakan dan bisa digunakan untuk keperluan pertanggungjawaban, presentasi program, hingga pengajuan program lanjutan.

4. Pelaporan Kegiatan Secara Digital (Soft File)

Setelah kegiatan, laporan pelatihan disusun dalam format digital (soft copy) dan dikirimkan melalui aplikasi perpesanan atau email ke pihak kecamatan atau dinas terkait. Format pelaporan ini mempercepat proses pengumpulan dan rekap data, mempermudah penyimpanan arsip kegiatan, serta mendukung efisiensi dalam pemantauan dan evaluasi program.

Meskipun pemanfaatan teknologi informasi dalam aksi perubahan ini masih pada level dasar, seperti WhatsApp, media sosial, dan dokumentasi digital, namun keberadaannya sangat berperan dalam mempercepat komunikasi, meningkatkan transparansi, dan mempermudah pelaporan. Dalam konteks pemerintahan desa dan kapasitas Satlinmas, penggunaan teknologi sederhana ini sudah menjadi bagian dari adaptasi digital menuju pelayanan yang lebih responsif dan akuntabel.

C. Pengelolaan TIM

Keberhasilan aksi perubahan ini sangat dipengaruhi oleh struktur dan pengelolaan tim yang solid dan kolaboratif. Tim ini terdiri dari beberapa unsur strategis yang memiliki peran penting sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Berikut adalah uraian pengelolaan tim berdasarkan peran dan kontribusinya:

1. Camat Pempangan – Sebagai Mentor

Camat berperan sebagai mentor utama dalam aksi perubahan ini. Tugasnya memberikan arahan strategis, supervisi menyeluruh, serta memastikan program pelatihan Satlinmas selaras dengan kebijakan pembangunan kecamatan. Camat juga menjadi penghubung dengan dinas atau instansi tingkat kabupaten, serta menjadi penanggung jawab tertinggi dalam proses pengambilan keputusan. Kehadiran Camat sebagai mentor memberikan legitimasi dan dukungan moril bagi seluruh tim dan peserta pelatihan.

2. Kasi Trantib Kecamatan – Sebagai Project Leader

Sebagai pemimpin teknis program, Kasi Trantib memegang kendali penuh atas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan. Peran ini mencakup penyusunan jadwal kegiatan, pemetaan kebutuhan pelatihan, koordinasi antar-desa, dan distribusi tugas kepada tim pendukung. Kasi Trantib juga menjadi koordinator utama yang menjembatani komunikasi antara kecamatan dan Satlinmas di tingkat desa, sekaligus memastikan standar pelatihan dan kedisiplinan peserta terjaga.

3. BPBD Kabupaten OKI – Sebagai Mitra Teknis Materi

BPBD hadir sebagai mitra strategis dalam penyusunan materi pelatihan, khususnya terkait mitigasi bencana, penanggulangan kebakaran, dan tanggap darurat. Peran BPBD sangat krusial dalam memberikan pembekalan praktis dan teknis kepada anggota Satlinmas agar mereka mampu bertindak cepat dalam situasi darurat di tingkat desa. Kolaborasi ini juga menjadi bentuk sinergi antara

pemerintah kecamatan dengan lembaga teknis kabupaten.

4. Para Kepala Seksi Kecamatan – Sebagai Pendukung Operasional

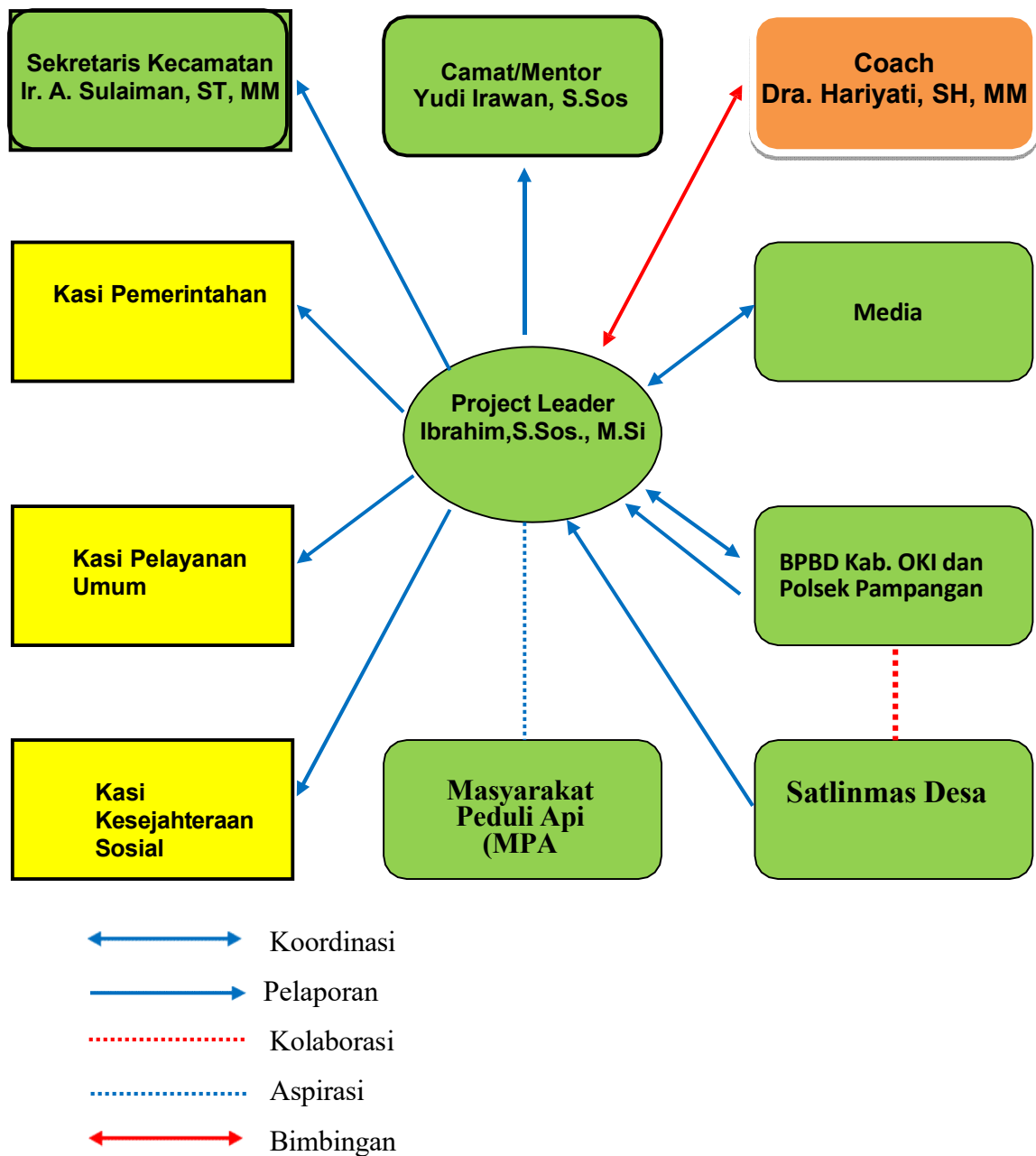
Kepala Seksi (Kasi) yang ada di lingkungan kecamatan seperti Kasi Pemerintahan, Kasi Pemberdayaan, dan Kasi Ekbang turut berkontribusi dalam pelaksanaan aksi perubahan. Mereka berperan membantu dalam penyiapan administrasi, penyusunan jadwal kegiatan lintas sektor, dan menyediakan dukungan sumber daya yang dibutuhkan. Selain itu, para Kasi juga bertugas memastikan bahwa pelatihan ini terintegrasi dengan program kerja lain di kecamatan.

5. Staf Pegawai Kecamatan – Sebagai Tim Administrasi dan Dokumentasi

Para staf pegawai mendukung dari sisi administratif, dokumentasi kegiatan, serta pengumpulan data pelaporan. Tugas mereka meliputi penyusunan daftar hadir, notulensi, pembuatan laporan kegiatan, serta mendokumentasikan pelaksanaan pelatihan dalam bentuk foto/video. Staf juga berperan dalam mengarsipkan seluruh kegiatan dan memastikan kelengkapan berkas administrasi pelatihan untuk kebutuhan pertanggungjawaban dan laporan kepada atasan.

Struktur tim pelaksana dalam aksi perubahan ini dirancang secara kolaboratif dengan pembagian peran yang jelas dan saling mendukung. Peran Camat sebagai mentor, Kasi Trantib sebagai pemimpin lapangan, BPBD sebagai mitra teknis, serta dukungan penuh dari Kasi dan Staf Kecamatan menjadikan pelaksanaan pelatihan Satlinmas lebih terarah, terukur, dan berdampak langsung terhadap peningkatan kapasitas SDM keamanan desa.

Untuk menggambarkan hubungan antar stakeholder dalam Aksi Perubahan ini digambarkan dalam *Net Map Stakeholder* sebagaimana diuraikan pada bagan berikut :



Gambar 2.1 Netmap Dalam Aksi Perubahan

1. Tim Efektif

Struktur tim merupakan hal mendasar dari sebuah tim yang efektif. Tim efektif ini akan sangat berpengaruh pada aksi perubahan yang akan dilaksanakan dengan memilih tim yang memiliki visi, misi dan tujuan yang sama. Kerangka dalam pembentukan tim efektif aksi perubahan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.3 Susunan Tim Efektif Rencana Aksi Perubahan

Jabatan dalam Tim	Tugas	Kompetensi
Camat (Mentor)	➤ Memberikan dukungan secara berkelanjutan ➤ Melakukan monitoring mengenai perkembangan kegiatan aksi perubahan ➤ Memberikan saran dan arahan apabila terdapat hambatan dalam pelaksanaan aksi perubahan	➤ Mampu mengendalikan TIM ➤ Memiliki kemampuan berkolaborasi dengan TIM

Jabatan dalam Tim	Tugas	Kompetensi
Kasi Trantib (Project Leader)	➤ Merencanakan dan melakukan koordinasi mengenai pelaksanaan aksi perubahan; ➤ Memimpin pelaksanaan aksi perubahan ➤ Melakukan kerjasama dan koordinasi dengan stakeholder ➤ Melaporkan perkembangan aksi perubahan kepada mentor dan coach	➤ Memahami alur aksi perubahan yang akan dilaksanakan ➤ Memiliki komitmen dalam aksi perubahan
BPBD Kab. OKI	➤ Memberikan masukan dan arahan bagi rancangan aksi perubahan ➤ Kemampuan manajerial yang baik	Memiliki kemampuan pengendalian internal
Para Kepala Seksi	➤ Membantu pelaksanaan secara teknis	Membantu koordinasi dengan masyarakat
Staf Pegawai	➤ Membantu pelaksanaan kegiatan ➤ Memberi masukan tentang proses pelatihan	➤ Mampu memberikan bantuan dalam kegiatan

DESKRIPSI AKSI PERUBAHAN

1. Melakukan Konsultasi dengan Camat Selaku Mentor

Minggu ke-2 Bulan Mei 2025

Tahapan awal pelaksanaan aksi perubahan dimulai dengan berkonsultasi secara langsung kepada Camat Pampangan, yang berperan sebagai mentor. Konsultasi ini bertujuan untuk memperoleh dukungan moral dan struktural terhadap program peningkatan kapasitas SDM Satlinmas Desa. Dalam pertemuan ini, penanggung jawab memaparkan secara rinci rencana pelaksanaan pelatihan, mulai dari latar belakang, urgensi pelatihan, sasaran kegiatan, hingga bentuk kolaborasi yang akan dilakukan dengan berbagai pihak.

Dari hasil konsultasi tersebut, diperoleh beberapa masukan penting yang memperkuat desain aksi, antara lain pentingnya menyesuaikan pendekatan pelatihan dengan karakteristik masyarakat desa dan memastikan seluruh pihak yang terlibat memahami urgensi peran Satlinmas dalam konteks ketertiban umum dan kesiapsiagaan bencana. Camat juga memberikan dukungan penuh dengan menandatangani dokumen-dokumen strategis dan mendorong seluruh perangkat kecamatan untuk berpartisipasi aktif.



Gambar 3.1 Konsultasi dengan Mentor

2. Membentuk Tim Teknis/Tim Efektif di Seksi Trantib Kecamatan Pampangan

Minggu ke-2 Bulan Mei 2025

Sebagai bentuk implementasi struktur kerja yang sistematis dan terarah, dibentuk Tim Efektif yang berasal dari unsur Seksi Trantib Kecamatan. Tim ini

disusun melalui tahapan administratif, dimulai dari penyusunan draft Surat Keputusan (SK), konsultasi dan revisi berdasarkan masukan pimpinan, hingga penerbitan dan penandatanganan SK oleh Camat. Pembentukan Tim Efektif ini bertujuan memperjelas struktur koordinasi pelaksanaan aksi perubahan serta membagi tanggung jawab pelaksanaan program secara proporsional.

Anggota tim terdiri dari pegawai yang memiliki kapasitas teknis, administratif, serta pengalaman dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat. Dengan demikian, pelaksanaan pelatihan dapat dikelola secara profesional, tepat waktu, dan tepat sasaran. Tim Efektif juga menjadi ujung tombak dalam pengumpulan data peserta, koordinasi lapangan, serta pengelolaan dokumen kegiatan.



Gambar 3.2 Rapat Tim Efektif



PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR
KECAMATAN PAMPANGAN

Alamat : Jln Raya Desa Pampangan No.320 Kode Pos 30654

Nomor : 200/ 164.1 /Kec-Pamp/2025
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Undangan Rapat Tim Efektif

Pampangan, 21 Mei 2025

Kepada Yth.: 1. Kepala BPBD Kab. OKI
2. Kapolsek Pampangan
3. Danramil 08/Pampangan

di
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan akan diadakannya pelaksanaan kegiatan tahapan implementasi aksi perubahan kinerja organisasi peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan II Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 serta untuk persiapan dan persamaan persepsi , maka bersama ini kami mengundang Bapak/Ibu untuk hadir pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 22 Mei 2025
Jam : 08.30 Wib s/d selesai
Tempat : Aula Kantor Camat Pampangan

Demikian surat undangan ini kami sampaikan, besar harapan kami kiranya Bapak/Ibu dapat hadir dalam kegiatan tersebut, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



CAMAT PAMPANGAN,

YUDI IRAWAN, S.Sos
Pembina, IV/a
NIP. 198202032001031001

Gambar 3.3 Undangan Tim Efektif



PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR
KECAMATAN PAMPANGAN

Alamat : Jln Raya Desa Pampangan No.320 Kode Pos 30654

DAFTAR HADIR RAPAT TIM EFEKTIF
IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS
ANGKATAN II TAHUN 2025

HARI : KAMIS
TANGGAL : 22 MEI 2025
TEMPAT : AULA KANTOR CAMAT PAMPANGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

NO	NAMA	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM TIM EFEKTIF	TANDA TANGAN
1	YUDI IRAWAN, S.Sos	Camat	Mentor	1 ✓
2	IBRAHIM, S.Sos., M.Si	Kasi Trantib	Project Leader	2 ✓
3	AKP. TARMIZI, SH	Kapolsek Pampangan	Narasumber	3 ✓
4	ARFRIANTO	Danramil 08/Pampangan	Stakeholder	4 ✓
5	MONTE C. ARGENTINUS	Satgas BPBD Kab. OKI	Narasumber	5 ✓
6	Ir. H. AHMAD SULAIMAN, ST, MM	Sekretaris Kecamatan	Ketua Tim Program dan Administrasi	6 ✓
7	HUSMI ANDI, S.IP	Kasi Pemerintahan	Anggota	7 ✓
8	UJANG KENEDI, S.Sos.	Kasi Pelayanan Umum	Anggota	8 ✓
9	SAIPUL, AMR	Kasi PMD	Anggota	9 ✓
10	RUSMAN ALAM JAYA, S.Pd.I	Kasi Kessos	Anggota	10 ✓
11	AHMAD YANI, SE	Kasubbag Keuangan dan Perencanaan	Anggota	11 ✓
12	SYARIFUDIN	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Anggota	12 ✓
13	MUTIA MAHARANI, SE	Bendahara	Anggota	13 ✓
14	HARYANTO	Staf	Ketua Tim Dokumentasi	14 ✓
15	PIRMAN	Staf	Anggota	15 ✓
16	EDI JOHAN	Staf	Anggota	16 ✓
17	BERIMAN SEMAN	Staf	Ketua Tim Monitoring dan Evaluasi	17 ✓
18	DARMA MA'UN	Staf	Anggota	18 ✓
19	RUDI	Staf	Anggota	19 ✓

Gambar 3.4 Daftar Hadir



PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR
KECAMATAN PAMPANGAN

Alamat : Jln Raya Desa Pampangan No.320 Kode Pos 30634

SURAT KEPUTUSAN
CAMAT PAMPANGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR
NOMOR : 20 /SK/Kec. Pamp/2025

T E N T A N G

**PEMBENTUKAN TIM EFEKTIF IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN
PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS ANGKATAN II TAHUN 2025
PENINGKATAN KAPASITAS SDM SATLINMAS DESA MELALUI PELATIHAN SATLINMAS
DESA SE-KECAMATAN PAMPANGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

CAMAT PAMPANGAN

- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka mewujudkan pemerintahan dengan tata kelola yang baik (good governance) yang mencakup semua aspek salah satunya tentang penyelenggaraan di bidang ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, penanggulangan bencana dan kebakaran serta gangguan sosial lainnya yang ada di Kecamatan Pampangan tentunya dengan memaksimalkan peran dan fungsi Satlinmas agar lebih efektif, maka dari itu perlu diadakan Aksi Perubahan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan II Tahun 2025 yaitu Peningkatan Kapasitas SDM Satlinmas Desa Melalui Pelatihan Satlinmas Desa se-Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- b. bahwa guna kelancaran dalam penyelenggaraan Pelatihan Peningkatan Kapasitas SDM Satlinmas Desa maka perlu di bentuk Tim Efektif pada Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b diatas, perlu ditetapkan Keputusan Camat Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dan Kotapraja di Sumatra Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat serta Perlindungan Masyarakat;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Peningkatan Kapasitas Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat;

Gambar 3.5 SK Tim Efektif

4. Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Ketertiban Umum (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir tahun 2010 Nomor 13);
5. Peraturan Bupati Nomor 56 tahun 2021 tentang Organisasi, dan Tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ilir;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

- KESATU** : Menunjuk nama-nama yang tercantum pada Lampiran Keputusan ini sebagai Tim Efektif Aksi Perubahan dalam rangka Peningkatan Kapasitas SDM Satlinmas Desa Melalui Pelatihan Satlinmas Desa se-Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2025,
- KEDUA** : Tim Efektif sebagaimana dimaksud dalam Diktum Kesatu bertugas dan bertanggung jawab untuk membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan dan diwajibkan melaporkan semua kegiatannya kepada Project Leader sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini.
- KETIGA** : Kepada Project Leader diwajibkan melaporkan semua kegiatan pelaksanaan aksi perubahan kepada Camat Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir selaku Mentor implementasi aksi perubahan.
- KEEMPAT** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan berakhirnya kegiatan implementasi aksi perubahan dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Pampangan

Pada Tanggal 19 Mei 2025

CAMAT PAMPANGAN,



YUDI IRAWAN, S.Sos

Pembina IV/a

NIP. 198202032001031001

LAMPIRAN : KEPUTUSAN CAMAT PAMPANGAN
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR
NOMOR : 20/SK/Kec. Pamp/2025
TANGGAL : 19 Mei 2025

SUSUNAN TIM EFEKTIF IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN
PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS ANGKATAN II TAHUN 2025
PENINGKATAN KAPASITAS SDM SATLINMAS DESA MELALUI PELATIHAN SATLINMAS
DESA SE-KECAMATAN PAMPANGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

1. Mentor : YUDI IRAWAN , S.Sos.
NIP. 198202032001031001
Camat Kecamatan Pampangan
Kabupaten Ogan Komering Ilir
2. Project Leader : IBRAHIM, S.Sos , M.Si
NIP.197606032001031001
Kasi Ketentraman dan Ketertiban
3. Narasumber :
 1. AKP. TARMIZI, SH
Kapolsek Pampangan
 2. MONTE CHRISTO ARGENTINUS
Staf BPBD Kabupaten OKI
4. Tim Program dan Administrasi :
 1. Ir. H. AHMAD SULAIMAN, ST. MM
NIP. 197603192007011002
Sekretaris Kecamatan
 2. HUSMI ANDI, S.IP
NIP.197711092009061001
Kasi pemerintahan
 3. UJANG KENEDI, S.Sos.
NIP.196801052012121001
Kasi Pelayanan Umum
 4. SAIPUL, AMR
NIP.197604022008011006
Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa
 5. RUSMAN ALAM JAYA, S.Pd.I
NIP.198110222014061001
Kasi Kesejahteraan
 6. AHMAD YANI, SE
NIP.197002012009061006
Kasubbag Keuangan dan Perencanaan

7. SYARIFUDIN
NIP. 196305252009061003
Plt. Kasubbag Umum dan Kepegawaian
8. MUTIA MAHARANI, SE
NIP. 199708162022032009
Pengelola Keuangan
5. Tim Dokumentasi : 1. HARYANTO
NIP. 196706052009061002
Pengadministrasi Pengamanan dan
Perlindungan Akses Pasar
2. PIRMAN
NIP. 196806142007061039
Pengadministrasi Perizinan
3. EDI JOHAN
NIP. 196911212007011019
Pengadministrasi Pemerintahan
6. Tim Monitoring dan Evaluasi : 1. BERIMAN SEMAN
NIP. 197011252007011017
Pengadministrasi Umum
2. DARMA
NIP. 197406062014061002
Pengadministrasi Umum
3. RUDI
NIP. 196706102009061004
Pengadministrasi Umum
7. Pembantu Umum : Seluruh Pegawai Non ASN Kantor Camat
Pampangan.

Ditetapkan di Pampangan
pada Tanggal 19 Mei 2025
CAMAT PAMPANGAN,
YUDI IRAWAN, S.Sos
Pembina IV/a
NIP. 198202032001031001



3. Rapat Penyamaan Persepsi dengan Tim Efektif

Minggu ke-3 Bulan Mei 2025

Setelah pembentukan tim, dilakukan rapat internal sebagai forum penyamaan persepsi. Rapat ini dilaksanakan di Kantor Seksi Trantib Kecamatan Pampangan dengan agenda pembahasan teknis pelaksanaan pelatihan, peran masing-masing anggota tim, timeline kegiatan, serta strategi penguatan koordinasi antar-desa. Dalam rapat ini, dilakukan simulasi pembagian tugas berdasarkan skenario

pelaksanaan pelatihan, termasuk penugasan dokumentasi, pengaturan konsumsi, daftar hadir, dan kehadiran narasumber.

Rapat ini juga berhasil membentuk komitmen bersama untuk menjalankan tugas dengan profesionalisme tinggi dan menjaga nama baik institusi, mengingat kegiatan ini bersifat lintas-desa dan menyangkut penguatan perangkat keamanan desa.



Gambar 3.6 Rapat Tim Efektif



PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR
KECAMATAN PAMPANGAN

Alamat : Jln Raya Desa Pampangan No.320 Kode Pos 30654

DAFTAR HADIR

RAPAT PERSIAPAN PELATIHAN SATLINMAS DESA SE-KECAMATAN PAMPANGAN
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR TAHUN 2025

HARI : RABU
TANGGAL : 28 MEI 2025
TEMPAT : AULA KANTOR CAMAT PAMPANGAN KABUPATEN OKI

NO	NAMA	JABATAN	INSTANSI/ UTUSAN	TANDA TANGAN
1	YUDI IPAWAN, S.Sos	CAMAT	KANTOR CAMAT	1
2	Ir. H. AHMAD SULAMAT, ST.MM	SEKAM	Kantor Camat	2
3	SAIPUL	Kasi PMP	Kantor Camat	3
4	SYAHRIL	PABINSA	KORAMIL	4
5	ABRAHAM, S. Gie. M.Si	Kasi TRAMIS	Kantor Camat	5
6	WARDA ISNANIAH, S.Pd	KADES	Ulat Komang Baru	6
7	ARIAN GUSTI PRATAMA	KADES	SEPANG	7
8	SUDARNAN	Kades	Kaman Baru	8
9	Imam	KADES	Ulat Komang	9
10	DARWIS	KADES	KEMAN	10
11	DHANIA	Staf	Kantor Camat	11
12	FITRIA	Staf	Kantor Camat	12
13	SUCI MAHARANI LESTARI	Staf	Kantor Camat	13
14	PIRMAN	Staf	Kantor Camat	14
15	Muti Maharani	staf	Kantor Camat	15
16	Citra Hana Octapiani	Staf	Kantor Camat	16
17	RESI NOVARIA	staf	Kantor Camat	17
18	DEGO HARMANDO	staf	Kantor Camat	18

2

19	Adela Varadella	Staf Pem	Kantor Camat	19
20	Yuliana	Staf Penitip	Kantor Camat	20
21	Teta Kusuma	Staf Pem	Kantor Camat	21
22	Cynthia Gubkin	Kontributor	—	22
23	Husni Anis, S-IP	Kan. Pem	—	23
24	Rusman Alimjaya	Staf Kesos	—	24
25	Sufi Widadinata	Staf Kesos	—	25
26	SHOLIHIN	Damkar	—	26
27	Mustaqim	Damkar	—	27
28	Arwani	Staf Kesos	—	28
29	Ahmad Yani	Kan. Pem	—	29
30	Edi Johan	Staf Pem	—	30
31				31
32				32
33				33
34				34
35				35
36				36
37				37
38				38
39				39
40				40

Gambar 3.7 Daftar Hadir Tim Efektif

4. Koordinasi dengan Polsek Pampangan dan BPBD Kabupaten OKI

Minggu ke-4 Bulan Mei dan Minggu ke-1 Juni 2025

Kegiatan pelatihan membutuhkan dukungan teknis dari instansi vertikal, khususnya dalam hal keamanan dan penanggulangan bencana. Oleh karena itu, dilakukan koordinasi resmi dengan dua instansi utama, yaitu Polsek Pampangan dan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten OKI. Tujuannya adalah untuk memastikan kesiapan kedua instansi menjadi narasumber dan fasilitator pelatihan.

Koordinasi ini juga meliputi kesepakatan mengenai jadwal, materi yang akan disampaikan, serta metode pelatihan yang digunakan (ceramah, simulasi, dan

diskusi kelompok). Respons dari kedua instansi sangat positif dan mereka menyatakan dukungannya sebagai bentuk sinergi antara kecamatan, aparat keamanan, dan instansi teknis kabupaten.



Gambar 3.8 Koordinasi dengan Polsek dan BPBD

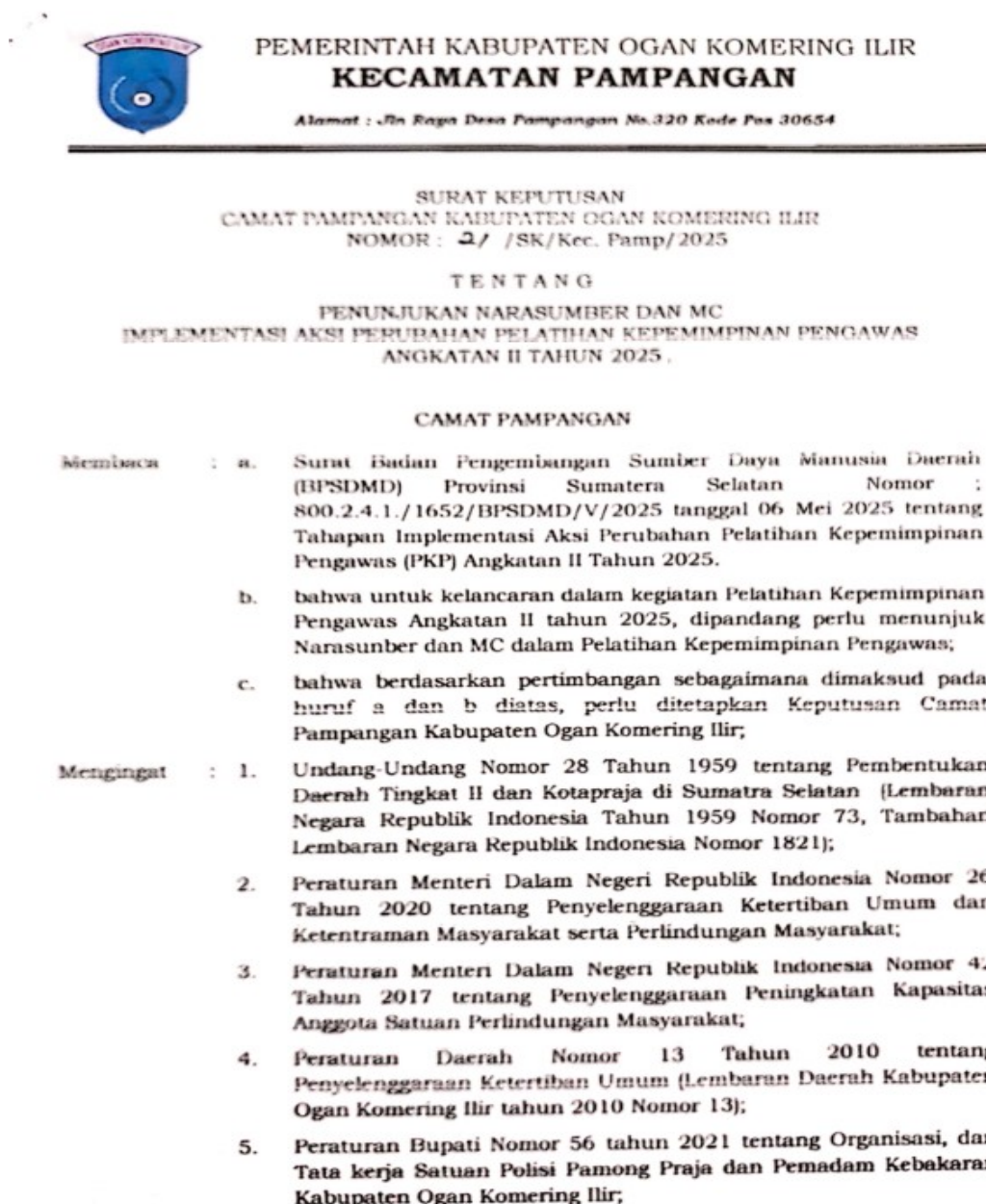
5. Penyiapan SK Narasumber dan Koordinasi dengan Tim IT

Minggu ke-2 Bulan Juni 2025

Langkah administratif selanjutnya adalah penyusunan dan pengesahan SK narasumber. SK ini penting sebagai bentuk legalitas dan penghargaan kepada pihak-pihak yang turut memberikan kontribusi dalam pelatihan. Selain itu, dilakukan koordinasi dengan tim IT yang bertugas untuk mendokumentasikan kegiatan

pelatihan, menyebarkan informasi kegiatan di media sosial, serta mempersiapkan format pelaporan digital.

Meski pemanfaatan teknologi informasi masih terbatas pada level dasar (WA Group, media sosial, dokumentasi dan laporan digital), namun hal ini dinilai cukup strategis untuk menjaga keterbukaan informasi dan kemudahan komunikasi antar tim.



MEMUTUSKAN

Menciptakan :

- KESATU** : Menunjuk Saudara yang namanya tersebut dalam Lampiran I dalam Surat Keputusan ini sebagai Narasumber dan MC Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) tahun 2025 sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari surat keputusan ini;
- KEDUA** : Narasumber Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dimana dimaksud dalam Diktum kesatu bertugas : Menyiapkan bahan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas sesuai tema yang ditetapkan; menyampaikan materi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas; Memberikan kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas; Memberikan evaluasi terhadap materi yang disampaikan.
- KETIGA** : Master of Ceremony selanjutnya disebut dengan MC dimana dimaksud dalam Diktum Kesatu bertugas membuka dan mengatur jalannya acara secara keseluruhan; memperkenalkan narasumber pada acara pelatihan; menghubungkan segmen acara dengan baik; dan Menutup kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas.
- KEEMPAT** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan berakhirnya kegiatan implementasi aksi perubahan dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Pampangan
Pada Tanggal 02 Juni 2025
CAMAT PAMPANGAN,

YUDI IRAWAN, S.Sos
Penyusun IV/a
NIP. 198202032001031001

Gambar 3.9 SK Penunjukan Narasumber

LAMPIRAN : KEPUTUSAN CAMAT PAMPANGAN
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR
NOMOR : 2 / SK / Kec. Pamp / 2025
TANGGAL : 02 Juni 2025

PENUNJUKAN NARASUMBER DAN MC
IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS
ANGKATAN II TAHUN 2025

NO	NAMA	INSTANSI	JABATAN	KET
1	Monte Christo Argentinus	BPBD Kab. OKI	Narasumber	
2	Muhammad Yamin	BPBD Kab. OKI	Asist. Narasumber	
3	Adeh Varadela, SE	Kantor Camat Pampangan	MC	

Ditetapkan di Pampangan
Pada Tanggal 02 Juni 2025
CAMAT PAMPANGAN,

YUDI IRRAWAN, S.Sos
Pembina IV/a
198202032001031001

Gambar 3.9 SK Penunjukan Narasumber

6. Persiapan Teknis Pelatihan Satlinmas

Minggu ke-3 Bulan Juni 2025

Persiapan teknis dilaksanakan secara intensif. Fokus utama adalah kesiapan lokasi pelatihan, kehadiran peserta dari lima desa, ketersediaan materi ajar, perangkat pendukung simulasi, dan konsumsi peserta. Koordinasi dilakukan dengan pemerintah desa untuk memastikan delegasi Satlinmas hadir sesuai jumlah yang ditentukan dan tepat waktu. Narasumber juga dikonfirmasi ulang, termasuk kebutuhan peralatan tambahan yang diperlukan.

Tim Efektif memastikan seluruh kebutuhan administratif dan logistik tersedia, termasuk daftar hadir, spanduk, alat tulis peserta, serta dokumentasi video dan foto kegiatan.



Gambar 3.10 Persiapan Teknis Pelatihan

7. Pelaksanaan Pelatihan Dasar Satlinmas di 5 Desa

Minggu ke-4 Bulan Juni 2025

Pelatihan dilaksanakan secara terpadu dan partisipatif, melibatkan 5 desa: Ulak Kemang, Ulak Kemang Baru, Sepang, Keman, dan Keman Baru. Materi pelatihan difokuskan pada penguatan kapasitas dasar Satlinmas dalam hal:

- Penanggulangan bencana kebakaran
- Tugas pokok dan fungsi Satlinmas
- Tanggap darurat dan kedisiplinan
- Etika kepemimpinan dan komunikasi masyarakat

Kegiatan berlangsung dinamis, dimulai dari pemaparan materi, tanya jawab interaktif, hingga simulasi lapangan. Hasil observasi menunjukkan bahwa para peserta antusias dan mampu memahami tugas-tugas pokok Satlinmas secara lebih mendalam.



Gambar 3.11 Kegiatan Pelatihan

8. Evaluasi Pelaksanaan melalui Wawancara

Minggu ke-1 Bulan Juli 2025

Setelah pelatihan selesai, dilaksanakan evaluasi berbasis wawancara kepada peserta dan panitia. Wawancara difokuskan pada:

- Kepuasan peserta terhadap materi dan pelaksanaan
- Penilaian terhadap narasumber
- Pemahaman peserta terhadap peran Satlinmas
- Kebutuhan tindak lanjut pelatihan lanjutan

Sebagian besar peserta menyatakan pelatihan sangat bermanfaat, terutama dalam kesiapan mereka menghadapi situasi darurat. Evaluasi ini menjadi dasar rekomendasi keberlanjutan program serupa di desa lain dan penguatan

kelembagaan Satlinmas secara berkala.

Aksi perubahan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis Satlinmas, tetapi juga membangun budaya kerja kolaboratif lintas desa dan instansi. Meski dengan sumber daya terbatas, namun dengan perencanaan matang, tim yang solid, serta dukungan mentor dan narasumber yang tepat, kegiatan ini sukses terlaksana secara efektif dan berdampak nyata di tingkat desa.

BAB IV

KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

A. Aksi Keberlanjutan Jangka Menengah (6 Bulan)

Periode: Bulan Agustus 2025 – Bulan Februari 2026

1. Terlaksananya Sesi Lanjutan Pelatihan Satlinmas untuk 7 Desa

Setelah pelatihan tahap pertama berhasil dilaksanakan pada 5 desa, aksi keberlanjutan diarahkan pada pelaksanaan **sesi lanjutan pelatihan** untuk 7 desa lainnya di wilayah Kecamatan Pampangan, yaitu:

- a. Desa Ulak Pianggu
- b. Desa Kandis
- c. Desa Ulak Depati
- d. Desa Tapus
- e. Desa Pulau Layang
- f. Desa Bangsal
- g. Desa Kuro

Pelatihan ini akan diselenggarakan secara bertahap dan disesuaikan dengan kesiapan desa masing-masing. Fokus materi tetap meliputi:

- a. Penanggulangan bencana (khususnya kebakaran dan banjir)
- b. Tugas pokok Satlinmas dalam ketertiban umum
- c. Etika dan komunikasi pelayanan masyarakat

Dalam fase ini, pendekatan koordinatif dan partisipatif tetap dikedepankan. Evaluasi dari pelatihan tahap pertama akan menjadi dasar perbaikan kurikulum dan metode pelatihan agar lebih adaptif dengan kebutuhan lapangan.

Dampak yang Diharapkan:

- a. Seluruh desa di Kecamatan Pampangan mulai memiliki SDM Satlinmas yang terlatih secara merata.
- b. Meningkatkan kesiapsiagaan masyarakat dalam menghadapi risiko keamanan dan bencana.
- c. Memperkuat peran Satlinmas dalam program-program pelayanan publik tingkat desa.

B. Aksi Keberlanjutan Jangka Panjang (1 Tahun)

Periode: Bulan September 2025 – Bulan Oktober 2026

1. Terwujudnya Peningkatan Kapasitas SDM Satlinmas di Seluruh Desa

Pada tahap jangka panjang, aksi perubahan ini diharapkan berkembang menjadi program **berkelanjutan dan terintegrasi** dalam perencanaan pembangunan desa. Setiap desa akan diarahkan untuk secara mandiri mengadakan pelatihan lanjutan secara berkala, dengan dukungan fasilitator dari kecamatan dan dinas terkait.

Kapasitas SDM Satlinmas yang telah dibangun tidak hanya berhenti pada aspek teknis, tetapi juga dikembangkan melalui:

- a. Pelatihan pemetaan wilayah rawan
- b. Pelatihan pengamanan kegiatan desa (pemilu, acara adat, distribusi bantuan)
- c. Penguatan manajemen risiko berbasis komunitas

Program ini akan dipantau melalui pelaporan tahunan yang disampaikan oleh pemerintah desa kepada kecamatan.

2. Terlaksananya Komunikasi Efektif antar Satlinmas Desa dan Aparat Kecamatan

Keberhasilan pelatihan Satlinmas juga bergantung pada efektivitas komunikasi antara anggota Satlinmas antar desa maupun dengan aparat kecamatan. Oleh karena itu, dirancang sistem komunikasi dan pelaporan Satlinmas berbasis grup WhatsApp aktif dan pertemuan triwulan.

Dalam jangka panjang, target komunikasi ini mencakup:

- a. Pelaporan kegiatan rutin dan insiden oleh Satlinmas desa ke kecamatan
- b. Pembagian informasi tugas dan peringatan dini dari kecamatan ke desa
- c. Forum koordinasi Satlinmas lintas desa yang terjadwal setiap 3 bulan

Hasil yang Diharapkan:

- a. Terbangunnya jejaring Satlinmas yang solid dan responsif
- b. Terwujudnya sistem komunikasi dua arah antara desa dan kecamatan
- c. Satlinmas mampu bertindak cepat atas setiap instruksi keamanan dan bencana

Aksi keberlanjutan ini menjadi bagian penting dari strategi pengembangan SDM di tingkat desa yang bersifat inklusif dan sistematis. Pelatihan tahap lanjutan, pemantapan komunikasi, serta pembentukan jejaring kerja akan memperkuat peran Satlinmas sebagai garda terdepan ketertiban dan perlindungan masyarakat. Jika konsisten dijalankan, Kecamatan Pampangan akan menjadi model pengembangan Satlinmas desa yang tangguh dan adaptif terhadap berbagai tantangan keamanan dan sosial di tingkat lokal.

BAB V

KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN

A. Pengelolaan Konflik Kepentingan

Dalam konteks tugas Satlinmas di tingkat desa, konflik kepentingan merupakan realitas yang sering muncul, baik dalam bentuk konflik antarwarga, antara warga dan aparat, maupun dalam situasi pelayanan publik. Oleh karena itu, mata pelatihan pengelolaan konflik kepentingan sangat relevan dan strategis untuk dimasukkan dalam program pelatihan Satlinmas. Aksi perubahan ini bertujuan membentuk SDM Satlinmas yang tidak hanya kuat secara fisik, tetapi juga bijak dalam merespons situasi sosial yang sensitif. Melalui pelatihan ini, Satlinmas akan dibekali keterampilan untuk:

- Mengenal potensi konflik di tengah masyarakat desa (misalnya dalam pembagian bantuan, batas tanah, atau kegiatan sosial)
- Menjaga netralitas dalam menjalankan tugas
- Bertindak sebagai penengah atau penghubung yang komunikatif dan solutif

Contoh Praktik Lapangan:

Jika terjadi perselisihan antarwarga dalam pelaksanaan acara desa, Satlinmas dapat bertindak cepat untuk menenangkan pihak-pihak yang terlibat, mencegah eskalasi, dan melapor kepada kepala desa secara profesional, tanpa berpihak.

Dampak Pelatihan:

- Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Satlinmas sebagai pihak yang adil
- Mendorong budaya dialog dan penyelesaian masalah secara damai
- Memperkuat integritas dan akuntabilitas Satlinmas dalam pelayanan publik

B. Resiliensi Diri

Resiliensi diri mengacu pada kemampuan seseorang untuk bangkit dari tekanan, tetap tenang di bawah tekanan sosial, serta mampu bekerja dengan stabil dalam kondisi darurat atau konflik. Hal ini sangat penting bagi anggota Satlinmas, yang seringkali berada di garis depan saat terjadi bencana, gangguan keamanan, atau konflik sosial.

Dalam pelatihan Satlinmas di Kecamatan Pampangan, penguatan resiliensi diri menjadi aspek fundamental untuk memastikan bahwa setiap personel:

- Mampu mengelola stres saat menjalankan tugas, terutama di situasi bencana atau kekacauan
- Memiliki ketahanan emosional dan fisik dalam menghadapi tekanan masyarakat
- Tetap profesional walaupun menghadapi intimidasi, cemoohan, atau situasi tidak ideal di lapangan

Contoh Praktik Lapangan:

Saat terjadi kebakaran rumah warga, anggota Satlinmas tidak hanya membantu evakuasi fisik, tetapi juga memberikan ketenangan, menenangkan warga yang panik, dan tetap fokus meskipun kondisi sangat darurat.

Dampak Pelatihan:

- Satlinmas lebih siap secara mental dalam menghadapi tekanan sosial dan kondisi kritis
- Menurunkan risiko tindakan agresif atau reaktif yang merugikan lembaga desa
- Meningkatkan profesionalisme dan ketahanan tugas jangka panjang

Kedua mata pelatihan — Pengelolaan Konflik Kepentingan dan Resiliensi Diri — sangat berkaitan erat dan mendukung suksesnya aksi perubahan peningkatan kapasitas SDM Satlinmas. Pelatihan ini bukan hanya mengembangkan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk karakter tangguh, adil, dan dewasa yang dibutuhkan dalam melayani masyarakat desa secara berkelanjutan.

Dengan penguatan di kedua aspek ini, Satlinmas di Kecamatan Pampangan tidak hanya akan menjadi penjaga ketertiban, tetapi juga menjadi figur pemersatu, pelindung warga, dan mitra utama pemerintah desa dalam menjaga stabilitas sosial di tingkat akar rumput.

Tabel Keterkaitan Aksi Perubahan dengan Mata Pelatihan

Judul Aksi Perubahan	Mata Pelatihan	Jalur Pembelajaran	Hubungan dengan Aksi Perubahan	Sumber Pembelajaran
Peningkatan Kapasitas SDM Satlinmas Desa melalui Pelatihan Satlinmas Desa se-Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir	Pengelolaan Konflik Kepentingan	Kelas Pelatihan (Workshop Interaktif)	Meningkatkan kemampuan Satlinmas dalam menjaga netralitas, menyelesaikan konflik sosial di masyarakat, dan membangun kepercayaan warga desa terhadap peran Satlinmas	Modul Pelatihan Satpol PP dan Satlinmas Kemendagri, Narasumber dari Polsek dan Camat, Studi Kasus Lapangan
Peningkatan Kapasitas SDM Satlinmas Desa melalui Pelatihan Satlinmas Desa se-Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir	Resiliensi Diri	Kelas Pembinaan Karakter dan Simulasi Lapangan	Membentuk pribadi Satlinmas yang tangguh, mampu mengelola tekanan saat bertugas di lapangan, serta menjaga stabilitas emosi dalam kondisi darurat atau konflik sosial	

BAB VI

DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN

A. Penerapan Strategi Komunikasi

Keberhasilan dalam pelaksanaan aksi perubahan ini tidak hanya bergantung pada sistem dan prosedur, tetapi juga pada keberadaan tim yang memiliki kompetensi tinggi dan kemampuan berkomunikasi yang baik. Dengan dorongan pengembangan kompetensi yang telah dilakukan, tim memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan ini. Mereka kini lebih mudah beradaptasi, fokus pada pencapaian hasil dan siap menghadapi berbagai tantangan.

Seiring dengan itu, strategi komunikasi yang efektif telah memastikan keterlibatan semua pihak dalam proses perubahan. Komunikasi yang terbuka dan jelas mampu menciptakan pemahaman yang lebih baik, mengurangi resistensi dan merangsang kerjasama yang erat. Kami meyakini bahwa melalui harmonisasi antara pengembangan kompetensi dan komunikasi yang efektif, kami telah berhasil membangun fondasi yang kokoh untuk perubahan ini. Kami berkomitmen untuk terus melakukan peningkatan dan bekerja sama demi mencapai hasil yang optimal. Terima kasih kepada semua anggota tim yang telah memberikan dukungan pada perubahan ini, dan mari bersama-sama terus melangkah ke arah masa depan yang lebih baik dengan dorongan pengembangan kompetensi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan ini .

B. Keberhasilan Mendapat Dukungan Adopsi/Replika Aksi Perubahan

Pengertian *stakeholder* merujuk pada individu, kelompok, atau organisasi yang memiliki kepentingan di dalam aktivitas, operasi, atau hasil yang merupakan sebuah entitas fiksi.

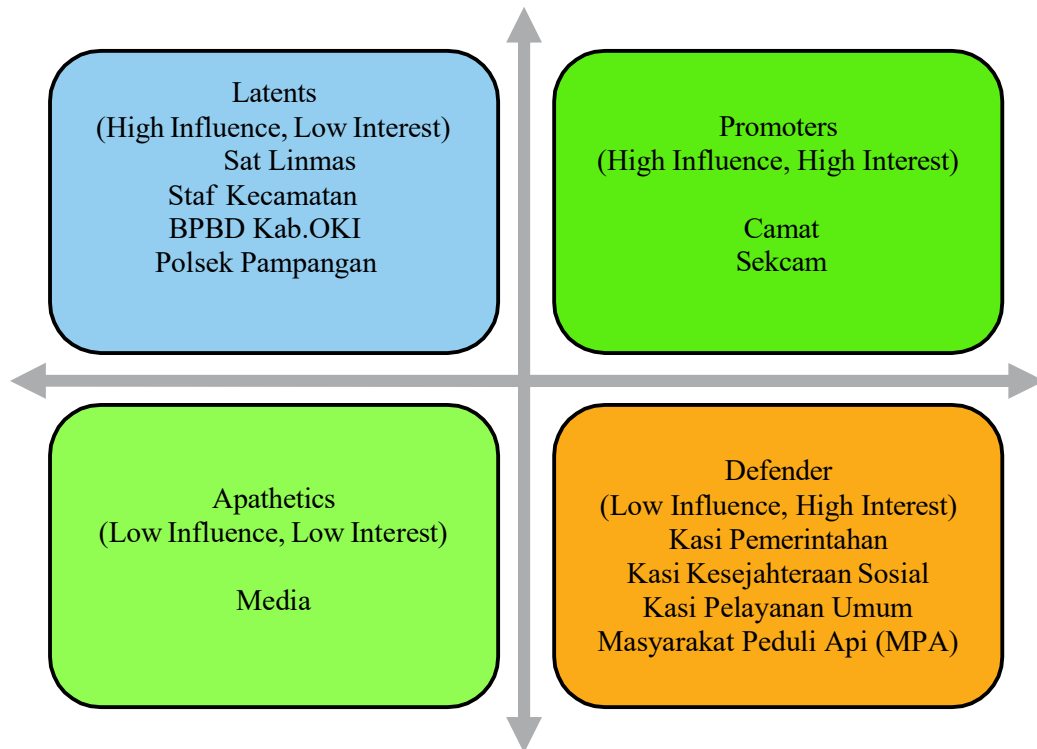
Tabel 3.2
Stakeholder Dalam Rencana Aksi Perubahan

Stakeholder	Peranan	Hubungan Kerja	Pengaruh
Camat	➤ Mengambil Kebijakan dalam Pengambilan Keputusan ➤ Memberikan saran dan dukungan terhadap kegiatan aksi perubahan	Memiliki kepentingan besar dan sangat berpengaruh terhadap penggunaan dan keberhasilan aksi perubahan ini	Tinggi (+)
Sekcam	Melakukan penilaian terhadap tim aksi perubahan	Mentor sekaligus memberikan dukungan kepada tim untuk melaksanakan aksi perubahan	Tinggi (+)
Kepala Seksi	Mendukung kegiatan	Mitra Kerja dan membantu membuat perencanaan	
Staf	Pendukung pelaksanaan aksi perubahan yang dilakukan	Membantu membuat perencanaan dan mmebuat laporan	Rendah (-)
Linmas	Terlibat dalam kegiatan	Mendukung suksesnya acara pelatihan	Tinggi (+)
Sat Pol PP/BPBD/ POLRI	Mendukung Kegiatan	Mitra Kerja eksternal	Tinggi (+)

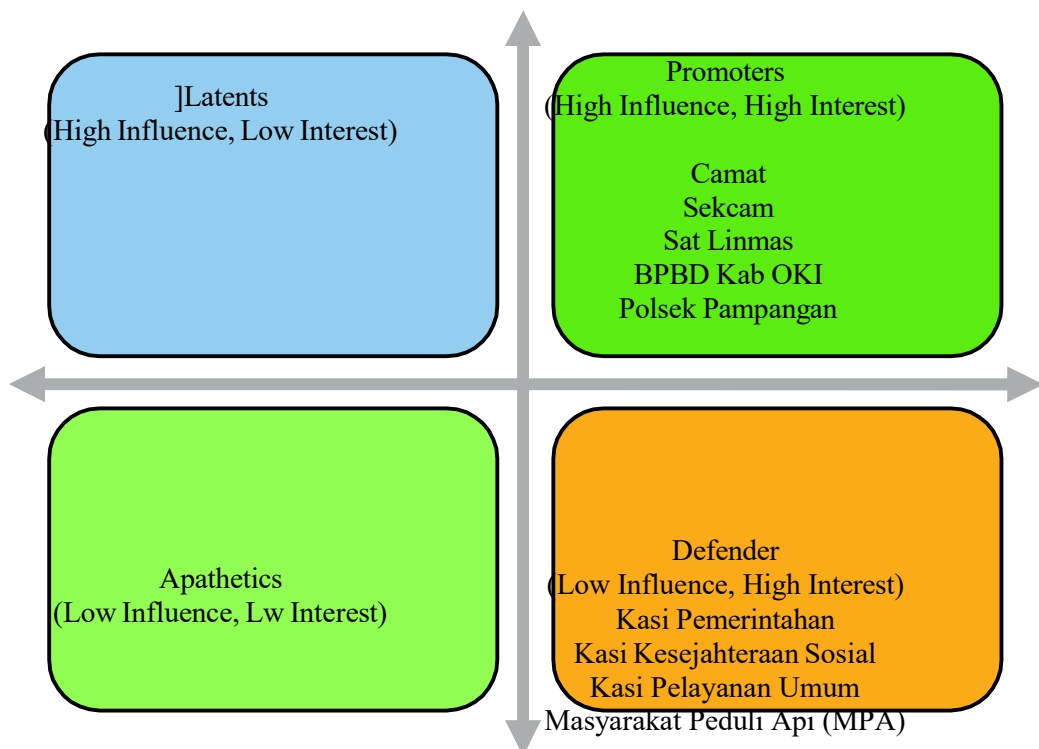
Masing-masing stakeholder ditempatkan dalam 4 (empat) kelompok berdasarkan analisis kuadran dengan mempertimbangkan ciri-cirinya sebagai berikut :

- a. Promoters** : Memiliki kepentingan besar terhadap program dan juga kekuatan untuk membantu membuatnya berhasil (atau menggagalkannya).
- b. Defenders** : Memiliki kepentingan pribadi dan dapat menyuarakan dukungannya dalam komunitas, tetapi kekuatannya kecil untuk mempengaruhi kegiatannya.
- c. Latents** : Tidak memiliki kepentingan khusus maupun terlibat dalam kegiatan, tetapi memiliki kekuatan besar untuk mempengaruhi program jika mereka menjadi tertarik.

d. Apathetics : kurang memiliki kepentingan maupun kekuatan, bahkan mungkin tidak mengetahui adanya kegiatan.



Gambar 6.1 Diagram Stakeholder sebelum aksi perubahan



BAB VII

PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

A. Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Strategi Pengembangan

Penggalan potensi diri merupakan suatu langkah yang mendasar dalam perjalanan peningkatan diri. Proses ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan seseorang, yang pada gilirannya, akan membantu mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, fokusnya adalah agar peserta dapat mengembangkan keterampilan yang akan meningkatkan kualitas dalam berbagai aspek kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

Tahap awal pengembangan ini telah dimulai dengan *project leader*, yang bertanggung jawab atas penyusunan formulir penilaian untuk memetakan sikap dan perilaku kepemimpinan secara mandiri. Aspek-aspek seperti integritas, kerjasama, dan kemampuan mengelola perubahan menjadi fokus utama dalam penilaian ini. Selanjutnya, mentor akan menilai sikap dan perilaku *project leader*, dilanjutkan dengan dialog antara *project leader* dan mentor untuk menggali lebih dalam aspek sikap dan perilaku yang dinilai.

Hasil akhir dari penilaian ini, yang mencapai nilai 96 dengan kualifikasi "Istimewa" menciptakan peluang untuk mengembangkan potensi lebih lanjut. Dengan mempertimbangkan hasil formulir peserta atau mentor dan rekapitulasi nilai gabungan, menjadi jelas bahwa peserta membutuhkan pengayaan dalam pengembangan potensi diri. Ini dapat diwujudkan melalui kegiatan terukur yang terintegrasi dengan pelaksanaan aksi perubahan, dengan bimbingan dan pendampingan sebagai fondasi untuk mendalami sikap dan perilaku yang relevan dengan peran kepemimpinan pengawas. Terdapat 3 (tiga) kompetensi inti yang mempresentasikan aspek sikap perilaku peserta diklat kepemimpinan, yaitu :

1. Integritas

Integritas adalah karakter atau sifat individu yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan moral, jujur, terbuka, dan bertanggung jawab dalam setiap tindakan yang dilakukan. Individu yang memiliki integritas akan menempatkan moralitas di atas keuntungan pribadi dan tidak akan mengambil keputusan yang dapat merugikan orang lain atau lingkungan sekitarnya. Seseorang yang memiliki integritas akan selalu berusaha untuk berbuat baik dan menempatkan nilai-nilai moral sebagai prioritas utama dalam segala hal yang dilakukannya. Integritas juga berhubungan dengan konsistensi dan kesesuaian antara kata-kata dan tindakan. Seseorang yang memiliki integritas akan berbicara sesuai dengan apa yang dilakukannya dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya, sehingga dapat dipercaya dan dihormati oleh orang lain.

Mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar

Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang menjelaskan pengertian integritas adalah Konsisten berperilaku selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, dan jujur dalam hubungan dengan manajemen, rekan kerja, bawahan langsung, dan pemangku kepentingan, menciptakan budaya etika tinggi, bertanggungjawab atas tindakan atau keputusan beserta risiko yang menyertainya. Setelah dilakukan pendalaman terhadap 8 (delapan) kompetensi lainnya serta aspek penilaian sikap dan perilaku yang relevan dengan proses pelatihan maka didapatkan 6 (enam) sub komponen sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab
- b. Komitmen
- c. Kedisiplinan
- d. Kejujuran
- e. Konsistensi
- f. Pengambilan keputusan

2. Kerjasama

Kerjasama adalah proses kerja sama atau kolaborasi antara dua pihak atau lebih yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan membagi pengetahuan, pengalaman, sumber daya, dan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang lebih baik. Kerjasama dapat dilakukan pada berbagai bidang, baik dalam lingkup individu, organisasi, maupun antar negara. Tujuan dari kerjasama adalah untuk mencapai hasil yang optimal dan memberi manfaat baik untuk semua pihak yang terlibat.

Sedangkan definisi kerjasama menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara adalah Kemampuan menjalin, membina, mempertahankan hubungan kerja yang efektif, memiliki komitmen saling membantu dalam penyelesaian tugas, dan mengoptimalkan segala sumberdaya untuk mencapai tujuan strategis organisasi.

Kerjasama terkait aksi perubahan memiliki banyak manfaat, antara lain memperkuat suara dan pengaruh dalam mencapai tujuan bersama, memperbesar jumlah sumber daya dan dukungan yang tersedia, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai perubahan yang diinginkan. Dalam kerjasama terkait aksi perubahan, semua pihak yang terlibat bekerja sama dan berbagi sumber daya, informasi, dan strategi untuk menciptakan perubahan yang diinginkan. Kerjasama ini membutuhkan keterbukaan, kepercayaan, dan rasa saling menghargai antar anggota kerjasama.

Setelah dilakukan pendalaman terhadap 8 (delapan) kompetensi lainnya serta aspek penilaian sikap dan perilaku yang relevan dengan proses pelatihan, maka didapatkan 5 (lima) sub komponen sebagai berikut:

- a. Kerjasama internal
 - b. Kerjasama eksternal
 - c. Komunikasi
 - d. Fleksibilitas
 - e. Komitmen dalam tim
3. Mengelola Perubahan

Mengelola perubahan adalah proses merancang, menerapkan, dan memantau perubahan dalam suatu organisasi, baik itu dalam bentuk kebijakan, prosedur, atau budaya. Tujuan dari mengelola perubahan adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dan memastikan kesesuaian dengan lingkungan yang berubah. Proses ini melibatkan pemahaman terhadap sumber perubahan, identifikasi tujuan perubahan, pengembangan rencana perubahan, dan implementasi serta evaluasi perubahan yang dilakukan. Pengelolaan perubahan juga melibatkan komunikasi yang efektif dengan stakeholder yang terkait, memastikan keterlibatan mereka dalam proses perubahan dan meminimalisir ketidakpastian serta resistensi terhadap perubahan.

Definisi mengelola perubahan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara adalah Kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang baru atau berubah dan tidak bergantung secara berlebihan pada metode dan proses lama, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan, memimpin usaha perubahan, mengambil tanggung jawab pribadi untuk memastikan perubahan berhasil diimplementasikan secara efektif.

Setelah dilakukan pendalaman terhadap 8 (delapan) kompetensi lainnya serta aspek penilaian sikap dan perilaku yang relevan dengan proses pelatihan maka didapatkan 5 (lima) sub komponen sebagai berikut :

- a. Orientasi pelayanan
- b. Adaptabilitas
- c. Pengembangan diri dan orang lain
- d. Orientasi pada hasil
- e. Inisiatif

B. Proses dan Progres/Hasil

Tabel 7.1. Proses dan Hasil Peningkatan Kompetensi

No	Komponen/Sub Komponen	Kegiatan Pengembangan Potensi Diri untuk Mendukung Pelaksanaan Aksi Perubahan	Kegiatan / Tahapan Aksi Perubahan	Waktu Pelaksanaan Rencana	Realisasi	Hasil
1	Meningkatkan Pengambilan Keputusan Dilematis	• Kenali Kekuatan dan Kelemahan Diri • Membaca Buku dan Artikel Mendapatkan Umpan Balik • Berpikir Kritis dan Analitis • Mencari Mentor atau Pembimbing • Mencoba Hal Baru • Mengelola Emosi	1. Evaluasi Diri • Mendapatkan arahan dan dukungan dari mentor, yaitu Sekretaris Dinas Kesehatan prov Sumsel • Evaluasi berkala, bersama tim efektif • Penyesuaian strategi, dilakukan bersama tim efektif melalui Focus Group Discussion (FGD) 1. Refleksi dan Evaluasi	Minggu ke-1 Mei 2025	Sesuai Jadwal	1. Lebih Percaya Diri dengan dukungan Camat. 2. Mendapatkan hasil maksimal dari tujuan yang ingin dicapai, telah dimaksimalkan yaitu terbentuknya kegiatan pelatihan untuk pengembangan SDM Linmas
2	Meningkatkan Fleksibilitas dalam Kerjasama Tim	Menumbuhkan Rasa Saling Percaya • Membangun Komunikasi yang Baik • Menyamakan Visi dan Misi • Mengelola Konflik dengan Baik • Latihan Komunikasi	1. Evaluasi Diri • Identifikasi Kekuatan dan Kelemahan • Minta Umpan Balik • Pengembangan Keterampilan 3. Praktik dan Implementasi • Proyek kolaboratif, dengan membentuk tim efektif yang berkolaborasi menyusun kegiatan pelatihan 4. Komunikasi Efektif. • Memperbanyak diskusi tim efektif	Minggu ke-2 dan ke-3 Mei 2025	Sesuai Jadwal	1. Mengetahui kekuatan dan kelemahan diri 2. Menjadi lebih cepat beradaptasi terhadap dinamika tim 3. Kerja tim lebih efektif dan efisien 4. Komunikasi tim menjadi lebih baik
3	Meningkatkan Fleksibilitas dalam Kerjasama	• Pisahkan Tujuan Besar Menjadi Tindakan Kecil • Susun rencana kerja harian, mingguan dan bulanan • Atur tugas berdasarkan prioritas bersama tim	Buat rencana kerja	Minggu ke-4 Mei 2025	Sesuai Jadwal	Rencana kerja dapat dilaksanakan sesuai

	Tim	Efektif				
		• Evaluasi dan Refleksi	Motivasi diri sendiri • Menetapkan Self-reward • Pantau kemajuan kerja tim efektif secara teratur • Belajar Mandiri • Berkomunikasi dengan tim • Refleksi diri dan pikirkan apa yang berhasil dan apa yang bisa ditingkatkan	Minggu ke-1 s.d minggu ke-3 Juni 2025	Sesuai Jadwal	1. Lebih bersemangat dan termotivasi untuk menjalankan aksi 2. Lebih memahami kemampuan diri 3. Dapat menjalin kerjasama tim dengan 4. Memahami pengembangan

Tabel 7.1 menyajikan rekapitulasi proses dan hasil peningkatan kompetensi yang terstruktur dalam tiga komponen esensial. Komponen pertama, peningkatan kapabilitas dalam pengambilan keputusan dilematis, dicapai melalui serangkaian intervensi yang meliputi evaluasi diri, bimbingan mentor, serta refleksi berkelanjutan. Intervensi ini menghasilkan luaran berupa peningkatan rasa percaya diri individu dan implementasi kegiatan pelatihan pengembangan SDM Linmas Kecamatan Pampangan. Komponen kedua, peningkatan fleksibilitas dalam kolaborasi tim, difasilitasi melalui penumbuhan rasa saling percaya, optimalisasi komunikasi, dan strategi resolusi konflik. Hasil yang teramati dari intervensi ini adalah peningkatan kesadaran metakognitif individu terkait kekuatan dan kelemahan diri, akselerasi adaptasi terhadap dinamika kelompok, serta peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja tim. Komponen ketiga, pengembangan visi kerja yang berorientasi pada hasil, dicapai melalui formulasi tujuan yang eksplisit, perencanaan tugas yang sistematis, dan internalisasi motivasi diri. Intervensi ini berkorelasi positif dengan realisasi rencana kerja yang telah ditetapkan, peningkatan motivasi intrinsik, serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai potensi pengembangan diri. Secara komprehensif, tabel ini merepresentasikan suatu kerangka kerja sistematis dalam pengembangan kompetensi, yang mencakup tahapan intervensi yang terstruktur dan luaran yang terukur.

BAB VIII

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Aksi perubahan ini berhasil menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas SDM Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas) di tingkat desa sangat diperlukan dalam rangka mendukung ketertiban umum, ketahanan sosial, serta kesiapsiagaan menghadapi potensi gangguan keamanan dan bencana di wilayah Kecamatan Pampangan. Pelatihan yang dilaksanakan kepada perwakilan Satlinmas dari seluruh desa di kecamatan ini mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dasar penanganan konflik, serta kesadaran akan peran strategis Satlinmas sebagai garda terdepan perlindungan masyarakat desa. Kegiatan ini juga menjadi wadah konsolidasi dan pembinaan berkelanjutan yang mempererat koordinasi antara pemerintah desa, kecamatan, dan unsur kewilayahan lainnya. Dengan pendekatan partisipatif dan materi pelatihan yang relevan, aksi perubahan ini terbukti efektif dalam membentuk SDM Satlinmas yang lebih tanggap, disiplin, dan profesional.

B. Saran

1. Keberlanjutan Program Pelatihan: Diperlukan pelatihan lanjutan secara berkala dengan cakupan materi yang lebih mendalam seperti manajemen konflik sosial, mitigasi bencana, serta simulasi penanganan keadaan darurat agar kemampuan Satlinmas semakin terasah dan adaptif terhadap dinamika di lapangan.
2. Integrasi ke Program Desa: Pemerintah desa disarankan untuk mengintegrasikan pengembangan kapasitas Satlinmas ke dalam dokumen perencanaan desa (RPJMDes dan RKPDes), sehingga dukungan anggaran dan kegiatan pelatihan bisa menjadi bagian dari prioritas pembangunan desa.
3. Pelibatan Stakeholder Lintas Sektor: Pelatihan berikutnya sebaiknya melibatkan instansi seperti BPBD, Polsek, Koramil, dan Dinas Sosial untuk memperkaya perspektif lintas sektor dan memperkuat jejaring kerja Satlinmas di tingkat lokal.
4. Evaluasi dan Pendataan SDM Satlinmas: Dibutuhkan sistem pendataan yang

terstruktur terhadap jumlah, latar belakang, dan kapasitas anggota Satlinmas di setiap desa untuk memudahkan perencanaan pengembangan SDM ke depan.

5. Replikasi Program: Model pelatihan Satlinmas yang telah berhasil dilaksanakan di Kecamatan Pampangan patut direplikasi di kecamatan lain di Kabupaten OKI agar peningkatan kapasitas SDM Satlinmas dapat merata dan memberikan dampak lebih luas bagi keamanan dan ketertiban masyarakat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Agranoff, R., & McGuire, M. (2001). Big Questions in Public Network Management Research. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 11(3), 295–326.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Komering Ilir. (2023). *Kecamatan Pampangan dalam Angka 2023*. Kayuagung: BPS OKI.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Dwiyanto, A. (2006). *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2006). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Grindle, M. S. (1997). *Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sectors of Developing Countries*. Harvard University Press.
- Indrajit, R. E. (2006). *Manajemen Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kurt Lewin, Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates. *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271–299.
- Lembaga Administrasi Negara. (2003). *Pedoman Umum Pelayanan Publik*. Jakarta: LAN RI.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Pemerintah Kabupaten Sleman. (2021). *Laporan Akhir Program Pelatihan Satlinmas Berbasis Desa Tahun 2021*.
- Pemerintah Kecamatan Pampangan. (2023). *Dokumen Evaluasi Kinerja Satlinmas*. Seksi Trantib Kecamatan Pampangan.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2005). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2008). *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugandi, R. (2011). *Penguatan Aparatur Pemerintah dalam Pelayanan Publik*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Tjiptono, F. (2012). *Service, Quality & Satisfaction*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 43 Tahun 2019 tentang Puskesmas.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Wahyuni, N. (2021). *Peningkatan Kapasitas Linmas dalam Penanggulangan Bencana Berbasis Masyarakat di Kabupaten Sleman*. Disertasi, Universitas Gadjah Mada.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). New Jersey: Pearson Education.