



**LAPORAN IMPLEMENTASI
AKSI PERUBAHAN KINERJA ORGANISASI**

**Penerapan Teknologi Sistem Budidaya SALIBU (Salin Ibu)
Untuk Meningkatkan (IP) Indeks Pertanaman Guna Mencapai
Peningkatan Produksi Tanaman Padi**

Disusun Oleh :

Nama : Andri Irawan, S.P, M.Si

NIP : 19860312 200904 1 002

NDH : 12

**DIKLAT PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR
ANGKATAN IV
BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH (BPSDMD)
PROVINSI SUMATERA SELATAN
TAHUN 2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN
LAPORAN AKSI PERUBAHAN**

**Penerapan Teknologi Sistem Budidaya SALIBU (Salin Ibu)
Untuk Meningkatkan (IP) Indeks Pertanaman Guna
Mencapai Peningkatan Produksi Tanaman Padi**

Nama : Andri Irawan, S.P, M.Si

NIP : 19860312 200904 1 002

Telah disetujui
Hari/Tanggal : Oktober 2024

Coach,

Mentor,

**H. Sentot Supriyadi, S.Sos.,
Widyaswara Ahli Madya
NIP. 19660921 198901 1 001**

**M.Si Junadi, S.P., M.M
Pembina Utama Muda / IV.c
NIP. 19680630 199903 1 004**

Mengetahui/Menyetujui:

**a/n Kepala BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan
Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial**

**Tri Hartati, SE., M.Si
Pembina / IV.a
NIP. 19721219 200604 2 006**

**LEMBAR PENGESAHAN
LAPORAN AKSI PERUBAHAN**

**Penerapan Teknologi Sistem Budidaya SALIBU (Salin Ibu)
Untuk Meningkatkan (IP) Indeks Pertanaman Guna Mencapai
Peningkatan Produksi Tanaman Padi**

Nama : Andri Irawan, S.P., M.Si
NIP : 19860312 200904 1002

Telah diuji di depan penguji

Pada Hari Rabu Tanggal Oktober 2024

Penguji,

Prof. Dr. H. M. Edwar Juliartha, S.Sos., M.M
NIP. 19750707 199703 1 003

Mengetahui/Menyetujui :
Kepala BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

Prof. Dr. H. M. Edwar Juliartha, S.Sos., M.M
NIP. 19750707 199703 1 003

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penulis bisa menyusun LAPORAN Aksi Perubahan ini dengan tujuan untuk memenuhi salah satu kegiatan dalam rangkaian Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan IV Tahun 2024. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan untuk Rasulullah Muhammad SAW.

LAPORAN Aksi Perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan IV Tahun 2024 dengan judul “Penerapan Teknologi Sistem Budidaya SALIBU (Salin Ibu) Untuk Meningkatkan (IP) Indeks Pertanaman Guna Mencapai Peningkatan Produksi Tanaman Padi” dapat diselesaikan sebagai wujud rasa tanggung jawab penulis untuk berperan aktif menjawab isu yang terjadi di Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur.

Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan
2. Kepala Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur sebagai pemangku kepentingan terhadap Program Peningkatan Produksi Tanaman Pangan (Padi) dan selaku mentor
3. Kepala Bidang dan Staf selaku pendukung teknis pelaksanaan proyek perubahan
4. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan ini dalam penulisan laporan ini yang tidak dapat penulis sebutkan seluruhnya secara satu - persatu yang telah memberikan dukungan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan LAPORAN aksi perubahan ini

Dalam penyusunan LAPORAN aktualisasi ini, penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Namun penulis tetap berharap semoga LAPORAN aktualisasi ini dapat memberikan manfaat, menghadirkan pengetahuan bagi kita semua.

Palembang, Oktober 2024

Andri Irawan, S.P., M.Si
NIP. 19860312 200904 1 002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. TUJUAN.....	5
C. MANFAAT AKSI PERUBAHAN.....	6
D. RUANG LINGKUP AKSI PERUBAHAN	8
BAB II PROFIL ORGANISASI DAN ANALISIS MASALAH.....	9
A. PROFIL KINERJA ORGANISASI	9
B. SUMBER DAYA DINAS PERTANIAN	15
C. ANALISIS MASALAH KINERJA ORGANISASI	17
BAB III STRATEGI PEMECAHAN MASALAH.....	23
A. TEROBOSAN INOVASI.....	23
B. KEGIATAN DAN MILESTONE	24
C. SUMBER DAYA	27
D. MANAJEMEN PENGENDALIAN MUTU PEKERJAAN	33
E. STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM AKSI PERUBAHAN	37
BAB IV PEMETAAN SIKAP PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN RENSTRA PENGEMBANGAN POTENSI DIRI.....	39
A. HASIL PEMETAAN.....	39
B. RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI	47
BAB V PENUTUP	48
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN.....	49

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Luas panen padi Sumatera Selatan tahun 2022 dan 2023 Menurut Kabupaten /Kota di Sumatera Selatan (Hektare)	3
Tabel 1.2 Produksi padi Sumatera Selatan tahun 2022 dan 2023 Menurut Kabupaten/Kota di Sumatera Selatan (Ton GKG)	3
Tabel 1.3 Ruang Lingkup Aksi Perubahan.....	8
Tabel 1.4 ASN Dinas Pertanian berdasarkan golongan	15
Tabel 1.5 ASN Dinas Pertanian berdasarkan Jabatan	15
Tabel 1.6 ASN Dinas Pertanian berdasarkan pendidikan.....	16
Tabel 1.7 ASN Dinas Pertanian Berdasarkan Jenis Kelamin	16
Tabel 1.8 ASN Dinas Pertanian Sarana Penunjang	16
Tabel 1.9 Identifikasi pokok masalah prioritas dengan metode APKL	19
Tabel 1.10 Identifikasi pokok masalah prioritas dengan metode USG	20
Tabel 1.11 Milestone kegiatan.....	26
Tabel 1.12 Stakeholder dalam LAPORAN aksi perubahan	28
Tabel 1.13 Lembar <i>Check List</i>	35
Tabel 1.14 Rencana Pengembangan Kompetensi Diri	37
Tabel 1.15 Strategi Pengembangan Potensi Diri	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perkembangan Produksi Beras di Sumatera Selatan	2
Gambar 1.2 Struktur Organisasi Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur	11
Gambar 1.3 <i>Fishbone</i> Diagram.....	21
Gambar 1.4 Identifikasi Stakeholder	29
Gambar 1.5 Struktur Tim Efektif.....	31

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penerapan Teknologi Sistem Budidaya SALIBU (Salin Ibu) Untuk Meningkatkan (IP) Indeks Pertanaman Guna Mencapai Peningkatan Produksi Tanaman Padi

Andri Irawan SP., M.Si

Peningkatan produksi padi di Indonesia sebagian besar diperoleh dari peningkatan produktivitas. Produktivitas padi di Indonesia termasuk tinggi, bahkan tertinggi di daerah tropis, menunjukkan bahwa petani di Indonesia telah sangat maju dalam penerapan teknologi budidaya padi. Semakin tinggi tingkat produktivitas semakin sulit untuk ditingkatkan lagi. Hasil padi di Indonesia dapat ditingkatkan dengan cepat melalui perbaikan cara bercocok tanam.

Seiring dengan peningkatan jumlah penduduk setiap tahun dan adanya penurunan luas baku sawah akibat alih fungsi lahan, diperlukan upaya-upaya terobosan dalam rangka menjamin pemenuhan kebutuhan pangan. Upaya yang dilakukan yaitu dengan mendorong Intensifikasi Pertanian melalui model Optimalisasi Peningkatan Indeks Pertanaman. Melalui peningkatan Indeks Pertanaman (IP) diharapkan selain meningkatkan produksi juga dapat meningkatkan pendapatan petani

Secara umum, bahwa petani dapat menghemat antara 20% hingga 40% dari total biaya produksi dengan menggunakan sistem Salibu dibandingkan dengan sistem budidaya padi konvensional. Penghematan terbesar biasanya berasal dari Biaya bibit: 100% penghematan karena tidak perlu membeli bibit baru. Biaya persiapan lahan: 30% - 50% penghematan karena tidak perlu persiapan lahan ulang secara intensif. Biaya tanam: 100% penghematan karena tidak perlu penanaman ulang.

Kata kunci: Produktivitas, Salibu, terintegrasi

BAB I

RANCANGAN AKSI PERUBAHAN

A. PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Pangan merupakan kebutuhan pokok bagi manusia di samping sandang atau pakaian dan papan atau tempat tinggal. Di Indonesia pangan identik dengan beras karena hampir semua atau sebagian besar masyarakat Indonesia mengkonsumsi beras sebagai bahan makanan pokok dan sumber karbohidrat utama. Beras juga menjadi bahan pangan pokok masyarakat dari sebagian besar negara di Asia dan bahkan sebagian besar penduduk di dunia. Beras merupakan bahan makanan pokok bagi penduduk Indonesia, sehingga ketahanan pangan di Indonesia identik dengan swasembada beras. Padi sebagai tanaman penghasil beras menjadi komoditas yang sangat penting bagi Indonesia, selain sebagai penghasil bahan pangan pokok, komoditas padi juga merupakan sumber penghasilan utama dari jutaan petani.

Usaha peningkatan produksi pangan untuk memenuhi kebutuhan makanan terus meningkat. Hal ini disebabkan akibat laju pertumbuhan penduduk yang tinggi yang masih merupakan masalah bagi bangsa Indonesia sampai saat sekarang. Upaya peningkatan produksi beras untuk mencukupi kebutuhan pangan bagi penduduk yang jumlahnya terus meningkat selalu mendapat prioritas utama dalam pembangunan pertanian di Indonesia.

Peningkatan produksi pangan menjadi salah satu aspek penting dalam menghadirkan ketahanan yang pangan berkelanjutan. Untuk mewujudkan hal tersebut, input sarana dan prasarana produksi menjadi faktor strategis bagi peningkatan produktivitas. input produksi seperti pupuk, benih, obat-obatan, kualitas lahan, pengairan, tenaga kerja, alat mesin pertanian, hingga dukungan penyuluhan memiliki peran yang sangat terkait dengan tingkat produksi yang diharapkan.

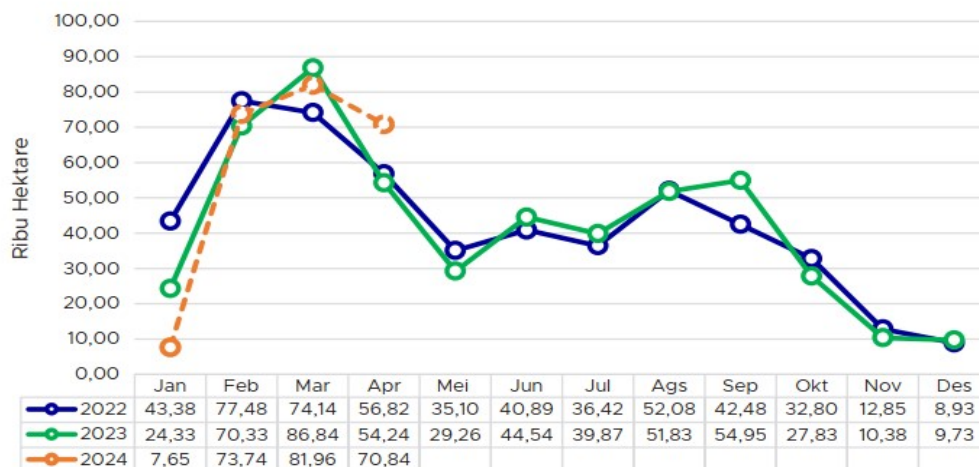
Peningkatan produksi padi di Indonesia sebagian besar diperoleh dari peningkatan produktivitas. Produktivitas padi di Indonesia termasuk tinggi, bahkan tertinggi di daerah tropis, menunjukkan bahwa petani di Indonesia telah sangat maju dalam penerapan teknologi budidaya padi. Semakin tinggi tingkat produktivitas semakin sulit untuk ditingkatkan lagi. Hasil padi di Indonesia dapat ditingkatkan

dengan cepat melalui perbaikan cara bercocok tanam.

Visi Bupati dan Wakil Bupati OKU Timur yaitu Mewujudkan OKU Timur Maju Lebih Mulia, yang di dalamnya terkandung cita cita mulia untuk mensejahterakan seluruh masyarakatnya. Dalam rangka mewujudkan Visi Misi Kabupaten OKU Timur masing – masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Bupati OKU Timur terkait dengan Program Bupati OKU Timur mengimplementasikan 7 Program yang salah satunya merupakan tanggung jawab Dinas Pertanian pada saatnya nanti terciptanya Kabupaten OKU Timur sebagai lumbung pangan dan swasembada pangan secara nasional.

Berdasarkan data dan gambar di bawah ini menunjukkan peningkatan produksi di Sumatera Selatan khusus nya kabupaten OKU Timur mengalami kenaikan produksi walaupun sebenarnya di lihat dari tabel 1 dan tabel 2 menunjukkan bahwa luas panen untuk tanaman padi itu sendiri mengalami kekurangan di bandingkan dengan tahun 2022 dari luas panen 108.075 Ha menjadi 106.700 ha atau mengalami selisih 1.375 ha atau setara dengan -1.27% di bandingkan tahun 2022.

Gambar 1.1 Perkembangan Produksi Beras di Sumatera Selatan



Keterangan: * Luas panen Februari–April 2024 adalah angka potensi
Perbedaan angka di belakang koma disebabkan oleh pembulatan angka

Luas panen yg berkurang ini jika kita lihat pada tabel 2 menunjukkan peningkatan produksi padi antara tahun 2022 dan 2023 mengalami kenaikan produksi sebesar 15.367 ton padi atw meningkat 2.19% dari tahun sebelum nya, ini menunjukkan bawah potensi peningkatan produksi ini bisa dilakukan dengan salah satu cara nya adalah peningkatan produktivitas pertanaman padi itu sendiri serta

penambahan indeks pertanaman dalam satu tahun kalender tanam.

Tabel 1.1 Luas panen padi Sumatera Selatan tahun 2022 dan 2023 Menurut Kabupaten / Kota di Sumatera Selatan (Hektare)

Provinsi	Luas Panen		Perkembangan	
	2022	2023	Absolut (Kol. [3] - Kol. [2])	Relatif (%) (Kol. [4] x 100 / Kol. [2])
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ogan Komering Ulu	2.996	2.946	-49	-1,65
Ogan Komering Ilir	98.450	90.098	-8.352	-8,48
Muara Enim	12.199	11.528	-670	-5,50
Lahat	14.355	13.410	-946	-6,59
Musi Rawas	17.988	18.686	699	3,88
Musi Banyuasin	29.602	26.671	-2.931	-9,90
Banyuasin	177.999	177.667	-333	-0,19
Ogan Komering Ulu Selatan	7.014	7.899	886	12,63
Ogan Komering Ulu Timur	108.075	106.700	-1.375	-1,27
Ogan Ilir	21.151	21.654	504	2,38
Empat Lawang	8.673	10.416	1.743	20,10
Penukal Abab Lematang Ilir	5.335	5.801	466	8,74
Musi Rawas Utara	2.943	2.687	-256	-8,71
Palembang	2.372	3.098	726	30,62
Prabumulih	36	36	0	0,00
Pagar Alam	2.967	3.582	615	20,73
Lubuk Linggau	1.226	1.265	39	3,20
SUMATERA SELATAN	513.378	504.143	-9.235	-1,80

Keterangan: ¹ Perbedaan angka di belakang koma disebabkan oleh pembulatan angka

Tabel 1.2 Produksi padi Sumatera Selatan tahun 2022 dan 2023 Menurut Kabupaten/Kota di Sumatera Selatan (Ton GKG)

Provinsi	Produksi Padi		Perkembangan	
	2022	2023	Absolut (Kol. [3] - Kol. [2])	Relatif (%) (Kol. [4] x 100 / Kol. [2])
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ogan Komering Ulu	13.785	13.956	171	1,24
Ogan Komering Ilir	534.587	525.900	-8.687	-1,63
Muara Enim	55.651	58.789	3.138	5,64
Lahat	74.550	68.922	-5.628	-7,55
Musi Rawas	100.006	107.355	7.350	7,35
Musi Banyuasin	144.446	143.115	-1.331	-0,92
Banyuasin	897.428	920.413	22.986	2,56
Ogan Komering Ulu Selatan	39.203	47.059	7.856	20,04
Ogan Komering Ulu Timur	701.510	716.876	15.367	2,19
Ogan Ilir	104.928	101.395	-3.533	-3,37
Empat Lawang	39.687	50.708	11.020	27,77
Penukal Abab Lematang Ilir	22.573	25.465	2.891	12,81
Musi Rawas Utara	12.304	11.976	-329	-2,67
Palembang	11.068	15.299	4.231	38,23
Prabumulih	143	159	16	11,03
Pagar Alam	16.820	18.709	1.888	11,23
Lubuk Linggau	6.382	6.679	297	4,66
SUMATERA SELATAN	2.775.069	2.832.774	57.705	2,08

Keterangan: ¹ Perbedaan angka di belakang koma disebabkan oleh pembulatan angka

Peningkatan produksi beras di Kabupaten OKU Timur selama ini diperoleh sebagian besar dari peningkatan hasil padi. Saat ini hasil padi di Kabupaten OKU Timur telah tinggi, tertinggi di Sumatera Selatan dari segi tingkat produktivitas. Semakin tinggi tingkat hasil, semakin mendekati potensi hasil varietas, semakin sulit meningkatkan lagi, dan semakin besar resiko yang dihadapi berupa serangan hama dan penyakit serta banjir dan kekeringan akibat cuaca yang ekstrim. Oleh sebab itu, peningkatan produksi padi tidak hanya menitikberatkan pada peningkatan hasil, tetapi harus beralih pada perluasan areal pertanaman

Seiring dengan peningkatan jumlah penduduk setiap tahun dan adanya penurunan luas baku sawah akibat alih fungsi lahan, diperlukan upaya-upaya terobosan dalam rangka menjamin pemenuhan kebutuhan pangan. Upaya yang dilakukan yaitu dengan mendorong Intensifikasi Pertanian melalui model Optimalisasi Peningkatan Indeks Pertanaman. Melalui peningkatan Indeks Pertanaman (IP) diharapkan selain meningkatkan produksi juga dapat meningkatkan pendapatan petani.

Sistem inovasi yang akan di laksanakan untuk mengatasi masalah dalam peningkatan produksi untuk menuju produksi 1 juta ton GKP adalah dengan melaksanakan sistem budidaya yang dapat menambah IP pada lahan pertanian yang ada di kabupaten oku timur dari yang dalam satu tahun hanya 2 kali tanam menjadi 3 atau 4 kali tanam/panen dalam satu tahun ini adalah dengan menggunakan sistem budidaya teknologi SALIBU. Untuk itu dalam aksi perubahan ini diambil tema ***“Penerapan Teknologi Sistem Budidaya SALIBU (Salin Ibu) untuk peningkatan (IP) Indeks Pertanaman guna mencapai peningkatan produksi Tanaman Padi”***

2. TUJUAN

Tujuan di susunnya Laporan aksi perubahan ini meliputi 3 (tiga) tujuan yaitu Jangka Panjang, Jangka Menengah dan Jangka Pendek.

1. Tujuan Jangka Panjang

- a. Diterapkan sistem Budidaya SALIBU sesuai dengan petunjuk oleh Petani yang ada di kabupaten OKU Timur
- b. Ada nya Peningkatan Nilai Indeks Pertanaman di kabupaten OKU Timur
- c. Peningkatan Produksi Tanaman Pangan (Padi) sehingga Mencapai target 1 juta ton GKP di kabupaten OKU Timur

2. Tujuan Jangka Menengah

- a. Terlaksana nya penerapan lokasi budidaya padi dengan sistem SALIBU Sesuai dengan petunjuk
- b. Ada nya Ubinan hasil produksi Pertama di lahan percontohan dengan menggunakan Sistem budidaya SALIBU

3. Tujuan Jangka Pendek

- a. Terbentuk nya Tim Kerja aksi perubahan pelaksanaan Budidaya SALIBU
- b. Terlaksana nya rapat koordinasi internal yang terdiri dari penyuluh pertanian, penyuluh POPT, serta koordinator kecamatan dilokasi yang akan di terapkan sistem budidaya SALIBU
- c. Adanya SK Kepala Dinas Tentang Penetapan untuk Lokasi Percontohan untuk Budidaya SALIBU
- d. Adanya SK kepala dinas Tentang Penetapan TIM Teknis Untuk Pengawasan Di wilayah Percontohan.
- e. Terlaksana nya BIMTEK Kepada Petugas dan Petani Tentang Budidaya padi dgn sistem SALIBU
- f. Terlaksana nya Budidaya SALIBU di wilayah Percotohan
- g. Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan Budidaya SALIBU

3. MANFAAT AKSI PERUBAHAN

Aksi perubahan ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu :

1. Bagi Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur
 - a. Adanya peningkatan Indeks Pertanaman tanaman padi di kabupaten OKU Timur
 - b. Adanya penambahan luas tanam dan luas panen di kabupaten OKU Timur
 - c. Pencapaian Target Produksi Tanaman Padi mencapai 1 juta ton GKP
 - d. Penganekaragaman Sistem Budidaya yang dilakukan petani khusus tanaman pangan
 - e. Penambahan Nilai tukar petani di karenakan penghematan biaya input dalam berbudidaya tanaman padi dengan menggunakan sistem budidaya SALIBU
2. Bagi Petani di kabupaten OKU Timur
 - a. Pengetahuan yang benar tentang budidaya SALIBU
 - b. Penghematan biaya produksi yang dikeluarkan petani
 - c. Penambahan hasil produksi dalam satu tahun musim tanam

Secara umum, bahwa petani dapat menghemat antara 20% hingga 40% dari total biaya produksi dengan menggunakan sistem Salibu dibandingkan dengan sistem budidaya padi konvensional. Penghematan terbesar biasanya berasal dari:

- Biaya bibit: 100% penghematan karena tidak perlu membeli bibit baru.
- Biaya persiapan lahan: 30% - 50% penghematan karena tidak perlu persiapan lahan ulang secara intensif.
- Biaya tanam: 100% penghematan karena tidak perlu penanaman ulang.

Misalnya, jika total biaya produksi per hektar untuk budidaya padi konvensional adalah Rp10 juta, dengan sistem Salibu, petani mungkin hanya mengeluarkan sekitar Rp6 juta hingga Rp8 juta per hektar, tergantung pada kondisi spesifik dan praktek yang diterapkan.

Faktor yang Mempengaruhi Penghematan

1. Kondisi Tanah dan Iklim: Penghematan dapat bervariasi tergantung pada kesuburan tanah dan kondisi iklim lokal.
2. Varietas Padi: Beberapa varietas mungkin lebih cocok untuk sistem Salibu dan dapat mempengaruhi efisiensi biaya.
3. Pengelolaan dan Pemeliharaan: Efektivitas perawatan terhadap tunggul padi dan pengelolaan hama dan penyakit sangat mempengaruhi tingkat penghematan biaya.

Dengan penerapan yang tepat, sistem Salibu dapat menawarkan penghematan biaya yang signifikan dan meningkatkan keuntungan bagi petani padi.

3. Bagi Project Leader

- a. Meningkatkan kemampuan kepemimpinan yang inovatif serta manajemen strategis dalam melaksanakan tugas
- b. Meningkatkan kemampuan menjadi pelopor perubahan
- c. Memberikan pengalaman untuk menjadi role model dan inspirator yang mampu meningkatkan kemampuan merumuskan strategi dan kolaborasi sinergis dengan stakeholder untuk mencapai tujuan.

4. RUANG LINGKUP AKSI PERUBAHAN

Ruang Lingkup aksi perubahan ini meliputi :

Ruang lingkup pelaksanaan aksi perubahan Sistem Informasi Infrastruktur Berbasis Geospasial didefinisikan berdasarkan metoda analisis 5W + 1H sebagai berikut :

Tabel 1.3. Ruang Lingkup Aksi Perubahan :

Pertanyaan	Jawaban
WHAT (Apa yang akan dilakukan)?	Aksi perubahan terhadap Penerapan Sistem Budidaya SALIBU Pada Tanaman Padi
WHO (Siapa yang melakukan)?	Kepala Bidang Tanaman Pangan Kabupaten OKU Timur
WHEN (Kapan akan dilakukan)?	Dilaksanakan dalam 3 tahap, yaitu: - Jangka pendek (2 bulan) - Jangka menengah (6 bulan s/d 1 tahun) - Jangka panjang (1 tahun s/d 2 tahun) ke depan
WHERE (Dimana akan dilakukan)?	Wilayah Kerja Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur
WHY (Mengapa dilakukan)?	Untuk Meningkatkan Produksi Tanaman Padi Melalui Peningkatan Indek Pertanaman Padi
HOW (Bagaimana melakukannya)?	Berkolaborasi dengan stakeholder terkait seperti petani dan kelompok tani serta petugas di lapangan dinas pertanian

Sumber : Diolah Penulis, 2024

B. ANALISA MASALAH KINERJA ORGANISASI

1. PROFIL KINERJA ORGANISASI

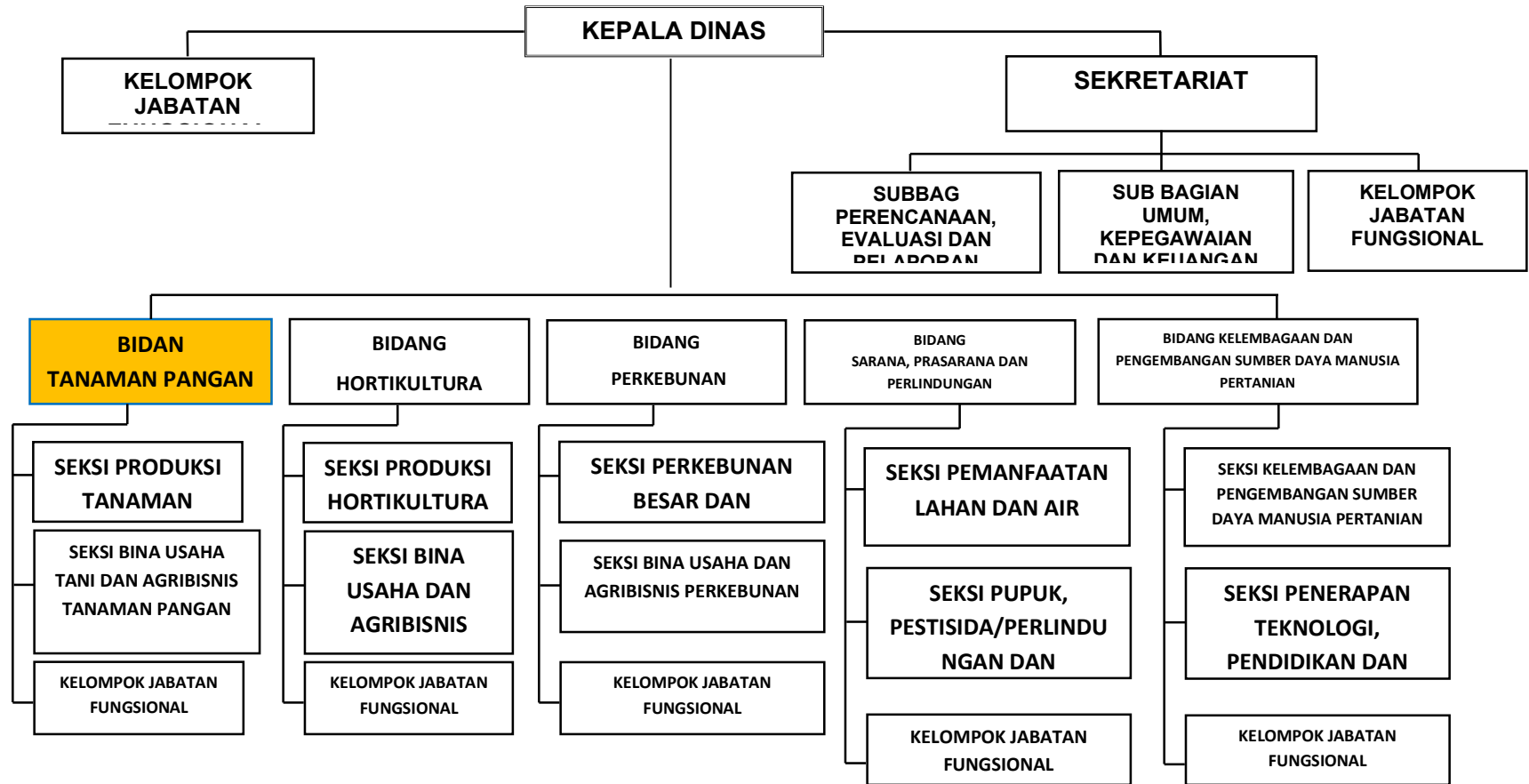
Profil Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Nomor 69 Tahun 2023 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata kerja Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur (Lembaran Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2023 Nomor 6) menetapkan antara lain tentang pembentukan Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Pelaksanaan Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan isu yang paling mengemukakan dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini sejalan dengan penyelenggaraan otonomi daerah. Atas dasar tekad dan semangat untuk perwujudan *good governance* itu maka beban tugas dan tanggung jawab Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur sebagai perangkat daerah pada Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur dirasakan semakin berat, karena aparatur daerah dituntut untuk mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan. Dalam rangka pemenuhan atas tuntutan itu maka diperlukan pengembangan dan penetapan sistem serta prosedur kerja yang cepat, tepat, jelas dan nyata serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga penyelenggaraan tugas-tugas pada Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur harus bisa berlangsung secara berdaya guna dan berhasil guna.

Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur dalam menyelenggarakan unsur pelaksana Pemerintah bidang Tanaman Pangan, Perkebunan, Hortikultura, dan penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian yang diatur pada Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016. Adapun susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pertanian (gambar 1) terdiri dari :

1. Kepala Dinas;
2. Sekretaris membawahi :
 - a. Sub Bagian Perencanaan, evaluasi dan Pelaporan
 - b. Sub Bagian Umum, kepegawaian dan keuangan dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional
3. Bidang Sarana Prasarana dan Perlindungan membawahi :
 - a. Seksi Pemanfaatan Lahan dan Air;
 - b. Seksi Pupuk dan Pestisida / Perlindungan dan Pengembangan Alat dan Mesin Pertanian;
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional
4. Bidang Tanaman Pangan membawahi :
 - a. Seksi Produksi Tanaman Pangan
 - b. Seksi Bina Usaha Tani dan Agribisnis Tanaman Pangan;
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional
5. Bidang Kelembagaan dan Pengembangan SDM Pertanian.:
 - a. Seksi Kelembagaan dan Pengembangan SDMP Pertanian
 - b. Seksi Penerapan Teknologi, Pendidikan dan Pelatihan ;
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional
6. Bidang Hortikultura membawahi :
 - a. Seksi Produksi Hortikultura
 - b. Seksi Bina Usaha Tani dan Agribisnis Hortikultura;;
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional
7. Bidang Perkebunan membawahi :
 - a. Seksi Perkebunan Besar dan Perkebunan Rakyat;
 - b. Seksi Bina Usaha Tani dan Agribisnis Perkebunan;
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional



Sumber : Arsip Dinas, 2024

Gambar 1.2 Struktur Organisasi Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur

- (1) Bidang Tanaman Pangan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas dinas pertanian di bidang tanaman pangan, baik tanaman sereal, kacang-kacangan dan umbi-umbian, serta bina usaha tani dan agribisnis tanaman pangan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penetapan dan penyiapan bahan petunjuk dan bimbingan kebijaksanaan pengkajian dan pengembangan teknologi anjuran pada tanaman pangan;
 - b. Penetapan dan penyiapan bahan petunjuk dan pengembangan manajemen produksi, peningkatan produktivitas, peningkatan penggunaan lahan untuk tanaman pangan;
 - c. Penyiapan bahan kebijakan pembinaan penyediaan benih, pembinaan penangkaran, produsen dan pedagang benih serta pengelolaan hasil benih tanaman pangan dan penyiapan bahan penetapan kebijakan petunjuk operasional pengendalian organisme pengganggu tanaman pangan;
 - d. Pelaksanaan pembinaan bimbingan pasca panen dan persiapan bahan pembinaan peningkatan dan pengembangan pengolahan hasil, mutu hasil serta membantu pengelolaan lingkungan tanaman pangan; dan
 - e. Peningkatan daya saing pemasaran produk hasil, baik dalam bentuk produk primer maupun olahan dipasar domestik dan pemasaran global serta peningkatan nilai tambah produk petani dan pelaku agribisnis dan pengembangan kemitraan usaha tani tanaman pangan.

Seksi Produksi Tanaman Pangan

Seksi Produksi Tanaman Pangan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang melaksanakan tugas :

- a. Menyiapkan dan menyusun bahan petunjuk dan bimbingan kebijaksanaan penerapan teknologi spesifik lokasi pengembangan teknologi dan penyiapan rekomendasi teknologi anjuran untuk tanaman pangan, pemantauan dan pengawasannya;
- b. Menyiapkan dan menyusun bahan petunjuk dan bimbingan rekayasa pengembangan manajemen produksi, peningkatan produktivitas,

- peningkatan penggunaan lahan, pembinaan usaha tani berbasis tanaman pangan pada kawasan sentral produksi maupun usaha tani skala menengah koordinasi, pemantauan/pengawasan dan evaluasi
- c. Menyusun dan menetapkan rencana pengembang tanaman berbasis tanaman pangan sesuai potensi wilayah;
 - d. Menyiapkan pedoman bimbingan tentang pengadaan, perbanyakan, penyimpanan dan pendistribusian benih sumber tanaman pangan;
 - e. Melaksanakan fasilitasi bimbingan tentang pengembangan dan pemanfaatan benih tanaman pangan berlabel;
 - f. Menyiapkan bahan pembinaan operasional pengendalian, menganalisa dan merekomendasi teknologi pengendalian organisme tanaman pangan;
 - g. Menetapkan pedoman pengaturan pemanfaatan, memfasilitasi pengembangan lahan, bimbingan teknis perencanaan kebutuhan dan ketersediaan air irigasi dan lahan pertanian tanaman pangan;
 - h. Memonitoring dan mengevaluasi di bidang optimasi air irigasi dan lahan pertanian, rehabilitasi dan peningkatan jaringan irigasi di tingkat usaha tani dan rehabilitasi pengembangan lahan pertanian tanaman pangan serta pengkajian iklim; dan
 - i. Memfasilitasi, bimbingan, penumbuhan, pengembangan dan pemberdayaan petani pemakai air, pemanfaatan sumber-sumber air di tempat usaha tani, perencanaan pengembangan teknologi di bidang rehabilitasi pengembangan lahan serta pengembangan dan pemeliharaan prasarana konservasi air di lahan usaha tani dan lahan marginal tanaman pangan.

Seksi Bina Usaha Tani dan Agribisnis Tanaman Pangan

Seksi Bina Usaha Tani dan Agribisnis Tanaman Pangan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang melaksanakan tugas :

- a. Menyiapkan bahan pembinaan, penetapan petunjuk operasional bimbingan dan memantau analisa serta menyebarkan informasi pasar, mengembangkan sistem informasi pasar, promosi produk pertanian

baik domestik maupun global, menyampaikan informasi hasil-hasil tanaman pangan;

- b. Menyiapkan lahan dan melakukan pembinaan pengembangan usaha serta kelembagaan usaha di perdesaan, melaksanakan analisa usaha tani , proses pertanian usaha dan pengeluaran/pemasukan komoditi tanaman pangan;
- c. Melakukan pembinaan kemitraan usaha dan mendorong investasi di bidang agribisnis;
- d. Menyiapkan lahan pembinaan dan pengembangan pengelolaan pasca panen, pengembangan industri pengolahan hasil di sentra-sentra produksi baik skala home industri, skala menengah dan skala besar;
- e. Meningkatkan daya saing hasil pertanian, pasar domestik dan pasar global;
- f. Mengembangkan standarisasi teknis dalam penerapan manajemen mutu hasil tanaman pangan;
- g. Mengembangkan standarisasi teknis dalam penerapan manajemen mutu hasil di lingkungan melalui konservasi dan rehabilitasi sumber daya alam, pembinaan dan pengembangan usaha industri pertanian berwawasan lingkungan untuk tanaman pangan; dan
- h. Melakukan kerja sama dengan sumber pemodalan untuk melakukan pengembangan agribisnis, melakukan pemantauan terhadap penyaluran, pemanfaatan, dan pengembalian kredit komoditi tanaman pangan.

Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai yang dimiliki Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur per 01 Januari 2023 sebanyak 118 (seratus delapan belas) orang, termasuk pegawai di UPTD yang dapat diklasifikasikan berdasarkan golongan, jabatan, dan pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4 ASN Dinas Pertanian Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jumlah
1.	I	1
2.	II	15
3.	III	75
4.	IV	9
	Jumlah	109

Tabel 1.5 ASN Dinas Pertanian Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1.	Jabatan Tinggi Pratama	0
2.	Administrator	6
3.	Pengawas	12
4.	Petugas Penyuluh Lapangan	70
5.	Tenaga Teknis Lainnya	21
6.	Kepala UPTD	0
Total		109

Tabel 1.6 ASN Dinas Pertanian Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	S-3	0
2.	S-2	2
3.	S-1	84
4.	DIV	0
5.	DIII	6
6.	DII	0
7.	DI	0
8.	SLTA/SMK	16
9.	SLTP	0
10.	SD	1
Total		109

Tabel 1.7 ASN Dinas Pertanian Berdasarkan Jenis Kelamin

ASN	Laki Laki	Perempuan	Total
Jumlah (orang)	73	45	118

Sarana Penunjang

Sarana-sarana penunjang yang dimiliki Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur per 01 Januari 2023 sebagai berikut :

Tabel 1.8 ASN Dinas Pertanian Sarana Penunjang

No.	Kelompok Barang	Jumlah
1.	Bangunan Kantor	35 unit
2.	Mushola	1 unit
3.	Gudang dan Dapur	1 unit

No.	Kelompok Barang	Jumlah
4.	Kursi Biasa	70 unit
6.	Sepeda Motor	84 unit
7.	Komputer PC	15 unit
8.	Komputer Laptop	10 unit
9.	Printer	8 unit
10.	Kamera Elektronik	1 unit
12.	Mesin Ketik	1 unit
15.	Felling Besi	18 unit
16.	Lemari Kayu	4 unit
17.	Kursi Tamu	1 unit
18.	Kursi Putar	8 unit
19.	Meja Biro	30 unit
21.	AC	20 unit
22.	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1 unit
23.	Meja Kerja	21 unit
25.	Proyektor	12 unit
26.	Sound System	11 unit
27.	Faxmile	1 unit
29.	Scanner	1 unit

2. ANALISA MASALAH KINERJA ORGANISASI

Sesuai dengan Tugas dan Fungsi Kepala Bidang Tanaman Pangan pada Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur adalah melaksanakan sebagian tugas dinas pertanian di bidang tanaman pangan, baik tanaman serelia, kacang-kacangan dan umbi-umbian serta bina usaha tani dan agribisnis tanaman pangan.

Namun, dalam pelaksanaan tugas tersebut, terdapat beberapa isu dan permasalahan yang harus dihadapi. Isu-isu ini perlu diidentifikasi dan diimplementasikan solusinya baik di kantor induk maupun di kantor cabang regional lainnya. Dengan tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas administrasi serta memastikan bahwa semua proses berjalan dengan lancar dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Beberapa isu/ permasalahan sebagai berikut:

- A. Belum Optimal nya pengkajian dan pengembangan teknologi anjuran pada tanaman pangan
- B. Belum Optimal Manajemen produksi, berupa peningkatan produktivitas, serta peningkatan penggunaan lahan untuk tanaman pangan.
- C. Minim nya penyediaan benih, pembinaan penangkatan, produsen dan pedagang benih serta pengelolaan hasil benih tanaman pangan.
- D. Belum optimal pengelolaan pascapanen dan pengembangan pengelolaan hasil mutu
- E. Belum Optimal nya Peningkatan daya saing pemasara produk hasil, baik dalam bentuk primer maupun olahan di pasar domestik dan pemasaran global

Dari permasalahan yang ada pada bidang tanaman pangan, untuk mengetahui masalah prioritas dilakukan identifikasi pokok masalahnya dengan menggunakan metode “**APKL**” (Aktual, Problematik, Khalayakan, Kelayakan) untuk menentukan kelayakan permasalahan melalui 4 (empat) faktor, yaitu :

1. Aktual (A), yaitu isu yang benar-benar terjadi dan belum terselesaikan hingga masa sekarang.
2. Problematik (P), yaitu isu yang menyimpang dari harapan standar, ketentuan yang menimbulkan kegelisahan yang perlu segera dicari penyebab dan pemecahannya.
3. Kekhalayakan (K), yaitu isu yang diangkat secara langsung menyangkut hajat hidup orang banyak.
4. Layak (L), yaitu isu yang masuk akal, realistis dan relevan untuk dicarikan solusinya

Tabel 1.9 Identifikasi pokok masalah prioritas dengan metode APKL

NO	Identifikasi Masalah	Nilai				Jumlah	Ranking
		A	P	K	L		
1	Belum Optimal nya pengkajian dan pengembangan teknologi anjuran pada tanaman pangan	4	4	3	4	15	II
2	Belum Optimal Manajemen produksi, berupa peningkatan produktivitas, serta peningkatan penggunaan lahan untuk tanaman pangan.	5	5	4	4	18	I
3	Minim nya penyediaan benih, pembinaan penangkatan, produsen dan pedagang benih serta pengelolaan hasil benih tanaman pangan.	3	4	4	3	14	III
4	Belum optimal pengelolaan pascapanen dan pengembangan pengelolaan hasil mutu	3	3	4	3	13	IV
5	Belum Optimal nya Peningkatan daya saing pemasara produk hasil, baik dalam bentuk primer maupun olahan di pasar domestik dan pemasaran global	3	3	3	3	12	V

Keterangan:

Aktual-A	Problematic-P	Khalayakan-K	Layak- L
5 : Sangat Aktual	5 : Sangat Problematic	5 : Sangat Khalayakan	5 : Sangat Layak
4 : Aktual	4 : Problematic	4 : Khalayakan	4 : Layak
3 : Cukup Aktual	3 : Cukup Problematic	3 : Cukup Khalayakan	3 : Cukup Layak
2 : Tidak Aktual	2 : Tidak Problematic	2 : Tidak Khalayakan	2 : Tidak Layak
1: Sangat tdk Aktual	1 : Sangat tdk Problematic	1 : Sangat tdk Khalayakan	1: Sangat tdk Layak

Dari hasil identifikasi pokok masalah prioritas melalui metode APKL diatas, yang menjadi pokok masalah prioritas adalah Belum Optimal Manajemen produksi, berupa peningkatan produktivitas, serta peningkatan penggunaan lahan untuk tanaman pangan. dampak masalah tersebut akan memberikan dampak negatif dan berpengaruh pada kinerja Organisasi, disebabkan oleh :

1. Luas tanam dan luas panen yang belum optimal sehingga Indeks pertanaman masih di bawah 2
2. Produktivitas lahan di kabupaten oku timur masih belum merata
3. penggunaan masukan bahan kimia intensif, serangan hama dan penyakit,
4. Ada nya perubahan iklim

Berdasarkan hasil identifikasi penyebab masalah, maka untuk menentukan prioritas masalah dilakukan dengan menggunakan analisis USG (*Urgency, Seriousness, Growth*)

USG adalah salah satu alat untuk menyusun urutan prioritas isu yang harus diselesaikan, dengan metode teknis scoring dengan menentukan skala nilai 1 - 5 atau 1 - 10. caranya dengan menentukan tingkat urgensi dari penyebab masalah, keseriusan masalah yang dihadapi, serta kemungkinan berkembangnya masalah tersebut semakin besar. Isu prioritas merupakan isu yang memiliki total skor tertinggi. Analisa USG dilakukan dengan menentukan

Tingkat urgensi, keseriusan dan perkembangan isu. Dengan melihat adanya permasalahan tersebut di atas, perlu ditetapkan penyebab masalah prioritas agar penyelesaiannya dapat dilaksanakan secara bertahap dan lebih fokus kepada masalah utama. Untuk menetapkan penyebab masalah prioritas dilakukan melalui analisis USG sebagai berikut :

Tabel 1.10 Identifikasi pokok masalah prioritas dengan metode USG

No	Isu/Permasalahan	Nilai			Total	Peringkat
		U	S	G		
1.	Luas tanam dan luas panen yang belum optimal sehingga Indeks pertanaman masih di bawah 2.0	5	5	5	15	I
2.	Produktivitas lahan di kabupaten oku timur masih belum merata	4	4	5	13	III
3.	penggunaan masukan bahan kimia intensif, serangan hama dan penyakit,	4	5	5	14	II
4.	Ada nya perubahan iklim	4	4	3	11	IV

Keterangan :

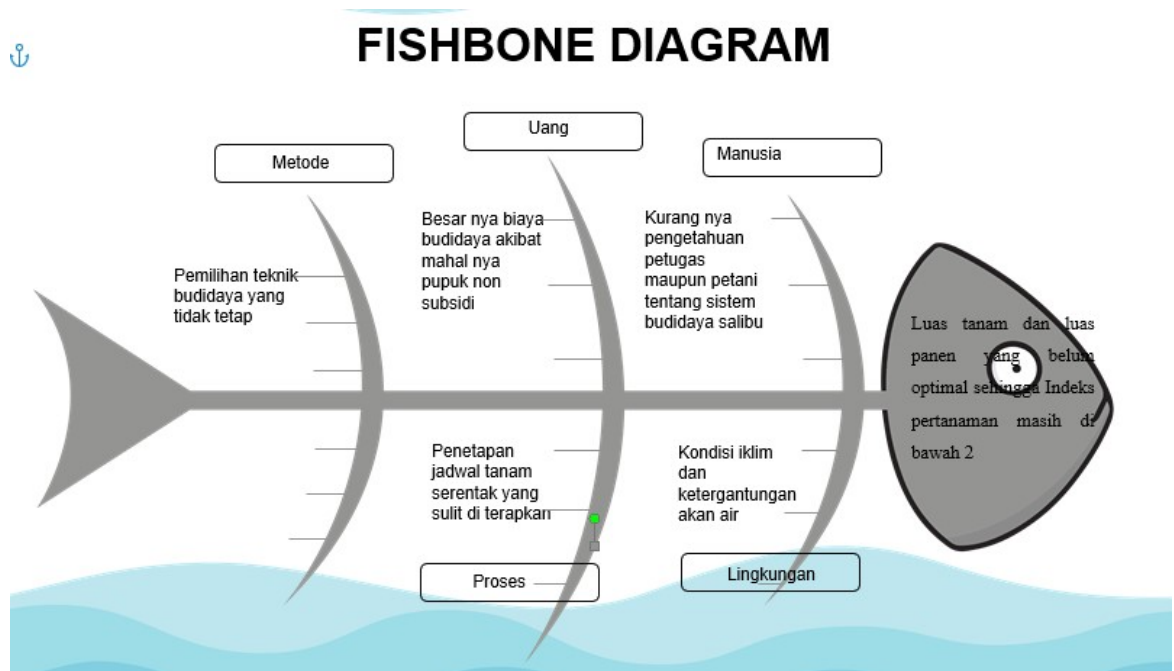
5 : Sangat besar pengaruhnya U : Urgency
 4 : Besar pengaruhnya S : Seriuines
 3 : Cukup/sedang pengaruhnya G : Growth
 2 : Kecil pengaruhnya
 1 : Sangat kecil pengaruhnya

Berdasarkan analisis USG (*Urgency, Seriousness, Growth*), maka yang menjadi penyebab permasalahan yang harus diatasi adalah Luas tanam dan luas panen yang belum optimal sehingga Indeks pertanaman masih di bawah 2.

2. Penyebab Masalah

Dalam mengatasi masalah ini, perlu dilakukan berbagai upaya untuk menambah atau meningkatkan indeks pertanaman adalah dengan menambah luas lahan yang tanam / panen dengan menambah rerata masa tanam dan masa panen dalam satu tahun pada lahan yang sama. Dengan menggunakan sistem budidaya padi salibu merupakan varian teknologi budidaya ratun, yaitu tunggul setelah panen tanaman utama yang tingginya sekitar 25 cm, dipelihara selama 7-10 hari atau dibiarkan hingga keluar tunas baru.

Selanjutnya dari isu prioritas yang telah didapatkan hasil perrangkingan dengan menggunakan metodel USG akan dicari penyebab permasalahan dengan menggunakan Diagram Fishbone sebagaimana gambar dibawah ini. Untuk mengorganisir dan mengkategorikan penyebab masalah agar dapat dianalisis dan diatasi dengan lebih efektif.



Gambar 1.3 Fishbone Diagram

Dampak dari permasalahan tersebut jika tidak diatasi maka akan berakibat :

1. Tujuan peningkatan produksi sulit untuk tercapai karena tidak ada penambahan luas areal tanam/panen yang baru
2. Tidak ada peningkatan IP (Indeks Pertanaman)
3. Tidak ada penambahan pendapatan untuk petani karena tidak bertambahnya luas tanam/panen
4. Produksi tanaman pangan khusus padi akan mengalami penurunan.

C. STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH

1. Terobosan / Inovasi

Adopsi Dalam Kepemimpinan Kinerja

Inovasi adalah merupakan upaya mengubah ide kreatif menjadi produk atau metode kerja. Pada inovasi harus mengandung unsur kebaharuan, kebermanfaatan, keberkelanjutan, mudah dievaluasi serta dapat kompatibel dengan sistem/metode lain. Inovasi dapat berupa program, gerakan, metode, atau strategi.

Seiring dengan peningkatan jumlah penduduk setiap tahun dan adanya penurunan luas baku sawah akibat alih fungsi lahan, diperlukan upaya-upaya terobosan dalam rangka menjamin pemenuhan kebutuhan pangan. Upaya yang dilakukan yaitu dengan mendorong Intensifikasi Pertanian melalui model Optimalisasi Peningkatan Indeks Pertanaman. Melalui peningkatan Indeks Pertanaman (IP) diharapkan selain meningkatkan produksi juga dapat meningkatkan pendapatan petani

Sistem inovasi yang akan di laksanakan untuk mengatasi masalah dalam peningkatan produksi untuk menuju produksi 1 juta ton GKP adalah dengan melaksanakan sistem budidaya yang dapat menambah IP pada lahan pertanian yang ada di kabupaten oku timur dari yang dalam satu tahun hanya 2 kali tanam menjadi 3 atau 4 kali tanam/panen dalam satu tahun ini adalah dengan menggunakan sistem budidaya teknologi SALIBU

Istilah Padi Salibu lebih dikenal dengan padi ratun, yaitu tanaman padi berasal dari tunas yang tumbuh dari tunggul batang yang telah dipanen dan menghasilkan anakan baru hingga dapat dipanen kembali. Teknologi budidaya Padi Salibu merupakan salah satu upaya untuk mencapai target pemerintah. Beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dari penerapan teknologi Padi Salibu adalah: hemat tenaga kerja, waktu, dan biaya, karena tidak dilakukan pengolahan tanah dan penanaman ulang, selain itu menekan kebiasaan petani membakar jerami setelah panen.

Teknologi Padi Salibu dapat meningkatkan meningkatkan indek panen/IP (jumlah panen dalam setahun) karena waktu produksi menjadi lebih pendek, hanya

membutuhkan 80-90 % waktu dibandingkan tanaman pertamanya. Jika dibandingkan dengan teknologi ratun konvensional, teknologi Padi Salibu mampu menghasilkan jumlah anakan yang lebih banyak dan seragam, dan produktivitas bisa sama bahkan lebih tinggi dari tanaman utamanya.

Upaya ini menjadi inovasi karena Memberikan nilai tambah bagi Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan dalam meningkatkan capaian program dan kegiatannya. Merupakan suatu upaya yang dapat mempercepat dan memperluas lahan panen di tengah luas baku sawah yang telah ditetapkan. Kegiatan ini dapat diterapkan secara berkelanjutan dan dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan yang progresif dan terintegrasi di waktu yang akan datang.

2. Kegiatan dan Milestone

Kegiatan dan milestone merupakan elemen penting dalam LAPORAN Aksi Perubahan yang membantu untuk merencanakan, melaksanakan, dan memantau kemajuan program. Kegiatan adalah tugas-tugas kecil dan terukur yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan Rencana Aksi Kegiatan. Kegiatan biasanya memiliki jangka waktu yang singkat dan dapat dikerjakan oleh satu orang atau tim kecil.

Milestone, di sisi lain, adalah titik pencapaian penting dalam Rencana Aksi Kegiatan yang menandai penyelesaian tahap utama atau pencapaian target tertentu. Milestone biasanya memiliki jangka waktu yang lebih panjang dan mungkin melibatkan beberapa kegiatan. Kegiatan dan Milestone sangat berguna dalam aksi perubahan. Hal tersebut dikarenakan, akan membuat aksi perubahan yang memiliki tujuan dan hasil yang jelas, memiliki tanggat waktu yang terukur dan tingkat pencapaian kemajuan.

1. Milestone Jangka Pendek 2 (dua) bulan :

1. Melakukan persiapan pelaksanaan Aksi Perubahan.
2. Membentuk Tim Kerja Aksi Perubahan.

3. Melakukan rapat koordinasi internal.
4. Melakukan Penetapan Lokasi Percontohan untuk Budidaya Salibu.
5. Melakukan Penetapan TIM Teknis Untuk Pengawasan Di wilayah Percontohan.
6. Melakukan Sosialisasi dan Launcing Perdana Pelaksanaan Sistem Budidaya SALIBU.
7. Melakukan Pelaksanaan DI wilayah Percontohan .
8. Mengevaluasi Kegiatan Budidaya Sistem Salibu .

2. Milestone Jangka Menengah 6 (enam) bulan sampai 1 (satu) tahun ;

1. Melakukan ubinan produksi Untuk hasil Panen pertama .
2. Pelaksanaan Sistem Salibu Tahap 2 (MT 2).
3. Evaluasi Hasil Produksi.

3. Milestone Jangka Panjang 1 (satu) tahun sampai 2 (dua) tahun

Pengembangan Sistem Budidaya Salibu di wilayah OKU Timur yang sesuai dengan teknis dan kecocokan lahan yang ada di wilayah oku timur, guna peningkatan hasil produksi melalui penambahan luas panen dari hasil penambahan indek pertanaman yang ada di wilayah oku timur

Tabel 1.11 Milestone Kegiatan

TAHAPAN RENCANA AKSI PERUBAHAN			
NO	Tahapan dan Uraian Kegiatan	Waktu	OUTPUT
A. JANGKA PENDEK (2 Bulan)			
1	Melakukan persiapan pelaksanaan Aksi Perubahan.	Agustus 2024	Persetujuan Mentor
2	Membentuk Tim Kerja Aksi Perubahan.	Agustus 2024	Keputusan Kepala Dinas
3	Melakukan rapat koordinasi internal.	Agustus 2024	Undangan, Daftar Hadir, Notulen dan dokumentasi
4	Melakukan Penetapan Lokasi Percontohan untuk Budidaya Salibu.	September 2024.	Dokumentas Kegiatan (Foto/Video)
5	Melakukan Penetapan TIM Teknis Untuk Pengawalan Di wilayah Percontohan.	September 2024.	Dokumentasi Kegiatan
6	Melakukan Sosialisasi dan Launcing Perdana Pelaksanaan Sistem Budidaya SALIBU	September 2024.	Referensi Data, Materi bimtek dalam bentuk leaflet
7	Melakukan Pelaksanaan DI wilayah Percontohan .	Oktober 2024.	Dokumentasi Kegiatan
8	Mengevaluasi Kegiatan Budidaya Sistem Salibu	Oktober 2024.	Dokumentasi Kegiatan
B. JANGKA MENENGAH (6 Bulan s/d 1 Tahun)			
1	Melakukan ubinan produksi Untuk hasil Panen pertama .	Januari 2025	Laporan Hasil Ubinan, Dokumentasi
2	Pelaksanaan Sistem Salibu Tahap 2 (MT 2).	Januari 2025	Lahan Budidaya, Dokumentasi
3	Evaluasi Hasil Produksi.	April 2025.	Pelaporan Hasil Produksi
C. JANGKA PANJANG (2 Tahun)			
1	Pengembangan Sistem Budidaya Salibu di wilayah OKU Timur yang sesuai dengan teknis dan kecocokan lahan yang ada di wilayah oku timur, guna peningkatan hasil produksi melalui penambahan luas panen dari hasil penambahan indek pertanaman yang ada di wilayah oku timur	Desember Tahun 2025	Nilai Indek Pertanaman 2.2 meningkat dari 1.9
			Produksi GKP Mencapai 1 juta Ton

3. Sumber Daya (Peta dan Pemanfaatannya)

1. Stakeholder Aksi Perubahan

Pemetaan stakeholder adalah sebuah proses untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan memetakan pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap suatu proyek, program, atau kebijakan. Stakeholder dapat berupa individu, kelompok, atau organisasi yang dapat memengaruhi atau dipengaruhi oleh keberhasilan atau kegagalan suatu proyek, program, atau kebijakan. Stakeholder dalam aksi perubahan ini terdapat 2 (dua) *Stakeholder* internal dan *Stakeholder eksternal*, yang dijelaskan sebagai berikut :

1. *Stakeholder* internal

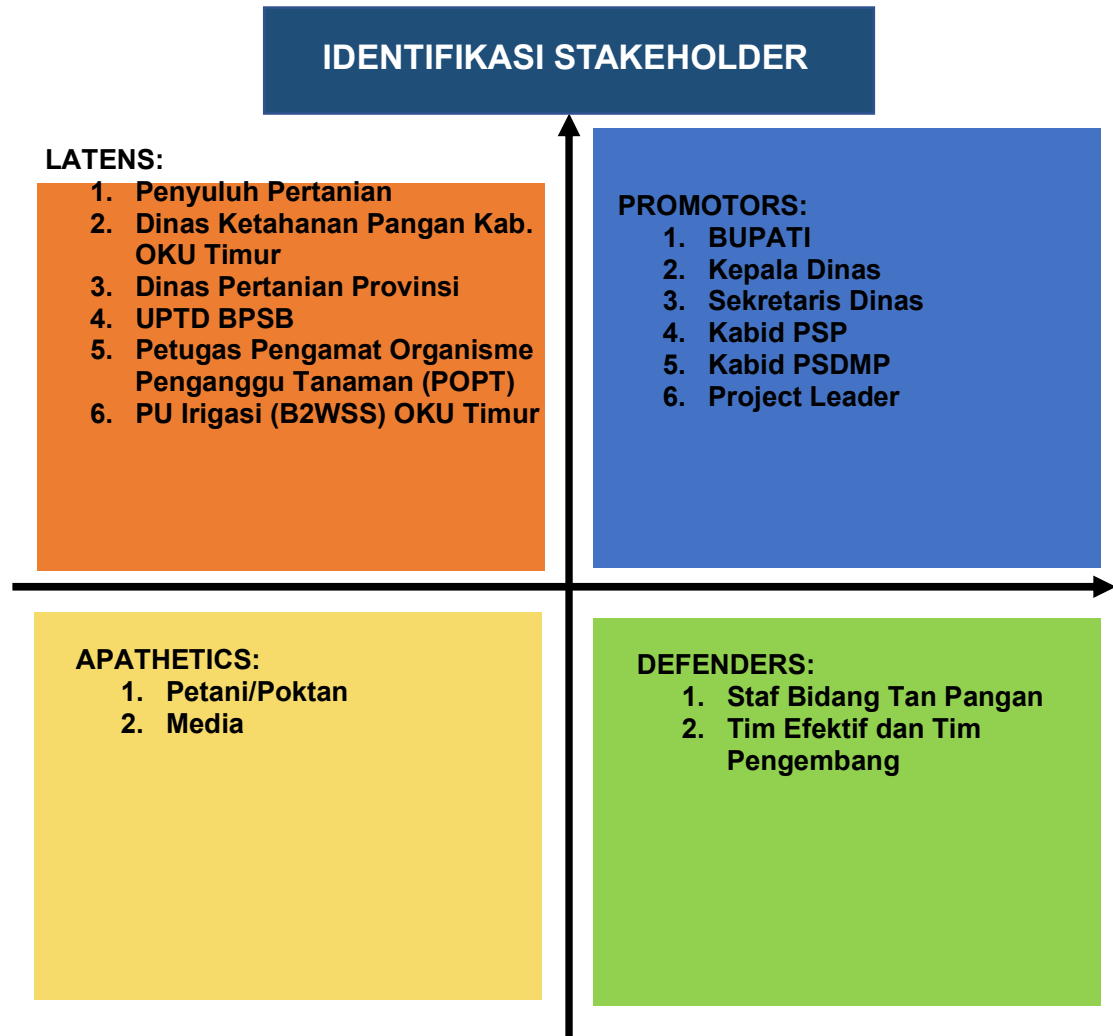
- a. Kepala dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur
- b. Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur
- c. Kepala Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur
- d. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur
- e. Bidang Tanaman Pangan Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur
- f. Team Efektif, Team Pengembang dan team administrasi

2. *Stakeholder* eksternal

- a. Bupati Kabupaten OKU Timur
- b. Penyuluh Pertanian
- c. Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU Timur
- d. UPTD BPSB
- e. Petugas Pengamat Organisme Pengganggu Tanaman (POPT)
- f. PU Irigasi (Balai Besar Wilayah Sumatera Selatan)
- g. Petani Kabupaten OKU Timur
- h. Kelompok Tani yang ada di Kabupaten OKU Timur
- i. Media

Tabel 1.12. Stakeholder dalam LAPORAN aksi perubahan

No	Stakeholder	Peranan	Hubungan Kerja	Pengaruh
1	Kepala dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur	* Mengambil kebijakan dalam pengambilan keputusan.	Mentor sekaligus memberikan dukungan kepada TIM untuk melaksanakan aksi perubahan	Pengambil Keputusan dalam Organisasi
		* Memberikan saran dan dukungan terhadap kegiatan aksi perubahan		
2	Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur	Pendukung dalam aksi perubahan	Memberikan dukungan kepada TIM untuk melakukan aksi perubahan	Memberikan masukan dan saran untuk menyempurnakan Aksi Perubahan
3	Kepala Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur	Pendukung dalam aksi perubahan	Memberikan dukungan kepada TIM untuk melakukan aksi perubahan	Memberikan masukan dan saran untuk menyempurnakan Aksi Perubahan
4	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur	Pendukung dalam aksi perubahan	Memberikan dukungan kepada TIM untuk melakukan aksi perubahan	Memberikan masukan dan saran untuk menyempurnakan Aksi Perubahan
5	Bidang Tanaman Pangan Dinas Pertanian	Pendukung dalam aksi perubahan	Bagian dalam Pelaksanaan kegiatan aksi perubahan	Membantu Melaksanakan Aksi Perubahan
6	Team Efektif , Team Pengembang dan team administrasi	Pendukung dalam aksi perubahan	Team pendukung yang mensukseskan kegiatan Aksi perubahan	Membantu Melaksanakan Aksi Perubahan
7	Penyuluh Pertanian	Pendukung dalam aksi perubahan serta Pengawasan dalam kegiatan	Team Pendukung di lapangan dalam pelaksanaan Kegiatan	Membantu dan Mengumpulkan serta mendokumentasikan semua informasi dan data yang terkait dengan aksi perubahan
8	Petugas Pengamat Organisme Pengendali Tanaman	Pendukung dalam aksi perubahan serta Pengawasan dalam kegiatan	Team Pendukung di lapangan dalam pelaksanaan Kegiatan	Membantu dan Mengumpulkan serta mendokumentasikan semua informasi dan data yang terkait dengan aksi perubahan



Gambar 1.4 Bagan Kedudukan Stakeholder Aksi Perubahan

Masing-masing stakeholder ditempatkan dalam 4 (empat) kelompok berdasarkan analisis kuadran, antara lain :

1. Promoters (Pendukung)

- Posisi: Kuadran Kanan Atas
- Karakteristik : Stakeholder yang memiliki kepentingan tinggi dan pengaruh tinggi. Mereka mendukung penuh proyek atau keputusan dan secara aktif membantu untuk memastikan keberhasilannya.

2. Defenders (Pembela)

- Posisi: Kuadran Kanan Bawah
- Karakteristik: Stakeholder yang memiliki kepentingan tinggi tetapi pengaruh rendah. Mereka mendukung proyek atau keputusan, tetapi kemampuan mereka untuk mempengaruhi hasil terbatas.

3. Latents (Tersembunyi)

- Posisi: Kuadran Kuadran Kiri Atas
- Karakteristik: Stakeholder yang memiliki kepentingan potensial yang tinggi tetapi pengaruhnya rendah. Mereka mungkin belum sepenuhnya

4. Apathetics (Tidak Peduli)

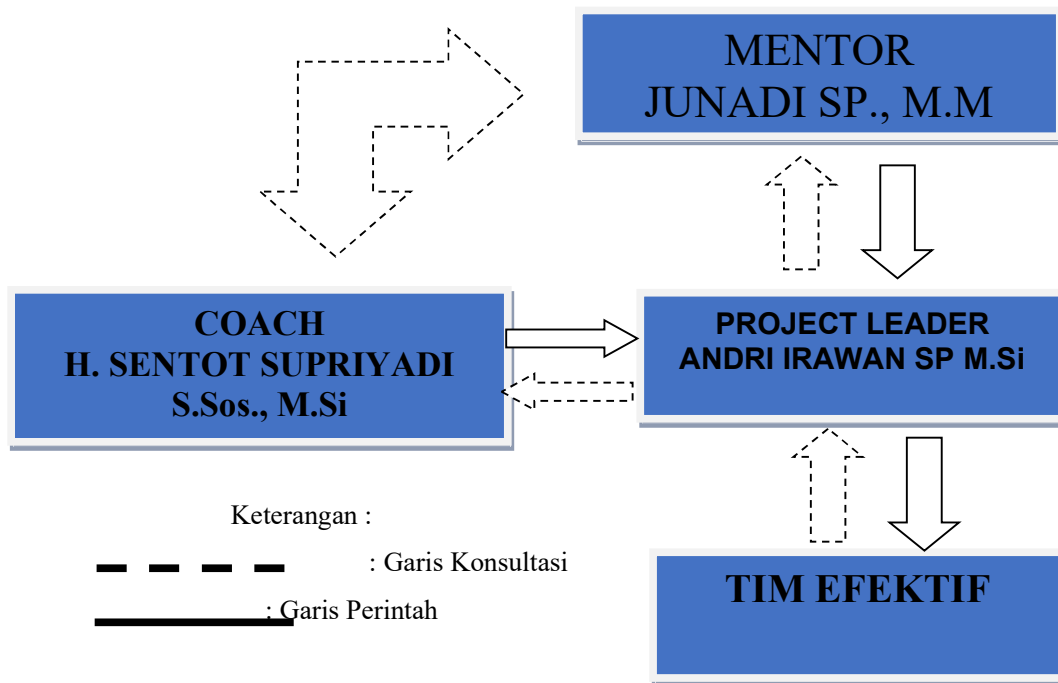
- Posisi: Kuadran Kiri Bawah
- Karakteristik: Stakeholder yang memiliki kepentingan rendah dan pengaruh rendah. Mereka tidak terlalu peduli dengan proyek atau keputusan dan tidak akan secara aktif mendukung atau menentanginya.

2. Tim Aksi Perubahan

Dalam Pelaksanaan Aksi Perubahan ini diperlu Tim Pendukung yang akan bekerjasama, berkoordinasi dan bersinergi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun Tim Pendukung Aksi Perubahan yaitu :

a. Tata Kelola Aksi Perubahan

Untuk melaksanakan tahapan dalam pelaksanaan aksi perubahan, maka project leader membentuk tim efektif yang akan membantu pelaksanaan dan rencana kegiatan yang telah disusun.



Gambar 1.5. Struktur Tim Efektif

Agar dalam melaksanakan tugas dan koordinasi tim kerja ini efektif, peran masing – masing personil Tim Efektif adalah sebagai berikut :

1) Mentor

Mentor merupakan atasan dari Peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan 4 Tahun 2024 yakni :

Nama : Junadi SP., MM

Jabatan : Kepala Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur

Tugas :

- Memberikan arahan terkait jenis perubahan, rencana, dan pelaksanaan secara keseluruhan aksi perubahan
- Membantu project leader untuk mendapatkan sumber daya dalam pelaksanaan aksi perubahan
- Membantu project leader untuk menyelesaikan permasalahan diluar kewenangan project leader.

2) Coach

Coach merupakan Widyaiswara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang ditunjuk sebagai pembimbing dalam merencanakan dan melaksanakan aksi perubahan, yakni :

Nama : H. Sentot Supriyadi, S.Sos., M.Si

Jabatan : Widyaiswara Ahli Utama

Tugas :

- Memberikan bimbingan tentang jenis perubahan yang akan dilakukan oleh project leader
- Membimbing dan memantau serta memberikan arahan tentang pelaksanaan aksi perubahan

3) Project Leader

Project Leader adalah penyusun sendiri selaku Peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan 4 Tahun 2024 sebagai penggerak aksi perubahan ini, yakni :

Nama : Andri Irawan SP., M.Si

Jabatan : Kepala Bidang Tanaman Pangan

Tugas :

- Merencanakan, mengkomunikasikan dan melakukan koordinasi mengenai pelaksanaan aksi perubahan
- Melakukan kerjasama dan koordinasi dengan stakeholders
- Melakukan kerjasama dan koordinasi dengan stakeholders
- Memimpin dan melaksanakan aksi perubahan
- Melaporkan perkembangan aksi perubahan kepada mentor dan coach.

4) Tim Efektif

Tim Efektif merupakan para pelaksana kegiatan aksi perubahan pada dinas pertanian bidang tanaman pangan

Tugas :

- Bertugas membantu project leader untuk menyiapkan data administrasi barang dan aset dalam peng inputan data beserta bukti pendukungnya
- Membantu pelaksanaan kegiatan sistem budidaya SALIBU Pada tanaman padi beserta bukti pendukungnya
- Melakukan pemetaan terhadap dokumen-dokumen aksi perubahan beserta bukti pendukungnya.

4. Manajemen Resiko

1. Identifikasi Potensi Masalah

Potensi masalah yang akan timbul dan menghambat kelancaran serta keberhasilan dari aksi perubahan, sebagai berikut :

- a. Penentuan lokasi pelaksanaan untuk sistem budidaya SALIBU
- b. Penentuan jadwal Bimtek terkait sistem budidaya SALIBU
- c. Agenda Pelaksanaan yang tidak tepat waktu
- d. Gangguan Alam baik berupa Seragan OPT baik tikus maupun burung dalam pelaksanaan percontohan budidaya sistem SALIBU

2. Strategi mengatasi masalah

Strategi yang akan diterapkan dalam rangka mengatasi permasalahan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan aksi perubahan, yaitu :

- a. Penetapan Lokasi dengan di kuatkan dengan SK penetapan lokasi percontohan
- b. Penjadwalan ulang setiap kegiatan yang terlewat
- c. Pencegahan awal untuk serangan OPT tikus dan burung

3. Faktor Kunci Keberhasilan

- a. Kriteria Keberhasilan
 1. Adanya dukungan dari pimpinan/atasan
 2. Terbangunnya tim kerja yang efektif
 3. Terjalannya koordinasi yang efektif antara *project leader* dengan

stakeholder

4. Keselarasan dan kesesuaian pola pikir serta pemahaman mengenai maksud dan tujuan aksi perubahan

b. Faktor Kunci Keberhasilan

1. Dukungan positif yang diberikan oleh pimpinan/atasan untuk melakukan dapat melakukan perubahan/inovasi
2. Pimpinan memberikan inspirasi dan masukan yang positif serta mendukung penuh inovasi serta berperan serta membantu dalam aksi perubahan;
3. Kerjasama tim kerja yang baik dan efektif dengan *project leader*;
4. Koordinasi yang baik dengan *stakeholder* yang terlibat untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama;
5. *Coach*/pembimbing memberikan arahan dan bimbingan dalam melakukan perubahan/inovasi.

4. Output Kunci Keberhasilan

1. Terbentuk Tim efektif dalam pelaksanaan aksi perubahan dengan di dukung tim teknis
2. Ditetapkan nya lokasi percontohan untuk sistem budidaya SALIBU
3. Terlaksana kegiatan BIMTEK untuk petani dan penyuluh pertanian tentang Sistem budidaya SALIBU
4. Terlaksana nya sistem budidaya SALIBU di lahan percontohan

Dalam Manajemen Resiko, penulis akan melakukan beberapa cara agar kegiatan ini berjalan sesuai dengan rencana, antara lain:

- e. Pengamatan atau observasi
- f. Inspeksi langsung dan berkala
- g. Laporan lisan dan tertulis
- h. Evaluasi pelaksanaan
- i. Diskusi atau pembahasan bersama pimpinan dan staf tentang pelaksanaan kegiatan

4.	Menyiapkan bahan berupa dokumen arsip surat menyurat dan arsip lainnya yang dibutuhkan dalam melaksanakan aksi perubahan												
5.	Pelaksanaan Inovasi Aksi Perubahan dengan tim efektif : Kegiatan Bimtek terkait dengan sistem budidaya salibu												
6	Persiapan Pelaksanaan Sistem Salibu diwilayah percontohan												
7.	Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan aksi perubahan												
8.	Penyerahan laporan kepada coach dan mentor terkait hasil akhir perubahan												

Sumber : Diolah Penulis, 2024

5. STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM AKSI PERUBAHAN

Aksi Perubahan merupakan salah satu elemen penting dalam pelatihan kepemimpinan yang bertujuan untuk mendorong perubahan positif dalam organisasi. Pengembangan kompetensi merupakan kunci untuk keberhasilan Aksi Perubahan. Rencana strategis pengembangan kompetensi yang terarah dan komprehensif dapat memberdayakan individu dan tim untuk mencapai tujuan Aksi Perubahan dengan efektif.

Tabel 1.14 Rencana Pengembangan Kompetensi Diri

No	Pihak Terdampak Aksi Perubahan	Perubahan Kompetensi yang dibutuhkan	Cara Pengembangan Kompetensi
1	Tim Efektif	Membangun konsesus, menyusun strategi, membagi tugas dan tanggung jawab	Koordinasi Persuasif
2	Disperindagkop dan UKM	Kewenangan dalam penyelenggara kegiatan	Koordinasi Brainstorming sosialisasi
3	ASN dan Non ASN	Meningkatkan kreativitas dan inovasi	Sosialisasi Edukasi
4	Masyarakat	Meningkatkan partisipasi	Persuasif Edukasi

Sumber : Diolah Penulis, 2024

Untuk mengembangkan kompetensi dalam aksi perubahan di bidang Industri, ada beberapa strategi yang dapat diimplementasikan:

1. Pelatihan dan Pengembangan SDM - Organisasi perlu menyelenggarakan pelatihan dalam mengembangkan keterampilan khusus. Sertifikasi di bidang yang relevan juga dapat membantu SDM memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menciptakan perubahan positif
2. Pengembangan Kapasitas Tim - Organisasi harus memfokuskan pada pembangunan tim yang kuat, dengan mengembangkan keterampilan dan kemampuan anggota tim sesuai dengan visi dan tujuan organisasi. Mengidentifikasi potensi SDM untuk mengembangkan

karir supaya lebih produktif.

3. Penggunaan Teknologi - Penggunaan teknologi terkini seperti E-Katalog dan *Market Place*. Dengan mengambil pendekatan yang holistik dan melibatkan semua pihak yang relevan, organisasi dapat mengembangkan kompetensi dalam aksi perubahan.

D. PEMETAAN SIKAP PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN RENSTRA PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

1. HASIL PEMETAAN

Merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PerMen PAN) Nomor 38 Tahun 2017 pada pasal 6 yaitu terdapat 3 standar kompetensi yang harus dimiliki oleh Pejabat Administrator yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial; dan kompetensi sosial kultural. Dan dari ketiga standar kompetensi terdapat 3 kompetensi inti yang harus dimiliki, yaitu:

1. Integritas

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 Dilematis

2. **Kerjasama**

Kemampuan menjalin, membina, mempertahankan hubungan kerja yang efektif, memiliki komitmen saling membantu dalam penyelesaian tugas, dan mengoptimalkan segala sumber daya untuk mencapai tujuan strategis organisasi. 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. **Pengelolaan Perubahan**

Kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang baru atau berubah dan tidak bergantung secara berlebihan pada metode serta proses sebelumnya, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan, memimpin usaha perubahan, mengambil tanggungjawab 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

Dirangkumnya 3 (tiga) kompetensi utama pemetaan sikap dan perilaku kepemimpinan di atas sebenarnya tidak bisa dilepaskan dari sub kompetensi pendukung didalamnya.

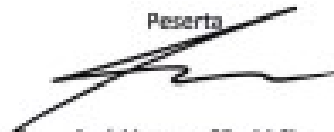
FORMULIR PESERTA

Nama : Andri Irawan SP., M.Si
 NIP : 19860312 200904 1 002
 Jabatan : Kepala Bidang Tanaman Pangan
 Instansi : Dinas Pertanian
 Program :

Komponen	Sub Komponen		SKOR 1 - 10
INTEGRITAS	1	Memastikan anggota/anak buah yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma dan aturan organisasi dalam segala situasi dan kondisi	9
	2	Menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang diembannya.	9
	3	Memastikan anggota/anak buah yang dipimpin memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang mereka emban sesuai tenggat waktu yang ada kerja yang berlaku dalam organisasi.	8
	4	Memastikan anggota/anak buah yang dipimpin memberikan informasi yang dapat dipercaya kepada orang lain/pihak lain sesuai etika organisasi	9
	5	Memberikan apresiasi dan teguran kepada anggota/anak buah yang dipimpin agar bertindak selaras dengan nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi	8
	6	Memberikan argumentasi dengan disertai pemahamannya atas ketentuan yang berlaku di organisasi termasuk konsekuensinya, dalam memastikan anggota/anak buah yang dipimpin menegakkan ketentuan lain	9
	JUMLAH		8,67
KERJASAMA	7	Bekerjasama dalam tim dalam memecahkan masalah dan selalu memberikan Solusi.	9
	8	Membangun aliansi dengan pemangku kepentingan untuk pencapaian target kerja.	9
	9	Membangun komunikasi dengan internal dan eksternal dalam Upaya peningkatan kinerja organisasi	9
	10	Saat melaksanakan tugas berusaha mencari Solusi dengan pemecahan masalah secara fleksibel dan tidak terburu-buru	8
	11	Mengutamakan pengambilan Keputusan berdasarkan Keputusan Bersa	8
	JUMLAH		8,60
MENGELOLA PERUBAHAN	12	Memberikan motivasi dan contoh dalam memberikan pelayanan dan orientasi pelayanan pelayanan publik yang efektif dan efisien.	8
	13	Melakukan adaptasi setiap perubahan yang dibutuhkan oleh unit kerja	9
	14	Selalu bekerja dengan semangat dan meningkatkan kualitas bekerja dengan mengikuti pelatihan dan juga mendorong anggota tim bekerja dan meningkatkan profesionalisme kerja	9
	15	Bekerja untuk menghasilkan hasil yang maksimal dan meningkatkan kinerja organisasi	9
	16	Memberikan Inisiatif dalam memberikan Solusi efektif dari permasalahan yang ada	8
	JUMLAH		8,60

Martapura, 27 Juni 2024

Peserta



Andri Irawan SP., M.Si
19860312 200904 1 002

REKAP NILASI PESERTA

Nama : Andri Irawan SP., M.Si
NIP : 19860312 200904 1 002
Jabatan : Kepala Bidang Tanaman Pangan
Instansi : Dinas Pertanian
Program : 0

Komponen	Sub Komponen	Nilai	Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	9	Istimewa
	Komitmen	9	Istimewa
	Kedisiplinan	8	Baik
	Kejujuran	9	Istimewa
	Konsistensi	8	Baik
	Pengambilan Keputusan	9	Istimewa
	Rata-Rata	8,67	Baik
Kerjasama	Kerjasama Internal	9	Istimewa
	Kerjasama Eksternal	9	Istimewa
	Komunikasi	9	Istimewa
	Fleksibilitas	8	Baik
	Komitmen dalam Tim	8	Baik
	Rata-Rata	8,60	Baik
Mengelola Perubahan	Orientasi Pelayanan	8	Baik
	Adaptabilitas	9	Istimewa
	Pengembangan diri dan orang lain	9	Istimewa
	Orientasi pada hasil	9	Istimewa
	Inisiatif	8	Baik
	Rata-Rata	8,60	Baik
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		8,62	Baik

Keterangan Kualifikasi

9.99-10 Istimewa
 7-8.99 Baik
 5-6.99 Cukup
 3-4.99 Kurang
 1-2.99 Sangat Kurang

Martapura, 27 Juni 2024

Peserta



Andri Irawan SP., M.Si
 19860312 200904 1 002

FORMULIR MENTOR

Nama Peserta : Andri Irawan SP., M.Si NIP : 19680612 200904 1 002 Jabatan : Kepala Bidang Tanaman Pangan Instansi : Dinas Pertanian Program :	Nama Mentor : Junadi SP., MM NIP : 19680630 199903 1 004 Jabatan : Kepala Dinas Instansi : Dinas Pertanian Q
--	---

Komponen	Sub Komponen	SKOR 1 - 10
INTEGRITAS	1 Memastikan anggota/anak buah yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma dan aturan organisasi dalam segala situasi dan kondisi	9
	2 Menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang diembannya.	9
	3 Memastikan anggota/anak buah yang dipimpin memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang mereka emban sesuai tenggat waktu yang ada kerja yang berlaku dalam organisasi.	8
	4 Memastikan anggota/anak buah yang dipimpin memberikan informasi yang dapat dipercaya kepada orang lain/pihak lain sesuai etika organisasi	9
	5 Memberikan apresiasi dan teguran kepada anggota/anak buah yang dipimpin agar bertindak selaras dengan nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi	9
	6 Memberikan argumentasi dengan disertai pemahamannya atas ketentuan yang berlaku di organisasi termasuk konsekuensinya, dalam memastikan anggota/anak buah yang dipimpin menegakkan ketentuan lain	8
	JUMLAH	8,67
KERJASAMA	7 Bekerjasama dalam tim dalam memecahkan masalah dan selalu memberikan Solusi.	9
	8 Membangun aliansi dengan pemangku kepentingan untuk pencapaian target kerja.	9
	9 Membangun komunikasi dengan internal dan eksternal dalam Upaya peningkatan kinerja organisasi	9
	10 Saat melaksanakan tugas berusaha mencari Solusi dengan pemecahan masalah secara fleksibel dan tidak terburu-buru	8
	11 Mengutamakan pengambilan Keputusan berdasarkan Keputusan Bersama dari anggota tim	8
	JUMLAH	8,60
MENGELOLA PERUBAHAN	12 Memberikan motivasi dan contoh dalam memberikan pelayanan dan orientasi pelayanan pelayanan publik yang efektif dan efisien.	8
	13 Melakukan adaptasi setiap perubahan yang dibutuhkan oleh unit kerja	8
	14 Selalu bekerja dengan semangat dan meningkatkan kualitas bekerja dengan mengikuti pelatihan dan juga mendorong anggota tim bekerja dan meningkatkan profesionalisme kerja	9
	15 Bekerja untuk menghasilkan hasil yang maksimal dan meningkatkan kinerja organisasi	9
	16 Memberikan inisiatif dalam memberikan Solusi efektif dari permasalahan yang ada	9
	JUMLAH	8,60

Martapura, 27 Juni 2024

Mentor



Junadi SP., MM
NIP. 19680630 199903 1 004

REKAP NILAI MENTOR

Nama Peserta : Andri Irawan SP., M.Si	Nama Mentor : Junadi SP., MM
NIP : 19860312 200904 1 002	NIP: : 19680630 199903 1 004
Jabatan : Kepala Bidang Tanaman Pangan	Jabatan : Kepala Dinas
Instansi : Dinas Pertanian	Instansi : Dinas Pertanian
Program : 0	

Komponen	Sub Komponen	Nilai	Kualifikasi
Integritas	Tanggung jawab	9	Istimewa
	Komitmen	9	Istimewa
	Kedisiplinan	8	Baik
	Kejujuran	9	Istimewa
	Konsistensi	9	Istimewa
	Pengambilan Keputusan Dilematis	8	Baik
	Rata-Rata	8,67	Baik
Kerjasama	Kerjasama Internal	9	Istimewa
	Kerjasama Eksternal	9	Istimewa
	Komunikasi	9	Istimewa
	Fleksibilitas	8	Baik
	Komitmen dalam Tim	8	Baik
	Rata-Rata	8,60	Baik
Mengelola Perubahan	Orientasi Pelayanan	8	Baik
	Adaptabilitas	8	Baik
	Pengembangan diri dan orang lain	9	Istimewa
	Orientasi pada hasil	9	Istimewa
	Inisiatif	9	Istimewa
	Rata-Rata	8,60	Baik
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		8,62	Baik

Keterangan Kualifikasi

9.99-10	Istimewa
7-8.99	Baik
5-6.99	Cukup
3-4.99	Kurang
1-2.99	Sangat Kurang

Martapura, 27 Juni 2024

Mentor

Junadi SP., MM

NIP. 19680630 199903 1 004

REKAP NILAI GABUNGAN PESERTA DAN MENTOR

Nama : Andri Irawan SP., M.Si
NIP : 19860312 200904 1 002
Jabatan : Kepala Bidang Tanaman Pangan
Instansi : Dinas Pertanian
Program : 0

Nama Mentor : Junadi SP., MM
NIP: : 19680630 199903 1 004
Jabatan : Kepala Dinas
Instansi : Dinas Pertanian

Komponen	Sub Komponen	Nilai Peserta	Nilai Mentor
Integritas	Tanggung jawab	9	9
	Komitmen	9	9
	Kedisiplinan	8	8
	Kejujuran	9	9
	Konsistensi	8	9
	Pengambilan Keputusan	9	8
	Rata-Rata	8,67	8,67
Kerjasama	Kerjasama Internal	9	9
	Kerjasama Eksternal	9	9
	Komunikasi	9	9
	Fleksibilitas	8	8
	Komitmen dalam Tim	8	8
	Rata-Rata	8,60	8,60
Mengelola Perubahan	Pelayanan Publik	8	8
	Adaptabilitas	9	8
	Pengembangan orang lain	9	9
	Orientasi pada hasil	9	9
	Inisiatif	8	9
	Rata-Rata	8,60	8,60
Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :		8,62	8,62

Nilai Rata-Rata	Kualifikasi
9,00	Istimewa
9,00	Istimewa
8,00	Baik
9,00	Istimewa
8,70	Baik
8,30	Baik
8,67	Baik
9,00	Istimewa
9,00	Istimewa
9,00	Istimewa
8,00	Baik
8,00	Baik
8,60	Baik
8,00	Baik
8,30	Baik
9,00	Istimewa
9,00	Istimewa
8,70	Baik
8,60	Baik
8,62	Baik

Keterangan Kualifikasi

9.99-10 Istimewa
 7-8.99 Baik
 5-6.99 Cukup
 3-4.99 Kurang
 1-2.99 Sangat Kurang

Martapura, 27 Juni 2024

Mentor

Junadi SP., MM
 NIP. 19680630 199903 1 004

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA

Nama Peserta : Andri Irawan SP., M.Si NIP : 19880312 200904 1 002 Jabatan : Kepala Bidang Tanaman Pangan Instansi : Dinas Pertanian Program : 0	Nama Mentor : Junadi SP., MM NIP: : 19680630 199903 1 004 Jabatan : Kepala Dinas Instansi : Dinas Pertanian
--	--

	Nilai Komponen				Kualifikasi Total Sub
	Sub Komponen Integritas	Sub Komponen Kerjasama	Sub Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Sub Komponen	
Peserta	8,67	8,60	8,60	8,62	Baik
Mentor	8,67	8,60	8,60	8,62	Baik
Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen	8,67	8,60	8,60	8,62	Baik
Kualifikasi Per Sub Komponen	Baik	Baik	Baik	Baik	

Keterangan Kualifikasi

9.99-10	Istimewa
7-9.99	Baik
5-6.99	Cukup
3-4.99	Kurang
1-2.99	Sangat Kurang

Akhir Sikap Perilaku

8,62

Kualifikasi:

Baik

REKOMENDASI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI:

Istimewa	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan sebagai bekal pengayaan sikap perilaku untuk menduduki jabatan pimpinan yang lebih tinggi
Baik	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal pendalaman sikap perilaku dalam jabatan pimpinan pengawas
Cukup	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas
Kurang	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan, pendampingan yang sangat ketat dan sebaiknya agar melibatkan unit pengelola kepegawaian instansi asal peserta sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan pengawas
Sangat Kurang	

Martapura, 27 Juni 2024

Mentor

Junadi SP., MM

NIP. 19680630 199903 1 004

2. RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

Rencana Strategi Pengembangan Potensi Diri yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.15 Strategi Pengembangan Potensi Diri

No.	Komponen/ sub Komponen	Kegiatan Pengembangan Potensi Diri untuk Mendukung Pelaksanaan Aksi Perubahan	Kegiatan / Tahapan Aksi Perubahan	Waktu Pelaksanaan		Hasil
				Rencana	Realisasi	
1.	Integritas	a. Tanggung jawab b. Komitmen c. Kedisiplinan d. Kejujuran e. Konsistensi f. Pengambilan Keputusan Dilematis	Dikembangkan pada setiap proses pelaksanaan Aksi Perubahan	Juli 2024	Juli – Agustus 2024	Sesuai Standar Kompetensi
2.	Kerjasama	a. Kerjasama Internal b. Kerjasama Eksternal Komunikasi c. Fleksibilitas d. Komitmen dalam Tim	Dikembangkan pada setiap proses pelaksanaan Aksi Perubahan			Sesuai Standar Kompetensi
3.	Pengelolaan Perubahan	a. Orientasi Pelayanan b. Adaptabilitas c. Pengembangan Diri dan Orang Lain d. Orientasi pada Hasil e. Inisiatif	Dikembangkan pada setiap proses pelaksanaan Aksi Perubahan			Sesuai Standar Kompetensi

Sumber : Diolah Penulis, 2024

Dengan demikian, Strategi Pengembangan Potensi Diri dari aksi perubahan pada pelatihan kepemimpinan administrator ini dapat akan ditingkatkan selama pelaksanaan aksi perubahan baik dalam jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang

BAB II

DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

a. **Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi**

Tahapan/milestone aksi perubahan yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik dan memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan sangat ditentukan oleh komitmen pemimpin dalam mengawal tahapan-tahapan tersebut, salah satunya adalah pemimpin yang berkarakter.

Wujud dari pemimpin yang berkarakter dalam memberikan pelayanan kepada publik di antaranya adalah 1). Menjunjung tinggi etika birokrasi; 2). Bertanggung jawab dalam memimpin seluruh kegiatan pelayanan publik di unit instansinya; 3). Mengaktualisasikan kepemimpinan kinerja dan manajemen kinerja sesuai bidang tugasnya; dan 4). Melakukan inovasi, kolaborasi dan mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya internal dan eksternal untuk peningkatan kinerja organisasi serta administrasi pemerintahan dan pembangunan di unit instansinya.

Seorang pemimpin harus mampu memimpin dengan contoh dan menciptakan lingkungan kerja yang profesional bagi para bawahannya. Pemimpin bertanggung jawab untuk timnya dan secara aktif mengelola kinerja timnya. Pemimpin selalu memastikan untuk timnya menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan organisasi serta mematuhi manajemen resiko yang ada di tempat kerjanya.

Terdapat beberapa kondisi utama dalam membangun proses kepemimpinan yang dapat dijelaskan dalam aksi perubahan ini yang menjadi landasan bagi pencapaian dan kesuksesan dalam menjalankan kegiatan dan mencapai tujuan, yaitu membangun integritas dan akuntabilitas kinerja organisasi, mengelol budaya kerja dengan mengadopsi teknologi informasi, serta membangun jejaring dan kolaborasi dengan berbagai pihak.

Integritas merupakan suatu bagian dari pandangan yang bisa dipercayai dan sikap jujur seseorang dalam menjelaskan kepercayaan pada konteks berorganisasi. Integritas juga bagian dari inti utama dalam etika, tetapi sebenarnya integritas tidak selalu menyangkut perihal otonomi setiap individu dan kebersamaan seseorang, tetapi

lebih menyangkut loyalitas, kerjasama, dapat dipercaya serta keserasian. Integritas sangat dibutuhkan oleh seorang pemimpin, khususnya dalam proses memimpin Aksi Perubahan.

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

Pada sektor publik, para pakar administrator membagi akuntabilitas menjadi beberapa tipe, diantaranya:

- a. *Managerial accountability*, akuntabilitas yang ditunjukkan kepada Pemimpin yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. *Managerial Accountability* memiliki beberapa acuan dalam pelaksanaannya yang dijadikan model dalam pelaksanaannya, diantaranya ketepatan waktu, peningkatan produktivitas, pengendalian biaya, dan kepastian pelaksanaan program dilaksanakan berdasar integritas pelaksana sesuai dengan peraturan-peraturan pemerintah yang terkait.
- b. *Financial accountability*, akuntabilitas kepada institusi yang menyediakan atau memberikan anggaran kepada institusi yang bersangkutan. Akuntabilitas keuangan dilihat dari beberapa faktor untuk menjalankan pelaksanaannya, antara lain memuat hal seperti bernilai ekonomis, efisien dalam penganggaran, efektif dalam membuat kebijakan terkait keuangan dan tidak ada kebocoran dana atau korupsi.
- c. *Public accountability*, akuntabilitas yang ditunjukkan kepada warga Negara atau masyarakat. Prinsip akuntabilitas publik terdiri dari dua komponen, yaitu (a) kemampuan menjawab permasalahan yang timbul di dalam masyarakat sekitar, (b) Konsekuensi yang mungkin timbul akibat suatu perpolitikan yang ada. Sub indikator kemampuan menjawab merupakan hal-hal yang menyangkut pada unsur responsibilitas atau respon aparatur, yaitu kejelasan tuntutan bagi aparatur guna menjawab

hal-hal apapun secara periodik dari pertanyaan terkait dengan bagaimana mereka (para aparatur) menggunakan kapasitas wewenangnya, dan juga kemana sumber apapun telah didapat digunakan, serta capaian dari sumber daya tersebut.

Pemberian pelayanan publik yang berkualitas, penyelenggara negara tentunya akan selalu berupaya melalui terobosan jenis pelayanan terbaik yang merupakan gagasan/ide kreatif orisinal dan/ atau adaptasi/ modifikasi yang memberikan manfaat bagi masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung yang disebut dengan inovasi pelayanan publik. Hal ini didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2014 tentang Pedoman Inovasi Pelayanan Publik yang dilanjutkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017. Disebutkan bahwa tiap Pemerintah Daerah wajib memiliki inovasi daerah. Pada aksi perubahan ini, inovasi daerah yang didukung dalam pelaksanaannya adalah terwujudnya Sistem Informasi Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura.

Syarat untuk dapat dinyatakan sebagai bentuk inovasi pelayanan publik, dipandang perlu untuk dibuat kriteria atau indikator yang harus dicapai, antara lain:

1. Adanya kebaruaran (*novelty*), yaitu keunikan gagasan, pendekatan baru, modifikasi inovasi yang ada;
2. Efektif, yaitu capaian nyata dan solutif;
3. Bermanfaat yaitu menyelesaikan masalah publik;
4. Kemudahan untuk ditransfer
5. Berkelanjutan terkait dengan dukungan kelanjutan inovasi.

Implementasi sebuah ide/ gagasan menjadi suatu inovasi harus melalui berbagai proses sebagaimana sesuai dengan Teori Difusi Inovasi. Teori Difusi Inovasi pada asarnya menjelaskan proses bagaimana suatu inovasi disampaikan (dikomunikasikan) melalui saluran-saluran tertentu sepanjang waktu kepada sekelompok anggota dari sistem sosial. Hal tersebut sejalan dengan pengertian difusi dari Rogers (1961), yaitu *“as the process by which an innovation is communicated through certain channels over time among the members of a social*

system.”

Kebaharuan inovasi diukur secara subjektif menurut pandangan individu yang menerimanya. Suatu ide dianggap baru oleh seseorang maka ia adalah inovasi untuk orang itu. Konsep 'baru' dalam ide yang inovatif tidak harus baru sama sekali.

Sasaran akhir yang ingin dicapai dalam pelaksanaan aksi perubahan adalah peningkatan kualitas/kinerja organisasi. Implementasi peningkatan kinerja organisasi diawali dengan agenda kepemimpinan kinerja dan agenda manajemen kinerja. Pelaksanaan kegiatan selama studi lapangan dijadikan modal untuk melakukan adopsi dan adaptasi membangun integritas dan akuntabilitas kinerja pada bidang Tanaman Pangan pada Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan.

b. Pengelolaan Budaya Kerja

Budaya kerja adalah sebuah konsep yang mengatur kepercayaan, proses berpikir, serta perilaku karyawan yang didasarkan pada ideologi dan prinsip suatu organisasi. Konsep inilah yang mengatur bagaimana setiap karyawan berinteraksi satu sama lain serta bagaimana suatu organisasi atau perusahaan berfungsi.

Budaya kerja organisasi dapat dibangun dengan adanya kepemimpinan yang juga menerapkan budaya kerja tersebut. Budaya kerja berasal dari budaya pemimpinnya. Untuk itu, dalam membangun budaya kerja maka pemimpin perlu memastikan dan memposisikan dirinya sebagai acuan dalam mentransformasi budaya kerja bagi karyawannya. Pemimpin menjadi contoh dalam penerapan budaya kerja, dan juga dapat menjadi contoh dalam merubah budaya kerja yang kurang baik menjadi lebih baik.

Perubahan budaya kerja tidak terjadi dalam sekejap, namun perlu terus diupayakan oleh pimpinan. Kecepatan perubahan budaya kerja ditentukan oleh kesiapan dari setiap personal dalam organisasi dan pemahamannya tentang perlunya berubah untuk mencapai sesuatu yang lebih baik. Karyawan perlu dimotivasi bahwa dengan perubahan budaya kerja akan dihasilkan hal-hal baik dan utama baik bagi individu maupun bagi organisasi.

Budaya kerja yang saat ini menjadi tren adalah dengan memanfaatkan teknologi informasi. Dari sebelumnya tatap muka, penugasan dengan berbasis instruksi tertulis dalam kertas, menjadi menggunakan teknologi informasi. Pada satu sisi ada aspek yang hilang dari hadirnya teknologi informasi ini, namun pada satu sisi yang lain banyak hal yang muncul karena digunakannya teknologi informasi dalam organisasi.

Budaya kerja dengan memanfaatkan teknologi informasi memang sudah seharusnya dibangun karena pada saat ini teknologi informasi menawarkan kecepatan, murah, relatif mudah dan dijangkau secara luas hingga ke lokasi yang jauh sekalipun. Budaya kerja teknologi informasi harus terus disiapkan karena ada beberapa kondisi yang belum ideal dalam pelaksanaannya, seperti:

- Ketentuan atau aturan legal dalam penggunaan teknologi informasi untuk penyampaian sebuah laporan
- Akses data dan ketersediaan jaringan belum merata di seluruh lokasi, khususnya yang berkaitan dengan pembangunan pertanian yang mengarah pada lokasi di seluruh pelosok Indonesia
- Kemampuan petani dan petugas pendamping serta petugas dinas yang belum sama keahliannya dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung kinerja pembangunan pertanian
- Masih dirasakannya kesulitan bagi sebagian pelaksana untuk berubah dari pekerjaan berbasis kertas menjadi pekerjaan berbasis nir-kertas (*paperless*)
- Pada sebagian besar lokasi pembangunan pertanian belum dilengkapi dengan sarana dan prasarana teknologi informasi yang memadai dan mengikuti perkembangan yang ada
- Sistem pendokumentasian yang akan berubah secara drastis jika menerapkan teknologi informasi dan sistem keamanan data yang masih perlu diperkuat.

Pengelolaan budaya kerja berbasis teknologi informasi perlu di kelola dengan pendekatan yang agak berbeda dengan budaya kerja sebelumnya. Hal ini karena adanya perubahan yang cepat dalam sistem komputerisasi, penyediaan data, dan interkoneksi antar program yang dibangun. Sistem yang disiapkan oleh suatu unit

kerja dalam kerangka teknologi informasi akan terhubung pada sebuah sistem besar yang berjalan. Jika tidak diikuti dengan pengkinian (update) sistem maka sistem yang dibangun oleh organisasi menjadi tidak lagi memiliki banyak manfaat karena tidak terkoneksi pada jaringan utama.

Untuk itu pengelolaan budaya kerja pada sistem teknologi informasi perlu menerapkan prinsip: keterhubungan, fleksibel, aman, mendukung kinerja secara optimal, dan dapat dikontrol. Keterhubungan menjadi penting dalam dunia teknologi informasi dan digital. Sistem yang tidak terhubung menjadi seakan-akan terkucilkan dan tidak memiliki manfaat yang berarti dalam pengembangan organisasi dan kegiatan yang dilaksanakan. Fleksibilitas diperlukan karena adanya perubahan yang sangat cepat dari program-program teknologi informasi berbasis komputer (desktop) maupun mobile.

Fleksibilitas memungkinkan suatu program yang dibangun berintergrasi dan menyesuaikan dengan platform yang baru dengan adanya update sistem. Jika tidak dibangun dalam kerangka fleksibilitas maka setiap ada perubahan maka perlu dibuat program yang baru.

Aspek keamanan dalam pengelolaan pekerjaan berbasis teknologi informasi sangat diperlukan. Berkumpunya data yang besar dalam sistem komputer memungkinkan adanya kerusakan sistem maupun pengrusakan sistem oleh pihak lain. Keamanan data menjadi penting jikalau akan menggunakan sistem ini secara penuh. Selain itu, sistem digital memerlukan pemeliharaan yang juga perlu dijadwalkan agar sistem ini dapat berjalan lancar.

Pengelolaan budaya kerja berbasis teknologi informasi harus menerapkan setting untuk mendukung kinerja secara optimal, dan dapat dikontrol. Hal ini karena pada perkembangannya kegiatan tatap muka, dan kegiatan secara fisik lainnya akan tergantikan oleh teknologi informasi. Untuk itu bagaimana teknologi informasi tetap akuntabel, dapat dipercaya dan dapat dikontrol sehingga fungsi pemimpin sebagai pengelola organisasi tetap menjadi yang utama dan tidak tergantikan oleh sistem yang dibangun secara elektronik.

Budaya kerja yang dikelola dengan baik pastinya menghasilkan suatu perubahan/inovasi yang bermanfaat untuk kemajuan pelaksanaan pelayanan publik. Inovasi merupakan suatu mekanisme suatu organisasi untuk beradaptasi

dengan lingkungan yang dinamis. Inovasi-inovasi terus di implementasikan dan di *update* agar sesuai dengan kemajuan zaman. Oleh sebab itu Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan di tuntut untuk mampu menciptakan pemikiran-pemikiran baru, gagasan baru dengan menawarkan produk yang inovatif serta peningkatan pelayanan yang dapat memuaskan pelanggan.

Hal ini selaras dengan Instruksi Gubernur Sumatera Selatan Nomor 1210 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Gerakan *One Agency One Innovation* di Provinsi Sumatera Selatan. Terdapat 5 (lima) atribut-atribut dari inovasi, yaitu:

- a. Keuntungan relative,
- b. Kesesuaian
- c. Kerumitan
- d. Kemungkinan dicoba
- e. Kemudahan diamati (Rogers dan AN, 2007).

Inovasi erat kaitannya dengan teknologi dan informasi, khususnya internet. Internet memiliki peranan penting dalam meningkatkan transparansi. Internet dapat dikategorikan menjadi 2 (dua) kelompok untuk kemanfaatan teknologi dan informasi, yaitu:

- a. Manfaat pada tingkat proses
- b. Manfaat pada tingkat pengelolaan

Inovasi yang memanfaatkan teknologi informasi diartikan sebagai proses dan atau hasil pengembangan, pengetahuan, pengalaman, keterampilan menciptakan atau memperbaiki produk baik jasa maupun barang, proses, metode yang memberikan *value* secara signifikan menggunakan teknologi informasi yang terus berkembang.

Inovasi bisa berasal dari ide kreatif penggunaan teknologi atau memperbaharui teknologi pelayanan yang sudah ada dengan tujuan penyederhanaan proses dan prosedur, metode, pendekatan, manfaatnya mempunyai nilai tambah kualitas maupun kuantitas pelayanan. Inovasi tidak mengharuskan penemuan baru dalam pelayanan publik, tetapi merupakan pendekatan baru sifatnya kontekstual, tidak terbatas gagasan dan praktik, dapat juga

berupa hasil perluasan maupun kualitas yang meningkat pada inovasi sebelumnya (Muhharamet *all.*,2019).

Inovasi pada sektor publik lebih ditekankan pada aspek ”perbaikan” yang dihasilkan dari kegiatan inovasi tersebut, yaitu pemerintah mampu memberikan pelayanan publik secara lebih efektif, efisien dan berkualitas, murah dan terjangkau sesuai kebutuhan masyarakat. Inovasi di sector public merupakan salah satu jalan atau bahkan “breakthrough” untuk mengatasi kemacetan dan kebutuhan organisasi di sektor publik (Eldo et all., 2018).

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Pedoman Inovasi Pelayanan Publik bahwa “Inovasi Pelayanan Publik adalah terobosan jenis pelayanan baik yang merupakan gagasan/ide kreatif orisinil dan/atau adaptasi/modifikasi yang memberikan manfaat bagi masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hal ini dapat diartikan bahwa inovasi pelayanan publik sendiri tidak mengharuskan penemuan baru, tetapi dapat merupakan suatu pendekatan baru yang bersifat kontekstual dalam arti inovasi tidak terbatas dari tidak ada kemudian muncul gagasan dan praktik inovasi, tetapi dapat berupa inovasi hasil dari perluasan maupun peningkatan dan kualitas pada inovasi yang ada. Inovasi itu sendirimemiliki karakteristik, yaitu: 1) Ada tidaknya dampak positif atau kemanfaatan dari suatu inisiatif perubahan, 2) Mampu memberikan solusi terhadap masalah, 3) Inovasi juga haruslah berkesinambungan (Ramdani, 2018; Widodo, 2017). sebagai bagian dari inovasi Peningkatan Indeks Pertanaman dan Produksi Di kabupaten OKU Timur melalui Sistem Budidaya SALIBU diharapkan dapat menunjang peningkatan produksi dan Peningkatan Indek pertanaman tanaman pangan di Kabupaten OKU Timur

c. **Membangun Jejaring dan Kolaborasi**

Jejaring dan kolaborasi merupakan sesuatu yang harus direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Jejaring kerja yang baik dan saling berkoordinasi akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal untuk mewujudkan program kerja yang sudah direncanakan dengan baik.

Membangun jejaring kerja dan kolaborasi pada hakekatnya adalah sebuah proses membangun komunikasi atau hubungan, berbagi ide, informasi dan sumber daya atas dasar saling percaya (*trust*) dan saling menguntungkan di antara pihak-pihak yang bermitra. Tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam membangun jejaring kerja dan kolaborasi yaitu:

- a. Meningkatkan partisipasi para pihak; Salah satu tujuan membangun jejaring kerja adalah membangun kesadaran para pihak terhadap eksistensi organisasi tersebut, menumbuhkan minat dan meningkatkan partisipasi para pihak dalam pengembangan organisasi.
- b. Peningkatan mutu dan relevansi atas dinamika perubahan/ perkembangan yang cepat. Organisasi dituntut untuk terus melakukan inovasi, peningkatan mutu dan relevansi program yang dibuatnya sesuai tujuan dasar organisasi atau program/kegiatan.

Beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam membangun jejaring dan kolaborasi adalah: (a) adanya kesamaan visi, misi, dan tujuan organisasi, (b) adanya saling percaya, (c) saling menguntungkan, (d) meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, (e) adanya komunikasi timbal balik, (f) adanya komitmen yang kuat antar pihak. Dalam kaitannya dengan aksi perubahan maka membangun jaringan dan kolaborasi harus dilakukan dengan 6 (enam) prinsip di atas baik kepada institusi di dalam Bidang Tanaman Pangan, Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan maupun Institusi di Luar Dinas Pertanian misalnya Organisasi Perangkat Daerah lainnya, Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten/Kota, Kementerian Pertanian, pelaku usaha, Perguruan Tinggi, masyarakat petani dan masyarakat umum lainnya.

Langkah-langkah membangun jejaring kerja dan kolaborasi dalam organisasi antara lain sebagai berikut:

a. Pemetaan

Setiap organisasi perlu melakukan pemetaan tentang lembaga/organisasi yang sekiranya bisa diajak bekerjasama baik di

wilayah sekitarnya maupun jangkauan yang lebih luas. Adapun pemetaan didasarkan karakteristik dan kebutuhan setiap organisasi. Stakeholders dapat melibatkan lembaga pemerintah, swasta dan masyarakat.

b. Menggali dan mengumpulkan informasi

Setelah dilakukan pemetaan maka langkah selanjutnya adalah menggali informasi tentang tujuan organisasi, ruang lingkup pekerjaan (bidang garapan), visi misi dan lain sebagai Informasi ini berguna untuk menjaga kemungkinan membangun jaringan dan kemitraan. Pengumpulan informasi dapat dilakukan dengan pendekatan personal, informal dan formal.

c. Menganalisis informasi berdasarkan data dan informasi

Selanjutnya menganalisis dan menetapkan mana pihak pihak yang perlu ditindaklanjuti untuk penjajakan kerjasama yang relevan dengan permasalahan dan kebutuhan yang dihadapi.

d. Penjajakan kerjasama

Menindaklanjuti hasil analisis data dan informasi, perlu dilakukan penjajakan lebih mendalam dan intens dengan pihak pihak yang memungkinkan diajak kerjasama. Penjajakan dapat dilakukan dengan cara melakukan audiensi atau presentasi tentang profil perusahaan/organisasi dan penawaran program yang bisa dikerjasamakan baik secara formal maupun non formal.

e. Penyusunan rencana kerjasama

Jika beberapa pihak sepakat untuk bekerjasama maka langkah selanjutnya adalah penyusunan rencana kerja sama. Dalam perencanaan harus melibatkan pihak-pihak yang akan bermitra sehingga semua aspirasi dan kepentingan setiap pihak dapat terwakili.

f. Monitoring dan evaluasi

Selama pelaksanaan kerjasama perlu dilakukan monitoring dan evaluasi. Tujuan monitoring adalah memantau perkembangan pelaksanaan kegiatan sehingga dapat dicegah terjadinya penyimpangan (deviasi) dari tujuan yang ingin dicapai. Di samping itu juga, segala permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan dapat dicarikan solusinya. Hasil monitoring dapat dijadikan dasar untuk melakukan evaluasi. Perlu dilakukan evaluasi bersama antar pihak yang bermitra untuk mengetahui kegiatan mana yang belum bisa berjalan sesuai rencana dan mana yang sudah, tujuan mana yang sudah tercapai dan mana yang belum, masalah/ kelemahan apa yang menghambat pencapaian tujuan dan penyebabnya.

g. Perbaiki hasil evaluasi

Perbaiki hasil evaluasi oleh pihak-pihak yang bermitra akan dipakai sebagai dasar dalam melakukan perbaikan dan pengambilan keputusan selanjutnya apakah kerjasama akan dilanjutkan pada tahu berikutnya atau tidak.

h. Perencanaan lanjutan

Jika pihak-pihak yang bermitra memandang penting untuk melanjutkan kerjasama, maka mereka perlu merencanakan kembali kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahu berikutnya. Perencanaan selanjutnya perlu mempertimbangkan hasil evaluasi dan refleksi sebelumnya. Di samping itu, mungkin dipandang perlu untuk memperpanjang akad kerjasama dengan atau tanpa perubahan nota kesepahaman.

Jejaring kerja stakeholder pada aksi perubahan ini terdiri dari Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten OKU Timur, Dinas Pertanian Kabupaten/Kketahanan Pangan dan stakeholder lainnya yang dianggap berperan serta dalam proses pelaksanaan dan keberlangsungan penerapan Sistem Budidaya SALIBU di Kabupaten OKU Timur

Gambar 2.1 Hasil Identifikasi Stakeholder Sebelum dan sesudah Kegiatan Aksi perubahan



d. **Strategi Pengembangan Kompetensi**

Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai negeri untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan efektif. Kompetensi ASN mencakup beberapa aspek, antara lain:

1. **Kompetensi Teknis**

Kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu. Misalnya, kemampuan dalam bidang pertanian, hukum, IT dan lain-lain.

2. **Kompetensi Manajerial** Kemampuan untuk merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi. Ini termasuk kemampuan dalam pengambilan keputusan, komunikasi, kepemimpinan, dan pengelolaan sumber daya manusia.

3. **Kompetensi Sosial Kultural**

Kemampuan untuk memahami, menghargai, dan bekerja secara efektif dengan berbagai latar belakang sosial dan budaya. Ini mencakup pemahaman tentang keragaman budaya, toleransi, dan kemampuan berinteraksi dengan berbagai kelompok masyarakat.

4. **Kompetensi Pemerintahan** Kemampuan untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, seperti akuntabilitas, transparansi, partisipasi masyarakat, dan prinsip-prinsip demokrasi lainnya.

Pengembangan kompetensi ASN sangat penting untuk meningkatkan kinerja, profesionalisme dan kualitas pelayanan publik. Upaya pengembangan ini dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Strategi pengembangan kompetensi melibatkan serangkaian pendekatan dan langkah-langkah yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Berikut adalah beberapa strategi pengembangan kompetensi yang umum digunakan:

1. Pelatihan dan Pengembangan Pelatihan

Formal yaitu Program pelatihan yang terstruktur, seperti workshop, seminar, kursus online, dan pelatihan di tempat kerja, sedangkan Pengembangan Karir yaitu mendukung karyawan untuk mendapatkan sertifikasi, gelar, atau kualifikasi tambahan yang relevan dengan pekerjaan mereka.

2. Mentoring dan Coaching

Mentoring yaitu bimbingan dari senior atau ahli di bidang tertentu untuk memberikan nasihat dan dukungan. Coaching adalah proses yang lebih personal dan intensif untuk membantu individu mencapai tujuan spesifik mereka.

3. Penggunaan Teknologi dan Digitalisasi

Menggunakan teknologi dan digitalisasi berupa aplikasi untuk mengembangkan keterampilan dan berbagi pengetahuan secara efektif.

BAB III

DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN

1. Capaian dan Bukti Perbaikan Kinerja Organisasi

Implementasi Aksi Perubahan Kinerja Organisasi yang telah dilaksanakan oleh Tim Efektif secara kumulatif sesuai dengan timeline dalam Rancangan Aksi Perubahan. Progres tahapan kegiatan dikonsultasikan dan didiskusikan dengan Mentor dan Coach dan mendapatkan persetujuan dan masukan yang sangat mendukung dalam implementasi aksi perubahan ini. Pelaksanaan milestone aksi perubahan kinerja organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Milestone 1 dan II

Melakukan persiapan pelaksanaan Aksi Perubahan

Membentuk Tim Kerja Aksi Perubahan.

Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan Kepala Dinas Pertanian selaku mentor

Langkah awal dalam pelaksanaan Aksi Perubahan ini adalah melakukan koordinasi dan konsultasi kepada Kepala Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan selaku Mentor tentang tahapan implementasi serta persiapan apa dan bagaimana pelaksanaan implementasi aksi perubahan yang akan dilakukan. Mentor sangat mendukung rencana aksi perubahan ini dan untuk menjamin komitmen dan legalitas pelaksanaan aksi perubahan maka perlu dibentuk Tim Efektif Aksi Perubahan yang dituangkan dalam Keputusan Kepala Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur Nomor : 520/1963/KPTS/TP/2024 Tanggal 13 Agustus 2024. Diharapkan Tim Efektif turut berkomitmen dan berkolaborasi agar terwujudnya aksi perubahan ini.

PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR
DINAS PERTANIAN
 Jl. Pertanian Khatulistiwa Parapatara 12181, Sarungdat Telo, / Fax (0715) 482749
 Email: ulu.timor@pb.go.id

SURAT KEPUTUSAN KEPALA DINAS PERTANIAN
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR
NOMOR : 510/1963/KPTS/TP/VIH/2024

TENTANG
PENUNJUKAN TIM EFEKTIF AKSI PERUBAHAN
DENGAN PENERAPAN TEKNOLOGI SISTEM BUDIDAYA SALIBU (SALINIBU)
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR
TAHUN ANGGARAN 2024

DINAS PERTANIAN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mengimplementasikan Rancangan Aksi Perubahan
 Penilaian Evaluasi Sistem Administrasi Kinerja Instruksi Pemerintah dengan
 Penguatan Teknologi Sistem Budidaya Salibu (Salinibu) sebagaimana dengan
 tugas penguatan penelitian Kapasitas Administrasi (PKA) Angkasan IV Tahun
 2024 maka perlu diperintahkan sesuai guna melaksanakan kegiatan tersebut;

b. bahwa demi pelaksanaan pelaksanaan kegiatan dimaksud pada huruf a perlu
 dibentuk Tim Efektif Aksi Perubahan Penilaian Evaluasi Sistem Administrasi
 Kinerja Instruksi Pemerintah dengan Penguatan Teknologi Sistem Budidaya
 Salibu (Salinibu) Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam a dan huruf b,
 perlu ditetapkan dengan Keputusan Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering
 Ulu Timur selaku Penguasa Anggaran.

Mengingat : a. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2003 tentang Perubahan Kedua
 Undang-Undang Nomor 12, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia
 Nomor 4347;

b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perubahan Kedua
 Undang-Undang Nomor 2004 Nomor 5, Tambahan
 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4317;

c. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
 Nomor 2004 Nomor 244, Tambahan
 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5187 sebagaimana telah beberapa kali
 diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang
 Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang
 Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor
 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

d. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Aparatur Sipil
 Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 14, Tambahan
 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6397);

e. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah
 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan
 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5517) sebagaimana telah diubah
 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 tahun 2019 tentang Perubahan atas
 Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah
 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan
 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

f. Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai
 Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 65,
 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6017) sebagaimana
 telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang
 Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

2020 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6447);

g. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2019 tentang Sistem
 Budidaya Pertanian Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun
 2019 Nomor 301, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor
 6412);

h. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2022 tentang Anggaran
 Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2024 (Lembaran Negara
 Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 203);

i. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 1995 tentang
 Perubahan Tanaman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 Nomor
 85, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3616);

j. Peraturan Daerah Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan
 Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur (Lembaran Daerah
 Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2007 Nomor 37)

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **KEPUTUSAN KEPALA DINAS PERTANIAN KABUPATEN OGAN**
KOMERING ULU TIMUR TENTANG PENUNJUKAN TIM EFEKTIF AKSI
PERUBAHAN DENGAN PENERAPAN TEKNOLOGI SISTEM BUDIDAYA
SALIBU (SALINIBU) KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR TAHUN
ANGGARAN 2024

KESATU : Menetapkan yang namanya secara umum dalam lampiran Surat Keputusan ini
 sebagai Tim Efektif Aksi Perubahan Penguatan Penelitian Kapasitas
 Administrasi (PKA) Angkasan IV Tahun Anggaran 2024, dan kepada mereka
 diberikan tugas sesuai dengan kewenangan yang telah ditetapkan;

KEDUA : Dalam melaksanakan aksi perubahan ini wajib dalam pengawasan dan didampingi
 Mentor/Atasan langsung pejabat Diast;

KETIGA : Tugas dan tanggungjawab Tim Efektif Aksi Perubahan sebagaimana disebut dalam
 bentuk laporan sebagai berikut :

- Rapat Koordinasi
- Sosialisasi
- Penerapan CPCL Budidaya SALIBU
- Leaching Pasaran Budidaya Salibu
- Penerapan Tanam Salibu
- Monitoring dan Evaluasi Kegiatan

Kepuasan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari
 terdapat kekeliruan dalam penerapan ini maka akan diadakan perbaikan
 sebagaimana mestinya.

Ditawarkan di Marapara
 Pada tanggal 13 Agustus 2024
 Kepala Dinas Pertanian
 Kab. OKU TIMUR

Jusadi, SP., MM
 Pembina Urutan Muda / IV c
 NIP. 196806301999031004

Tembusan:

- Bupati Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur di Marapara (sebagai laporan)

Lampiran : Keputusan Dinas Pertanian Ogan Komering Ulu Timur
 Nomor : 510/1963/KPTS/TP/VIH/2024
 Tanggal : 13 Agustus 2024
 Peneliti : Penunjukan Tim Efektif Aksi Perubahan Dengan Penguatan Teknologi Sistem
 Budidaya Salibu (Salinibu) Dinas Pertanian Ogan Komering Ulu Timur

TIM EFEKTIF AKSI PERUBAHAN PENERAPAN TEKNOLOGI SISTEM BUDIDAYA
SALIBU (SALINIBU) DINAS PERTANIAN OKU TIMUR

No	Nama / NIP / Jabatan	Jabatan Dalam Tim Efektif Aksi Perubahan	Tugas dan Wewenang
1.	Jusadi, S.P., MM / 196806301999031004 / Kepala Dinas Pertanian	Mentor	a. Menentukan bimbingan dan arahan dalam aksi perubahan dan memastikan capaian kinerja sesuai dengan tahapan yang ditetapkan dalam aksi perubahan b. Pengumpulan kebijakan apabila diperlukan pemutihan dalam aksi perubahan dan dapat berpengaruh dalam dengan keberhasilan aksi perubahan
2.	Andri Irvan, SP., M.Si / 199612032009041002 / Kepala Bidang Tanaman Pangan	Reformer	a. Menentukan mengkomunikasikan dan melakukan koordinasi dengan melakukan aksi perubahan b. Melakukan kerjasama dan koordinasi dengan stakeholder c. Melakukan kerjasama dan koordinasi dengan stakeholder d. Menampung dan melaksanakan aksi perubahan e. Melakukan perkembangan aksi perubahan kepada mentor dan coach
3.	Darvin, SP /	Saluran Aksi Perubahan	a. Membuat SK Tim efektif aksi perubahan b. Membuat dan Menyusun Jadwal Kegiatan
4.	Sodigyo	Ketua Tim Teknis Budaya SALIBU	a. Menyusun Materi tentang Budidaya salibu b. Sosialisasi Kegiatan Budidaya Salibu c. Melakukan monitoring CPCL Budidaya Salibu
5.	Abdu Rahman MR., SP / Staf Bidang Tanaman Pangan	Anggota Saluran Pangan	Membantu Saluran dalam menyipikan dan melaksanakan kegiatan inovasi/transformasi
6.	Zainul Adhar, SP., M.Si / Penyuluh Pertanian	Tim Dokumentasi	Mendokumentasikan semua kegiatan dalam aksi perubahan data bentuk foto dan video
7.	Mizan Ryzanto, S.Pi / Penyuluh Pertanian	Penyuluh Pendamping	Mendampingi setiap proses budidaya yang di lakukan petani dalam melaksanakan sistem budidaya SALIBU
8.	Rika, SP / Penyuluh Pertanian	Penyuluh Pendamping	Mendampingi setiap proses budidaya yang di lakukan petani dalam melaksanakan sistem budidaya SALIBU

Kepala Dinas Pertanian
 Kab. OKU TIMUR

Jusadi, SP., MM
 Pembina Urutan Muda / IV c
 NIP. 196806301999031004

Gambar 3.1 SK Tim Efektif

Milestone III

Rapat Koordinasi terkait pelaksanaan Budidaya SALIBU

Rapat Koordinasi ini dilaksanakan guna untuk mensosialisasikan kegiatan aksi perubahan dan menyampaikan maksud tujuan sehingga kawan kawan di lapangan baik penyuluh dapat menginfokan inovasi ini kepada petani yang ada di wilayah mereka masing masing dengan syarat sesuai dengan lahan yang ada di wilayah masing masing dimana budidaya salibu ini diutamakan lahan irigasi dan panen nya tidak menggunakan alat panen combine



Gambar 3.2 Rapat Koordinasi

Milestone IV

Melakukan Penetapan Lokasi Percontohan untuk Budidaya Salibu

Pada tahap ini menentukan calon petani calon lokasi (CPCL) untuk menetapkan petani petani yang akan terlibat dalam kegiatan ini sehingga dalam pemantau mudah dilaksanakan diharapkan dengan adanya penetapan cpcl ini kegiatan aksi perubahan lebih terarah dan fokus dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan nya



PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR
DINAS PERTANIAN
 Jl. Pertanian Kombari Martapura 32181 Sum-Sel Telp / Fax (073) 482740
 Email : pdi_ekmt@yahoo.com



BerAKHLAK
 BerAKHLAK
 BerAKHLAK

SURAT KEPUTUSAN KEPALA DINAS PERTANIAN
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR
NOMOR : 320/1968/KPTS/TP/VIW/2024

TENTANG
PENETAPAN CALON PETANI CALON LOKASI (CPCL) PENERIMA KEGIATAN BUDIDAYA
SALIBU (SALIN IBU)
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR PROVINSI SUMATERA SELATAN
TAHUN 2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KEPALA DINAS PERTANIAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan program karsawadana, akses dan konsumsi pangan berkualitas, nilai tambah dan daya saing industri serta dukungan manajemen, dilaksanakan bantuan penanatan lingkup Disdikpora Jendral Tentara Pengra;

b. bahwa peningkatan produksi padi lokal itu diarahkan pada peningkatan produktivitas melalui penggunaan benih unggul bersertifikasi;

c. dalam rangka Undang-Undang Pertanian Bantuan Penanatan, perlu ditetapkan Calon Petani Calon Lokasi (CPCL) untuk diproses lebih lanjut.

Mengingat : a. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (selebaran Negara Tahun 2003 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4288);

b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2019 tentang Sistem Budidaya Pertanian Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 201, Tambahan Lembaran Negara Indonesia Nomor 6412);

c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2021 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 239, Tambahan Lembaran Negara Indonesia Nomor 6770);

d. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembiayaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Penanatan Daerah;

e. Peraturan Menteri Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengalokasian Barang Milik Negara Daerah;

f. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 111/PMK.06/2016 tentang Cara Pelaksanaan Pembiayaan dengan Barang Milik Negara;

g. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 01/Permentan/OT.00/01/2014 tentang Unit Layanan Pengadaan Berwujud Unit Pelayanan Teknis Kementerian Pertanian;

h. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 15/Permentan/OT.110/01/2013 tentang Pedoman Pengalokasian dan Penyaluran Bantuan Penanatan Lingkup Kementerian Pertanian Tahun Anggaran 2013;

i. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 12/Permentan/TP.020/01/2013 tentang produksi, sertifikasi dan pemasaran benih tanaman;

j. Keputusan Menteri Pertanian Nomor 990/KEK.150C/05/2011 tentang Petunjuk Teknis Produk Tanaman Pangan;

k. Keputusan Menteri Pertanian Nomor 620/KEK.140C/04/2020 tentang Petunjuk Teknis Sertifikasi Benih Tanaman Pangan;

l. Keputusan Menteri Pertanian Nomor 992/KEK.150C/05/2011 tentang Petunjuk Teknis Pemasaran Benih Tanaman Pangan;

m. Keputusan Direktur Jenderal Tanaman Pangan Nomor 24/DIRJ.310C/11/2020 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Bantuan Benih dan Jagung Tahun Anggaran 2021;

n. Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur (Selebaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2007 Nomor 37).

Ottetapkan di Martapura
 Pada tanggal, 19 Agustus 2024

Kepala Dinas Pertanian
 Kab. OKU TIMUR


Junadi, SP., MM
 Pembina Utama Muda / IV c
 NIP. 196806301999031004

Terbilang : 1. Bupati Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur di Martapura (sebagai isapan)
 2. Arap

Lampiran : Surat Keputusan Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur
 Nomor : 320/1968/KPTS/TP/VIW/2024 Tentang Penetapan Calon Petani dan Calon Lokasi (CPCL) Penerima Kegiatan Budidaya Salibu (Salin Ibu) Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2024

No.	Nama	NIB	Varietas	Luas Lahan (Ha)	Titik Koordinat
1	Surahman	1608031411710001	Invari 47	0,75	-4,14374,104,61783
2	Mintarjan Kurniawan	1608062101850001	Invari 47	0,75	-4,143817,104,61798
3	Sukanto	1608091005760002	Invari47	0,75	-4,14609,104,61775
4	Rudiana	1608091003160001	Invari 42	0,5	-4,14814,104,62011
5	Agus Abidin	1608081208760002	Invari 47	0,75	-4,15147,104,62246
6	Sano	1608032410650001	Invari 47	0,5	-4,1484,104,62417
7	Jupeno	1608061005670001	Invari 47	0,5	-4,14072,104,62367
8	Purnomo	1608060303650001	Invari 47	0,25	-4,14124,104,62274
9	Supriyanto	1608040704610002	Invari 47	0,5	-4,14125,104,62355
10	Muhammad sadiq	1608061008840005	Invari 47	0,25	-4,14126,104,62408
11	Iskandar	160805182812180002	Invari 47	0,5	-4,14289,104,62197
12	Muh Asrofi	1608071210750001	Invari 47	0,5	-4,14282,104,62442
13	Surgana	1608060107610005	Invari 47	0,75	-4,14411,104,62299
14	Iskhat	1608051017500004	Invari 47	0,25	-4,14211,104,62466
15	Sumarno	1608061210650001	Invari 47	0,25	-4,14147,104,62284
16	Erlanet	1608061112530005	MR	0,25	-4,14088,104,62383
17	Satman	1608061004610001	Invari 47	0,25	-4,1398,104,62148
18	Surnin	1608061009610001	Invari 47	0,5	-4,14397,104,62349
19	Purnari	1608060107650006	Invari 47	0,25	-4,14368,104,62365
20	Agung Martoyo	1608061304680001	Invari 47	0,5	-4,14369,104,62461
21	Ambar Setiyo	1608061111730001	Invari 32	0,5	-4,14263,104,62363
Jumlah				30	

Kepala Dinas Pertanian
 Kab. OKU TIMUR


Junadi, SP., MM
 Pembina Utama Muda / IV c
 NIP. 196806301999031004

Gambar 3.3 SK CPCL Penetapan Lokasi SALIBU

Milestone V

Melakukan Penetapan TIM Teknis Untuk Pengawasan Di wilayah Percontohan.

Penetapan tim teknis kegiatan memiliki beberapa fungsi penting, antara lain:

1. Koordinasi: Tim teknis memastikan adanya koordinasi antara berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan, sehingga semua aspek dapat berjalan selaras.
2. Spesialisasi: Anggota tim biasanya memiliki keahlian tertentu, yang memungkinkan penyelesaian masalah teknis dengan lebih efektif dan efisien.
3. Pengambilan Keputusan: Tim

dapat mengambil keputusan berbasis data dan analisis yang lebih mendalam, mengurangi risiko kesalahan. 4. Monitoring dan Evaluasi: Tim bertanggung jawab untuk memantau pelaksanaan kegiatan dan mengevaluasi hasilnya, sehingga dapat dilakukan perbaikan berkelanjutan. 5. Penyusunan Rencana: Tim teknis membantu dalam merencanakan langkah-langkah teknis yang diperlukan untuk mencapai tujuan kegiatan. 6. Komunikasi: Menjadi jembatan komunikasi antara manajemen dan pelaksana lapangan, memastikan semua informasi tersampaikan dengan jelas.

PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR
DINAS PERTANIAN

Jl. Pertanian Kotabaru Martapura 32181 Sum-Sel Telp. / Fax (0735) 482749
Email : tpt_akti@yahoo.com

SURAT KEPUTUSAN KEPALA DINAS PERTANIAN
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR
NOMOR : 526/1971/KPTS/TP/VIII/2024

TENTANG
PENUNJUKAN TIM TEKNIS AKSI PERUBAHAN
DENGAN PENERAPAN TEKNOLOGI SISTEM BUDIDAYA SALIBU (SALIN IBU)
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR
TAHUN ANGGARAN 2024

DINAS PERTANIAN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Menimbang :

- bahwa dalam rangka mengimplementasikan Rancangan Aksi Perubahan Peningkatan Efisiensi Sistem Agribisnis Kaseja Instansi Pemerintah dengan Penerapan Teknologi Sistem Budidaya Salibu (Salin Ibu) selubung dengan tugas pokok dan fungsi Kementerian, Administrator (PKA) Angkasa IV Tahun 2024 maka perlu diperintahkan suatu guna pelaksanaannya kegiatan tersebut;
- bahwa demi kelancaran pelaksanaan kegiatan dimaksud pada huruf a perlu menunjuk Tim Teknis Aksi Perubahan Peningkatan Efisiensi Sistem Agribisnis Kaseja Instansi Pemerintah dengan Penerapan Teknologi Sistem Budidaya Salibu (Salin Ibu) Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur;
- bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam a dan huruf b, perlu ditetapkan dengan Keputusan Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur selaku Pengantar Anggaran.

Mengingat :

- Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, dan Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumatera Selatan (Lambert: Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4347);
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Negara (Lambert: Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4353);
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lambert: Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5387) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lambert: Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lambert: Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Daerah (Lambert: Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Pengangkatan Daerah (Lambert: Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lambert: Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lambert: Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6447);
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2019 tentang Sistem Budidaya Pertanian Berkelanjutan (Lambert: Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 201, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6413);
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2024 (Lambert: Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 205);
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 1995 tentang Pemberian Tatanama (Lambert: Negara Republik Indonesia Tahun 1995 Nomor 85, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3616);
- Peraturan Daerah Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur (Lambert: Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2007 Nomor 37)

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA DINAS PERTANIAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR TENTANG PENUNJUKAN TIM TEKNIS AKSI PERUBAHAN DENGAN PENERAPAN TEKNOLOGI SISTEM BUDIDAYA SALIBU (SALIN IBU) KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR, TAHUN ANGGARAN 2024

KESATU : Menetapkan yang namanya secara umum dalam lampiran Surat Keputusan ini sebagai Tim Teknis Aksi Perubahan Peningkatan Efisiensi Sistem Agribisnis Kaseja Instansi Pemerintah (PKA) Angkasa IV Tahun Anggaran 2024, dan kepada mereka diberikan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan;

KEDUA : Dalam melaksanakan aksi perubahan ini tetap dalam pengawasan dan didampingi Manajer/Asisten Manajer peserta Didlat;

KETIGA : Tugas dan tanggungjawab Tim Teknis Aksi Perubahan sebagaimana disebut dalam surat ini adalah sebagai berikut :

- Koordinasi
- Spesifikasi
- Pengambilan Keputusan
- Monitoring dan Evaluasi
- Penyusunan Rencana
- Komunikasi
- Inovasi

KELIMA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penempatan ini maka akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditandatangani di Martapura
Pada tanggal 21 Agustus 2024

Kepala Dinas Pertanian
Kab. OKU TIMUR

Junadi, SP., MM
Pemerintah Ulu Muda / IV c
NIP. 196806301999031004

Tembusan :

- Bupati Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur di Martapura (sebagai lampiran)

Lampiran : Keputusan Dinas Pertanian Ogan Komering Ulu Timur

Nomor : 526/1971/KPTS/TP/VIII/2024

Tanggal : 21 Agustus 2024

Perihal : Penunjukan Tim Teknis Aksi Perubahan Dengan Penerapan Teknologi Sistem Budidaya Salibu (Salin Ibu) Dinas Pertanian Ogan Komering Ulu Timur

TIM TEKNIS AKSI PERUBAHAN PENERAPAN TEKNOLOGI SISTEM BUDIDAYA SALIBU (SALIN IBU) DINAS PERTANIAN OKU TIMUR

No	Nama / NIP / Jabatan	Jabatan Dalam Tim Teknis Aksi Perubahan
1.	Andri Ewara, SP., M.Si / 198612032009041002 / Kepala Bidang Tanaman Pangan	Ketua
2.	Sodigyo	Wakil Ketua
3.	Darwin, SP	Sekretaris
4.	Itimaminatun, SP / Koordinator Penyuluh Kecamatan Belitang	Anggota
5.	Eko Supriyanto / Koordinator Penyuluh Kecamatan Belitang Selatan	Anggota
6.	Mizan Riyanto, S.Pi / Penyuluh Pendamping Pertanian	Anggota
7.	Rika, SP / Penyuluh Pendamping	Anggota
8.	Mahasiswa Magang Stiper Belitang	Anggota

Kepala Dinas Pertanian
Kab. OKU TIMUR

Junadi, SP., MM
Pemerintah Ulu Muda / IV c
NIP. 196806301999031004

Gambar 3.4 SK TIM TEKNIS

Milestone VI

Melakukan Sosialisasi dan Launching Perdana Kepada Petugas dan Petani Tentang Budidaya padi dgn sistem SALIBU.

a. Sosialisasi

Kegiatan Sosialisasi ini dilaksanakan di beberapa lokasi guna untuk menginfokan kepada petugas maupun petani tentang pelaksanaan kegiatan budidaya salibu



Gambar 3.4 Sosialisasi di rumah Kelompok Tani



Gambar 3.5 Sosialisasi kepada petugas di lapangan

Launcing perdana kegiatan SALIBU




BUPATI OGAN KOMERING ULU TIMUR

Martapura, 09 September 2024

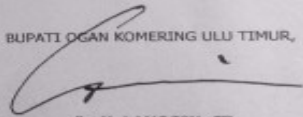
Nomor : 520 / 2368 / Distan / IX / 2024
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : **Undangan**

Kepada
Yth,
di Tempat

Dalam rangka pelaksanaan Acara Panen Demarea Padi Tahan Wereng Batang Cokelat (WBC) dan Pelaksanaan Tanam padi sistem budidaya Salibu, dengan ini mengundang Saudara untuk menghadiri acara tersebut pada:

Hari / Tanggal : Kamis / 12 September 2024
Pukul : 09.00 WIB s.d. selesai
Tempat : Desa Sumbersuko Jaya Kecamatan Belitang Kabupaten OKU TIMUR.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kehadirannya diucapkan terima kasih.

BUPATI OGAN KOMERING ULU TIMUR,

Ir. H. LANOSIN, ST

Jalan Lintas Sumatera KM 7 No. 1 Kotabaru Selatan, Martapura 32315
Telepon (0725)481035

Gambar 3.6 Undangan launching perdana pelaksanaan BUDIDAYA SALIBU

Milestone VII

Melakukan Pelaksanaan DI wilayah Percontohan







Gambar 3.7 Perkembangan Lokasi Percontohan Budidaya SALIBU

2. **Manfaat Aksi Perubahan**

Aksi perubahan ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu :

1. Bagi Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur

- a. Adanya peningkatan Indeks Pertanaman tanaman padi di kabupaten OKU Timur
- b. Adanya penambahan luas tanam dan luas panen di kabupaten OKU Timur
- c. Pencapaian Target Produksi Tanaman Padi mencapai 1 juta ton GKP
- d. Penganekaragaman Sistem Budidaya yang dilakukan petani khusus tanaman pangan
- e. Penambahan Nilai tukar petani di karenakan penghematan biaya input dalam berbudidaya tanaman padi dengan menggunakan sistem budidaya SALIBU

2. Bagi Petani di kabupaten OKU Timur

- a. Pengetahuan yang benar tentang budidaya SALIBU
- b. Penghematan biaya produksi yang dikeluarkan petani
- c. Penambahan hasil produksi dalam satu tahun musim tanam

Secara umum, bahwa petani dapat menghemat antara 20% hingga 40% dari total biaya produksi dengan menggunakan sistem Salibu dibandingkan dengan sistem budidaya padi konvensional. Penghematan terbesar biasanya berasal dari:

- Biaya bibit: 100% penghematan karena tidak perlu membeli bibit baru.
- Biaya persiapan lahan: 30% - 50% penghematan karena tidak perlu persiapan lahan ulang secara intensif.
- Biaya tanam: 100% penghematan karena tidak perlu penanaman ulang.

Misalnya, jika total biaya produksi per hektar untuk budidaya padi

konvensional adalah Rp10 juta, dengan sistem Salibu, petani mungkin hanya mengeluarkan sekitar Rp6 juta hingga Rp8 juta per hektar, tergantung pada kondisi spesifik dan praktek yang diterapkan.

Faktor yang Mempengaruhi Penghematan

4. Kondisi Tanah dan Iklim: Penghematan dapat bervariasi tergantung pada kesuburan tanah dan kondisi iklim lokal.
5. Varietas Padi: Beberapa varietas mungkin lebih cocok untuk sistem Salibu dan dapat mempengaruhi efisiensi biaya.
6. Pengelolaan dan Pemeliharaan: Efektivitas perawatan terhadap tunggul padi dan pengelolaan hama dan penyakit sangat mempengaruhi tingkat penghematan biaya.

Dengan penerapan yang tepat, sistem Salibu dapat menawarkan penghematan biaya yang signifikan dan meningkatkan keuntungan bagi petani padi.

3. Bagi Project Leader

- a. Meningkatkan kemampuan kepemimpinan yang inovatif serta manajemen strategis dalam melaksanakan tugas
- b. Meningkatkan kemampuan menjadi pelopor perubahan
- c. Memberikan pengalaman untuk menjadi role model dan inspirator yang mampu meningkatkan kemampuan merumuskan strategi dan kolaborasi sinergis dengan stakeholder untuk mencapai tujuan.

3. Implementasi Pengembangan Kompetensi Aksi Perubahan

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Kompetensi tidak selalu tentang *hard skills* tetapi mencakup *soft skills*, pengetahuan, cara berpikir hingga kemampuan untuk berkembang. Kompetensi secara spesifik juga digambarkan sebagai sesuatu yang bukan hanya dimiliki tetapi bisa dikembangkan.

Kompetensi yang diperlukan dapat bervariasi tergantung pada peran tertentu (antara lain lingkungan kerja, dana tau siapa yang melakukan pekerjaan mempengaruhi persyaratan tersebut), para ahli setuju bahwa kompetensi Kepemimpinan yang paling penting meliputi etika yang kuat, memberdayakan diri

sendiri dan orang lain, keterbukaan terhadap ide-ide baru, kehandalan dalam memberi pengaruh serta berkomunikasi secara efektif.

Kompetensi kepemimpinan adalah keterampilan dan perilaku kepemimpinan yang berkontribusi pada kinerja yang unggul. Dengan menggunakan pendekatan berbasis kompetensi untuk kepemimpinan, organisasi dapat mengidentifikasi dan mengembangkan generasi pemimpin mereka dengan lebih baik.

Implementasi Aksi Perubahan bertujuan untuk menerapkan dan menguji kapasitas kepemimpinan peserta diklat dalam mengaktualisasikan aksi perubahan dalam waktu 60 hari (7 Agustus – 7 Oktober 2024).

Pada implementasi pengembangan kompetensi dalam Aksi Perubahan Kinerja Organisasi, penulis bertindak selaku *project leader* membentuk tim efektif untuk mensukseskan kegiatan aksi perubahan. Dalam menggerakkan tim efektif, penulis mengkoordinasikan pelaksanaan kerja tim efektif berdasarkan prinsip :

- 1) Memberi dampak *grass root level* yang ditunjukkan dengan pada penyusunan pencapaian output agar para personil Tim Efektif dapat dinilai kontribusi kerjanya;
- 2) Memimpin dengan etika kuat sehingga Tim Efektif lebih termotivasi untuk membantu pelaksanaan aksi perubahan;
- 3) Memimpin dengan memberdayakan diri sendiri dan orang lain, artinya penulis selaku *project leader* ikut langsung ke lapangan sebagai pemimpin dalam pelaksanaan aksi perubahan;
- 4) Memimpin dengan prinsip keterbukaan terhadap ide-ide inovatif dan kreatif yang dimiliki oleh Tim Efektif dalam pelaksanaan aksi perubahan;
- 5) Memimpin dengan kehandalan dalam memberi pengaruh, yaitu penulis selaku *project leader* harus memiliki kemampuan memberikan pelayanan yang akurat dan terpercaya, sikap simpatik dan dengan akurasi yang tinggi kepada Tim Efektif;
- 6) Memimpin menjalankan komunikasi yang efektif sehingga tidak terjadi salah persepsi. Hal ini sangat penting dalam pelaksanaan aksi perubahan.

Peran *project leader* terhadap Tim Efektif dapat menjadi Mentor yang diharapkan bahwa personil yang terlibat sebagai tim efektif

dapat berperan sebagai fasilitator untuk mengimplementasikan output inovasi di seluruh unit kerja sesuai dengan target jangka menengah dan jangka panjang aksi perubahan kinerja organisasi.

Aksi perubahan dalam Pelatihan Kepemimpinan Administrator bertujuan untuk menunjukkan kompetensi kepemimpinan peserta mengelola perubahan dalam bentuk inovasi yang bertujuan meningkatkan kualitas kinerja pelayanan publik.

Peserta diharapkan mampu mengaktualisasikan aksi perubahan kinerja organisasi dan melaksanakan setiap tahapan LAPORAN aksi perubahan dengan baik, sehingga terbentuk karakter pemimpin sebagai agen perubahan pengendal kegiatan pelayanan publik pada jabatan administrator.

BAB IV

KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN

Implementasi aksi perubahan kinerja organisasi dengan judul Penerapan Teknologi Sistem Budidaya SALIBU (Salin Ibu) Untuk Meningkatkan (IP) Indeks Pertanaman Di Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur dalam pelaksanaannya memuat dan mengadopsi beberapa mata pelatihan pilihan. Berikut ini beberapa mata pelatihan pilihan yang diadopsi dalam implementasi aksi perubahan kinerja organisasi:

Tabel 4.1. Keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan dengan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi

No	Judul Aksi Perubahan	Mata Pelatihan	Jalur Pembelajaran	Hubungan dengan aksi Perubahan	Sumber Pembelajaran
1	2	3	4	5	6
1.	Penerapan Teknologi Sistem Budidaya SALIBU (Salin Ibu) Untuk Meningkatkan (IP) Indeks Pertanaman Di Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur	Mengaktifkan Transformasi Digital di Sektor Pemerintahan	Daring	Dapat mengimplementasikan aksi perubahan dengan konsep dasar manajemen Pemerintahan, manajemen dalam organisasi pemerintahan dan manajemen revolusi	Video overviuew mengaktifkan transformasi digital di sektor pemerintahan Pemateri : LAN RI Diakses melalui ASN Berpijar
2.		Membina Kerjasama Tim	Daring	Dapat mengimplementasikan aksi perubahan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya terutama personal yang terlibat dalam tim efektif dan stakeholder lainnya agar tujuan dapat tercapai	Video overviuew membina Kerjasama tim Pemateri : LAN RI Diakses melalui ASN Berpijar

				Selain itu keterkaitan dalam pengembangan diri dan kemampuan komunikasi dan mendengarkan yang diperlukan oleh seseorang pemimpin dalam memimpin tim	
3.		Merumuskan kebijakan publik menggunakan big data analisis	Daring	Paham manfaat dan tantangan big data analisis agar dapat digunakan dalam kebijakan publik.	Video overviuew Kebijakan publik Pemateri : LAN RI Diakses melalui ASN Berpijar

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, ada 3 (tiga) mata pelatihan pilihan yang telah penulis ikuti secara non klasikal melalui portal ASN Berpijar. Mata pelatihan pilihan tersebut digunakan untuk mendukung pelaksanaan aksi perubahan kinerja organisasi.

1. Mata Pelatihan Pilihan: Membangun *Branding* yang Berkelanjutan pada Organisasi Pemerintah Mata pelatihan pilihan ini membahas pentingnya *branding* yang kuat dan berkelanjutan untuk organisasi pemerintah.

Ada beberapa strategi dalam mengembangkan *branding* organisasi :

- a. Memahami misi, identitas, tujuan dan penerima manfaat di organisasi tempat bekerja;
- b. Menyampaikan narasi dalam mengembangkan brand organisasi;
- c. Membuat buku panduan tentang *brand* organisasi;
- d. Evaluasi dan tingkatkan performa organisasi;
- e. Kembangkan berbagai *tools* pendukung kinerja organisasi, antara lain: website, layanan Whatssapp, Instagram, Facebook

dan newsletter;

- f. Selalu pantau strategi yang tepat dan perbaiki celah yang muncul dalam strategi *branding*. Pastikan strategi organisasi tetap relevan dan lakukan evaluasi untuk perbaikan kinerja organisasi.

Strategi komunikasi efektif dalam pelayanan publik dilakukan dengan cara:

- a. Membangun budaya melayani;
- b. Mengembangkan inovasi layanan;
- c. Berbagi informasi;
- d. Fokus pada kepuasan pelanggan;
- e. Antusias dalam menyampaikan informasi.

Branding transformasi organisasi pemerintah dapat dilakukan melalui 3 (tiga) cara yaitu:

- a. Pelanggan adalah segalanya
Organisasi pemerintah telah memberikan layanan berpusat pada pelanggan selama bertahun-tahun, tetapi satu hal yang harus menjadi focus adalah cara memaksimalkan tumbuhnya rasa saling percaya. Jadikan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama dan merealisasikan dengan baik;
- b. Menjadi organisasi berbasis digital transformasi adalah langkah tepat untuk menyampaikan pelayanan yang efisien, cepat dan dekat sebagai solusi berkelanjutan;
- c. Bangun organisasi dan *midset* yang lincah
Agility adalah sebuah kebutuhan, dimana pendekatan terstruktur dan kreatif menjadi kunci keberhasilan organisasi untuk beradaptasi dengan kebutuhan pelanggan.

2. Mata Pelatihan Pilihan : Merumuskan Kebijakan Publik Menggunakan *Big Data Analysis*

Data merupakan hal paling penting dalam pengambilan kebijakan. Penggunaan data dan informasi dapat meningkatkan kualitas

kebijakan publik yang cermat dan diharapkan (berbasis pada data *real-time*) sehingga mampu menjawab kondisi terkini pada sektor publik.

Analisis data penting bagi instansi pemerintah karena dapat menjadi dasar pengambilan keputusan yang strategis dan dapat mengetahui kondisi masyarakat/stakeholder. *Big data* sebagai salah satu kemajuan dari teknologi informasi dan komunikasi saat ini telah menjadi arus utama dalam setiap aktifitas masyarakat sehari-hari.

Big data sangat berpotensi digunakan dalam kebijakan publik, mengingatkan pemerintah membutuhkan respon isu yang cepat dan akurat sehingga teknologi ini sangat berpotensi mewujudkan hal itu. *Big data* berperan sebagai pemindaian untuk melihat kondisi terkini oleh pembuat kebijakan, mengamati identitas masyarakat, ruang dialog dengan masyarakat serta pemetaan rencana implementasi kebijakan dan memastikan

komunitas penting terakomodir dengan kebijakan yang dibuat. Dari suatu data yang dimiliki, pemerintah dapat meninjau asumsi kebijakan, memahami masyarakat dan perilaku, menstimulasi interaksi antara politisi- pembuat kebijakan publik serta menyediakan informasi opini publik terkait rencana kebijakan.

3. Mata Pelatihan Pilihan : Mengaktifkan Transformasi Digital di Sektor Pemerintahan

Transformasi digital adalah membayangkan kembali bagaimana mempersatukan orang, data dan proses untuk menciptakan nilai bagi pelanggan dan mempertahankan keunggulan kompetitif di dunia yang mengedepankan digital.

Transformasi digital dalam pemerintahan adalah pemikiran ulang radikal tentang bagaimana pemerintah bekerja, dengan cara baru dalam berpikir dan mengorganisasi dalam sektor publik dengan tujuan untuk memodernisasi dan meningkatkan kemampuan dalam memecahkan permasalahan publik.

Tantangan dan faktor keberhasilan transformasi digital yaitu :

- a. Tidak memiliki strategi yang cukup;
- b. Kekurangan keterampilan digital SDM;
- c. Kekurangan elemen pola pikir digital.

Contoh transformasi digital pada sektor pemerintahan Indonesia yaitu: Jak Smart City, Warung teknologi (Telkom dan Kemendiknas) dan Jabar Digital Service.

Langkah-langkah dalam transformasi digital :

- a. Bayangkan pemerintahan di masa depan (visi dan strategi);
- b. Tentukan model dan operasi pemerintah;
- c. Bangun kasus menarik untuk perubahan;
- d. Bagikan visi;

Visi harus terus menerus dikomunikasikan kepada berbagai pihak yang terlibat guna memastikan pemahaman dan arah perubahan masih sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

- e. Menjalankan

Tidak ada cara tunggal yang benar untuk bertransformasi secara digital. Kelincahan dan perulangan merupakan kunci dampak yang diinginkan dari strategi transformasi digital.

Tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik oleh masyarakat terhadap pemerintah saat ini sangat tinggi, masyarakat menuntut tata kelola pemerintahan yang efektif, responsif, dan adaptif, serta selaras dengan kemajuan teknologi. Oleh karena itu, aksi perubahan yang diinisiasi merupakan jawaban atas tuntutan tersebut, dimana aksi perubahan yang dilaksanakan akan berdampak terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik Di Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur.

Berikut bukti dukung pelatihan pilihan yang telah diikuti selama jangka pendek penyusunan aksi perubahan





Gambar 4.1 Sertifikat Pelatihan Pilihan

BAB V

DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN

Diseminasi adalah kegiatan penyebaran informasi yang ditujukan kepada kelompok target atau individu agar memperoleh informasi, menerima dan akhirnya dapat mengubah perilaku sasaran. Adapun perubahan yang diharapkan dari diseminasi terjadi pada aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan,

Secara umum kegiatan diseminasi dan publikasi yang dilaksanakan pada implementasi aksi perubahan kinerja organisasi adalah sebagai berikut :

a. Penerapan Strategi Komunikasi

Berdasarkan pendekatan penerapan strategi komunikasi maka metode yang digunakan dalam proses implementasi aksi perubahan ini antara lain:

- 1) Melalui kegiatan sosialisasi, yang dikombinasikan dengan tanya jawab dan diskusi
- 2)



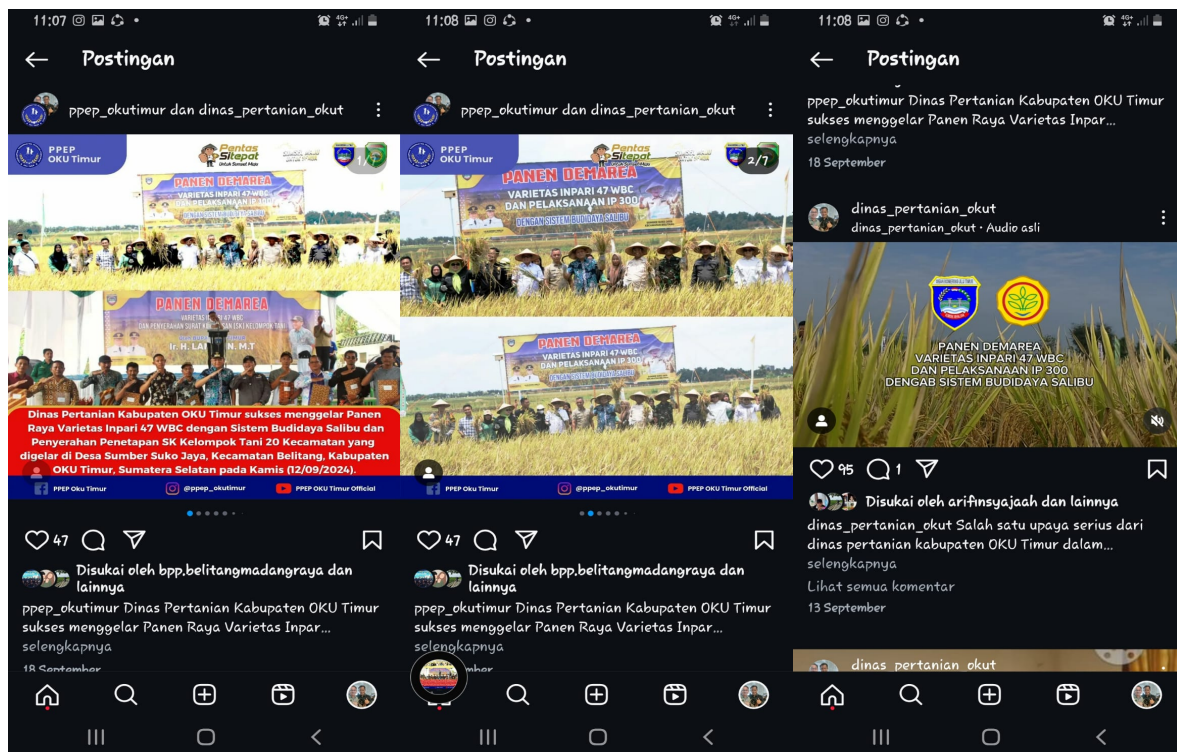
Gambar 5.1 Sosialisasi Kegiatan Aksi Perubahan

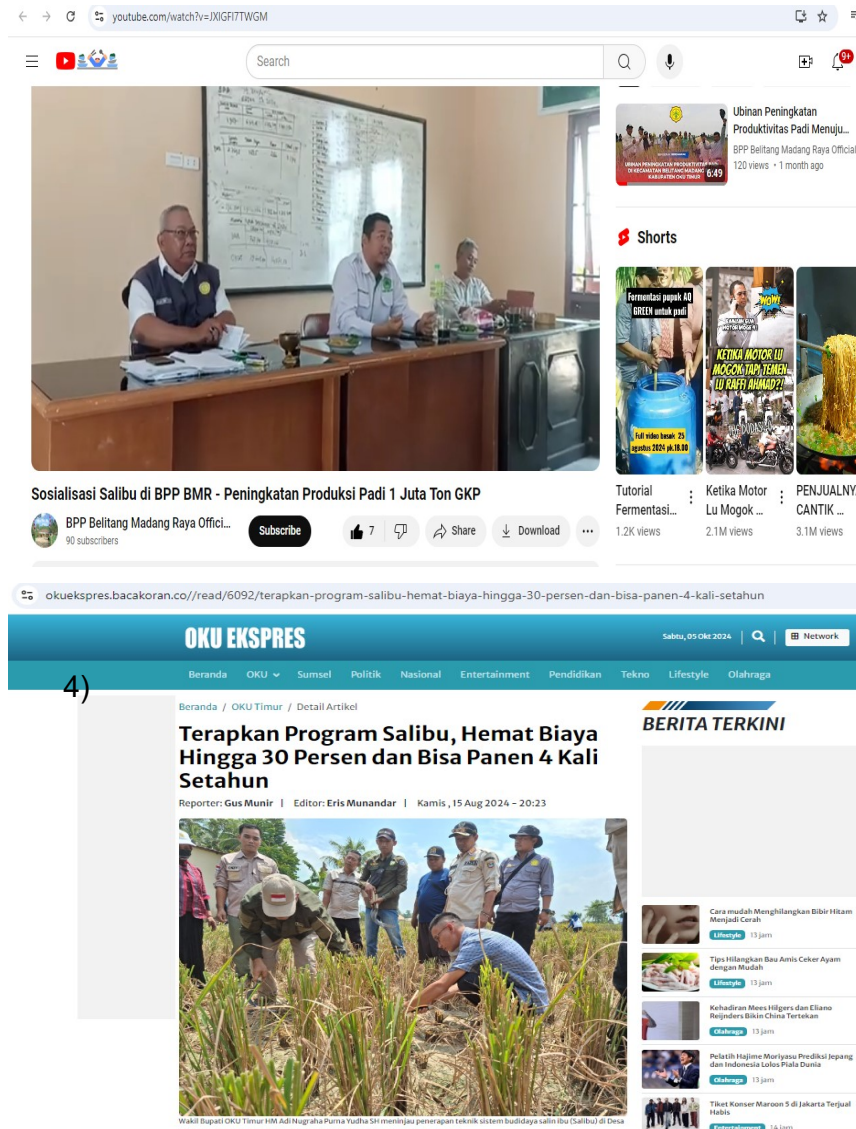
2) Melalui Leaflet untuk di publikasikan



Gambar 5. 2 Leaflet Budidaya SALIBU

3) Melalui Media Sosial





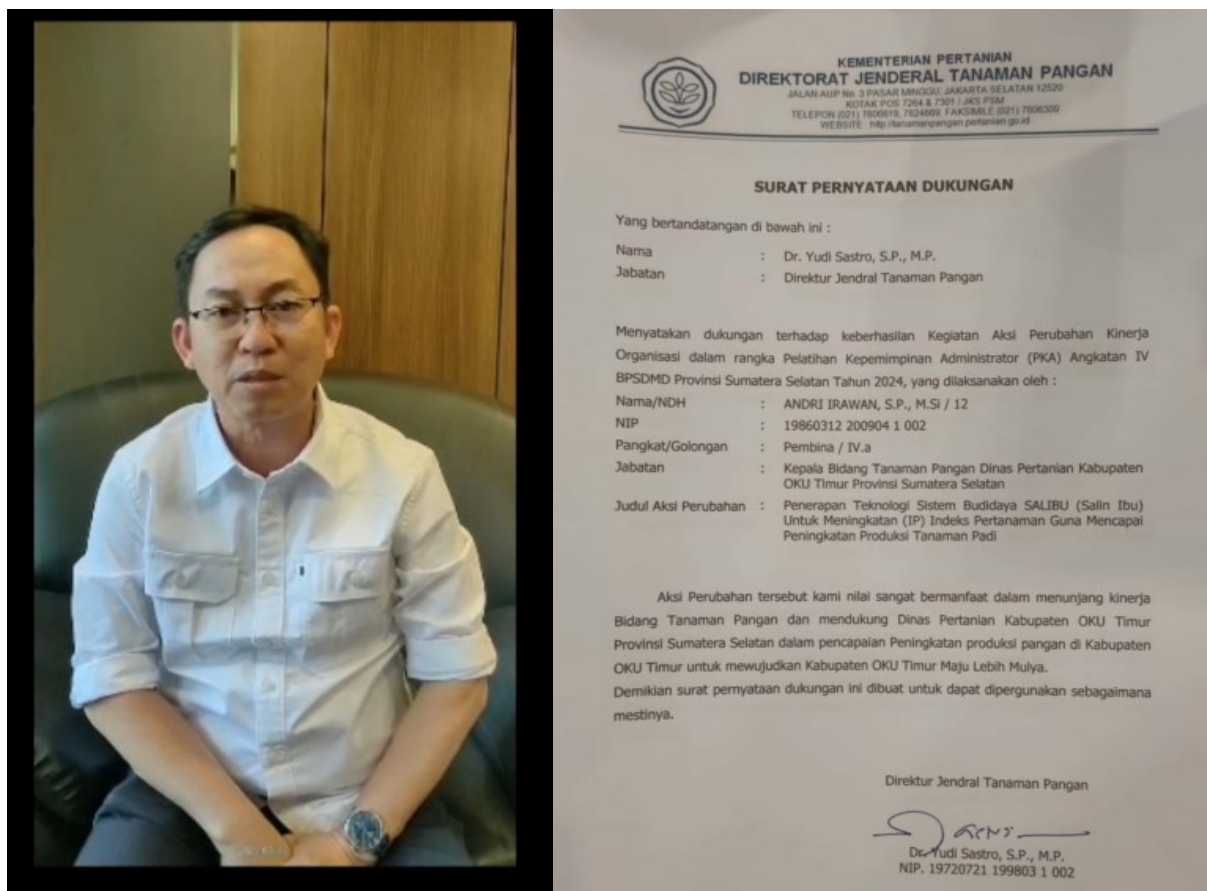
Gambar 5.3 Melalui Media Sosial

b. Dukungan Stakeholder

Salah satu indikator bahwa implementasi aksi perubahan kinerja organisasi yang dilaksanakan bermanfaat dan membawa perubahan adalah adanya respon /tanggapan/ testimony terhadap diseminasi dan publikasi dari berbagai pihak terkait, baik stakeholder internal maupun stakeholder eksternal.

Aksi perubahan kinerja organisasi dengan judul Penerapan Teknologi Sistem Budidaya SALIBU (Salin Ibu) Untuk Meningkatkan (IP) Indeks Pertanaman Guna Mencapai Peningkatan Produksi Tanaman Padi di dinas pertanian Kabupaten OKU Tmur mendapatkan dukungan dan respon positif dari seluruh elemen stakeholder. Berikut ini respon dan dukungan yang diberikan antara lain:

- Dukungan Direktur Jendral Tanaman Pangan Kementrin Pertanian



Gambar 5.4 Dukungan Direktur Jendral Tanaman Pangan Kementrin Pertanian

- Dukungan Bupati OKU Timur



Gambar 5.5 Dukungan Bupati OKU Timur

- Dukungan Wakil Bupati OKU Timur



Gambar 5.6 Dukungan Wakil Bupati OKU Timur

- Dukungan Sekda Kabupaten OKU Timur



Gambar 5.7 Dukungan Sekda Kabupaten OKU Timur

- Dukungan Kepala UPTD UPTD Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan



Gambar 5.8 Dukungan Kepala UPTD UPTD Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan

- Dukungan Stafsus Bupati OKU Timur Bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan



Gambar 5. 9 Dukungan Stafsus Bupati OKU Timur Bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan

- Dukungan Kepala BPS OKU Timur



Gambar 5.10 Dukungan Kepala BPS OKU Timur

- Dukungan Ketua DPW PERHIPATANI SUMSEL



Gambar 5. 11 Dukungan Ketua DPW PERHIPATANI SUMSEL

- Dukungan Koordinator LPHP Kab OKU Timur Provinsi SUMSEL



Gambar 5. 12 Dukungan Koordinator LPHP Kab OKU Timur Provinsi SUMSEL

BAB VI KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

Aksi perubahan kinerja organisasi yang diwujudkan dalam bentuk Penerapan Teknologi Sistem Budidaya SALIBU merupakan tahap awal yang masih perlu ditindaklanjuti untuk disempurnakan dalam rangka terus berupaya memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat/stakeholder sebagaimana *employer branding* ASN “**Bangga Melayani Bangsa**”.

Tindak lanjut kegiatan jangka pendek dan panjang perlu dilakukan agar terjadi keberlanjutan perbaikan dan aksi perubahan dalam organisasi. Berdasarkan pencapaian yang telah ada, maka kegiatan utama dalam jangka pendek telah dilaksanakan secara keseluruhan dan memberikan manfaat bagi organisasi dan kegiatan serta para pihak yang terlibat.

Selain itu kegiatan Jangka menengah dapat tercapai dan di laksanakan setelah pelaksanaan jangka pendek menunggu hasil panen yang akan berlangsung sehingga dapat melaksanakan panen dan Ubinan guna mendapatkan informasi berapa besar hasil produksi yang akan di dapatkan melalui sistem budidaya salibu sebelum dan sesudah sehingga bisa membandingkan hasil nya melalui data dan dapat memberikan catatan untuk keberlanjutan penerepan teknologi ini sesuai dengan tipologi lahan yang ada di kabupaten OKU Timur

Tabel 6.1
Keberlanjutan Aksi Perubahan Jangka Menengah

NO	Kegiatan	Rencana Kegiatan	Pelaksanaan
1	Melakukan ubinan produksi Untuk hasil Panen pertama	Melakukan Panen Perdana untuk kegiatan Budidaya SALIBU dan Menghitung Hasil produksi dengan teknik Ubinan dengan bekerjasama dengan Petugas KSA dari Team BPS Kabupaten	Oktober Minggu Ke II tahun 2024
2	Persiapan Tahap ke 2 Pelaksanaan Budidaya Salibu	Menyiapkan Lokasi Lahan untuk pelaksanaan budidaya salibu peiode berikut nya	November Minggu III tahun 2024

Sedangkan dalam jangka panjang tahapan kegiatan untuk menyempurnakan Aksi Perubahan ini yang dianggap penting adalah Melaksanakan untuk pengembangan lebih luas dengan di laksanakan seminar hasil dari ujicoba di lahan percontohan desa sumbersuko jaya dan dapat memasukan dalam anggaran APBD tahun 2025 dalam bentuk DEAMAREA Kegiatan Budidaya SALIBU. Sehingga dalam jangka panjang peningkatan produksi melalui peningkatan indeks pertanaman di kabupaten oku timur dari angka 1.7 menjadi 2.0

BAB VII

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

Strategi pengembangan potensi diri merupakan proses pemetaan (asesmen) yang sifatnya praktis dan mudah dipahami dalam operasionalisasinya. Hal ini dilakukan sebagai upaya menjangkau profil sederhana yang menggambarkan aspek sikap dan perilaku kepemimpinan peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator.

Proses pemetaan tersebut dilaksanakan dengan menggunakan model pendekatan *perceptual judgement* (berbasis persepsi) terhadap perilaku-perilaku praktis seseorang di lingkungan kerjanya. Penerapan asesmen sikap dan perilaku kepemimpinan ini mengacu kepada Permenpan Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan, dimana dari 8 (delapan) kompetensi manajerial dilakukan penyesuaian serta peninjauan ulang terhadap relevansi kepemimpinan, terutama pada proses intervensi yang dilakukan pada saat coaching. Terdapat 3 (tiga) komponen inti yang dari tim penyusun pemetaan dipandang sebagai kompetensi yang sifatnya meta kompetensi (memiliki sub kompetensi yang dapat diklasterkan), yaitu Integritas, Kerjasama dan Mengelola Perubahan.

Tahapan pengembangan potensi diri meliputi: 1) Peserta melakukan pemetaan sikap perilaku kepemimpinan secara mandiri, 2) Mentor (atasan langsung) melakukan penilaian sikap perilaku kepemimpinan peserta (mentee), 3) Komunikasi peserta dan mentor untuk penilaian sikap perilaku (dialog kinerja) dan 4) Pengembangan strategi pengembangan potensi diri.

Identifikasi potensi diri dimaksud dilaksanakan dengan menggunakan instrument kuisioner dengan tahapan sebagai berikut:

- Peserta mengisi formulir identifikasi pemetaan sikap perilaku kepemimpinan
- Mentor melakukan identifikasi pemetaan sikap perilaku kepemimpinan peserta dengan menggunakan formulir yang sama
- Peserta berkoordinasi dan berkomunikasi dengan mentor (mentoring) untuk menyepakati hasil pemetaan dan strategi pengembangan potensinya melalui intervensi, baik yang dilakukan secara mandiri maupun yang bersifat penugasan

Pengembangan potensi diri pada hakikatnya adalah upaya setiap individu dalam mengembangkan potensi, baik secara individu maupun kelompok. Potensi tersebut merupakan daya atau kekuatan yang sudah teraktualisasi tetapi belum optimal maupun yang belum teraktualisasi. Potensial dicirikan dengan adanya potensi, memiliki kemampuan laten untuk melakukan sesuatu atau untuk bertindak laku dengan cara tertentu, khususnya dengan cara yang mencakup laten atau bakat bawaan atau intelegensi.

Pada pelaksanaan aksi perubahan ini pengenalan diri sendiri dapat dilakukan melalui mengenal secara individual dan *feedback* orang lain, dalam hal ini mentor aksi perubahan kinerja organisasi pada pelatihan kepemimpinan administrator. Adapun komponen dan sub komponen dalam penilaian pengembangan potensi diri yaitu :

1. INTEGRITAS

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, bertanggung jawab atas tindakan atau keputusan beserta risiko yang menyertainya. Komponen dan sub komponen integritas dalam aksi perubahan yang dilakukan yaitu Penerapan Teknologi Sistem Budidaya SALIBU (Salin Ibu) Untuk Meningkatkan (IP) Indeks Pertanaman Guna Mencapai Peningkatan Produksi Tanaman Padi Di dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan sangat dibutuhkan.

Dalam Meningkatkan Produksi melalui peningkatan Indeks pertanian memerlukan tanggung jawab, komitmen, kedisiplinan, kejujuran, konsekuensi serta pengambilan keputusan dari pihak terkait terutama pejabat administrator aksi perubahan ini serta petugas Penyuluh sebagai petugas pendamping di lapangan.

2. KERJASAMA

Kemampuan menjalin, membina, mempertahankan hubungan kerja yang efektif, memiliki komitmen saling membantu dalam penyelesaian tugas dan mengoptimalkan segala Sumber daya untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Komponen kerjasama serta sub komponennya terdiri dari kerjasama internal, kerjasama eksternal, komunikasi, fleksibilitas, komitmen dalam tim sangat berpengaruh terhadap keberhasilan tercapainya tujuan aksi perubahan Penerapan Teknologi Sistem Budidaya SALIBU (Salin Ibu) Untuk Meningkatkan (IP) Indeks Pertanaman Guna Mencapai Peningkatan Produksi Tanaman Padi Di dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan karena tanpa ada komponen kerjasama dari administrator aksi perubahan ini dengan stakeholder yang ada maka tidak akan terwujud tujuan dalam aksi perubahan ini.

3. PENGELOLAAN PERUBAHAN

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.

Komponen pengelolaan perubahan berpengaruh juga terhadap aksi perubahan Penerapan Teknologi Sistem Budidaya SALIBU (Salin Ibu) Untuk Meningkatkan (IP) Indeks Pertanaman Guna Mencapai Peningkatan Produksi Tanaman Padi Di dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan. Oleh karena itu administrator aksi perubahan ini harus dapat berorientasi pelayanan, beradaptasi, melakukan pengembangan diri, berorientasi pada hasil dan memiliki inisiatif sehingga tujuan yang ingin diwujudkan akan dapat dicapai, dengan semua pihak yang terkait terutama stakeholder pada aksi perubahan ini.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan potensi diri dalam memenuhi level kompetensi kepemimpinan manajemen kinerja pelayanan untuk menjamin terlaksanaknya akuntabilitas jabatan administrator yang harus diperhatikan dalam pengembangan kepemimpinan di masa mendatang antara lain :

1. Lebih fokus pada pengembangan vertikal

Ada 2 (dua) tipe pengembangan yang berbeda, yaitu horizontal dan vertikal. Pengembangan vertikal lebih pada bagaimana untuk memfungsikan kewenangan pada setiap level yang berbeda. Pengembangan vertikal akan memberikan keterampilan pribadi untuk mengatasi kondisi lingkungan pekerjaan yang berubah sesuai dengan kewenangannya. Pengembangan horizontal dalam diklat kepemimpinan sangat bermanfaat saat masalah pada organisasi dapat didefinisikan dan dianalisis secara jelas dan ada teknik inovatif yang dikuasai untuk memecahkannya. Para peserta diklat juga akan belajar terkait pengelolaan kegiatan yang melibatkan tim kerja dan stakeholder.

Pada pengembangan vertikal para peserta diklat memasuki tahap pengembangan kompetensi yang lebih tinggi, menyadari tantangan global saat ini dengan cara yang lebih kompleks dan inklusif dan pola berpikir mereka akan lebih berkembang.

Pengembangan kompetensi horizontal bisa diajarkan (dari seorang ahli), karena ini seperti menuang air ke gelas dengan konten baru terkait kompetensi kepemimpinan dan manajerial, sedangkan pengembangan vertikal lebih cenderung kepada tahap kemajuan pemimpin itu sendiri terkait bagaimana menyadari tantangan yang mereka hadapi saat ini (kesiapan mental dan spiritual).

2. Mengubah pola tanggung jawab pengembangan kompetensi lebih besar terhadap individu

Orang akan berkembang paling cepat saat mereka merasa bertanggung jawab atas kemajuan kompetensi mereka sendiri. Model pengembangan kompetensi pegawai saat ini hanya akan mendorong persepsi bahwa orang lain yang akan bertanggung jawab atas perkembangan mereka. Pembelajaran diklat kepemimpinan saat ini harus memungkinkan para peserta diklat untuk membuktikan kemampuannya untuk merancang dan mengimplementasikan suatu perubahan di unit kerjanya.

3. Membentuk pola kepemimpinan kolektif bukan individu.

Pengembangan kepemimpinan saat ini telah menjadi terlalu fokus pada sosok individunya. terjadi sebuah transisi dari paradigma lama dimana pengembangan kompetensi kepemimpinan ada pada diri (peran seseorang) menuju ke paradigma baru yaitu kepemimpinan adalah sebuah proses kolektif yang menyebar ke setiap orang terkait.

Pertanyaan akan berubah dari “Siapakah pemimpinnya?” menjadi “Bagaimana agar kepemimpinan tersebut dapat mengembangkan kemampuan individu/kelompok yang dipimpinnya?” Hal ini dapat diajarkan melalui pembelajaran kepada peserta diklat tentang pentingnya koordinasi dan kolaborasi serta kemampuan mempengaruhi semua pihak agar mendukung perubahan yang dilakukan.

4. Metode pengembangan kepemimpinan lebih difokuskan pada inovasi

Belum ada model kepemimpinan yang dianggap paling tepat untuk menjawab tantangan kepemimpinan dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Praktik inovasi akan meningkatkan pengembangan kompetensi kepemimpinan horizontal melalui pendekatan yang menggabungkan beragam gagasan baru dan berbagi dengan orang lain.

Perubahan konsepsi dan pendekatan tersebut telah mendorong munculnya sejumlah model pendidikan manajemen dan kepemimpinan ditandai dengan adanya tren meliputi pembelajaran berbasis kinerja dan pengembangan yang lebih informal dan personal (mentoring, coaching, umpan balik, tugas dan pembelajaran melalui implementasi serta fasilitas tim kerja). Inti dari beberapa tren model kepemimpinan tersebut adalah adanya perubahan cara pendekatan menjadi lebih fleksibel, berbasis pengalaman, lebih informal dan disesuaikan dengan kebutuhan Individu dan Organisasi

Formulir 12G : Rekapitulasi Penilaian Pengembangan Potensi Diri Pelatihan Struktural secara Blended Learning dan Distance Learning oleh Mentor

Kegiatan : Evaluasi Sikap Perilaku-Pengembangan Potensi Diri secara Blended Learning dan Distance Learning

Penilai : Mentor

Hari/Tanggal : Jumat 30 Agustus 2024

NO	Nama Peserta	Aspek				
		Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Strategi Pengembangan Potensi Diri		Pelaksanaan Pengembangan Potensi Diri		Nilai Pengembangan Potensi Diri
		Proses dan Hasil Mentoring (Hasil Pemetaan Pengembangan Strategi Potensi Diri)	Ketepatan memilih strategi Pengembangan potensi diri	Capaian Hasil Pengembangan potensi Diri	Mentoring Pengembangan potensi diri	
1.	Andri Irawan SP., M.Si	92	90	95	94	95

Palembang, 30 Agustus 2024
Mentor,

(Junadi, SP, MM)
NIP. 19680630 199903 1004

Gambar 7.1 Formulir 12 G

BAB VIII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Pelaksanaan dan Laporan aksi perubahan yang telah di jelaskan di Bab-Bab sebelumnya dapat di simpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Seluruh Milestone Jangka Pendek telah di laksanakan dan direalisasikan secara baik.
2. Aksi Perubahan ini di buat berdasarkan hasil diskusi dan mengacu pada kondisi di lapangan. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur untuk meningkatkan capaian produksi pada tanaman pangan adalah dengan meningkatkan indek pertanaman (IP) pada lahan yang ada di kabupaten OKU Timur sehingga mencapai target produksi 1 juta ton GKP, pada saatnya nanti terciptanya Kabupaten OKU Timur sebagai lumbung pangan dan swasembada pangan secara nasional.
3. Peningkatan produksi pangan menjadi salah satu aspek penting dalam menghadirkan ketahanan yang pangan berkelanjutan
4. Pelaksanaan Penerapan Teknologi Budidaya Sistem SALIBU Ini dapat menghemat pengeluaran Petani yang melaksanakan budidaya ini sebesar 30-40 % biaya atau sekitar 3 sampai 4 juta rupiah karena dapat menghemat biaya berupa pengolahan lahan, pembelian bibit, dan penghematan jumlah pupuk yang di pakai.
5. Pelakasanaan Milestone Jangka menengah untuk melaksanakan Ubinan guna mengetahui jumlah hasil produksi yang akan di lakasnakan akan di laksanakan pada minggu ke III bulan oktober 2024
6. Untuk Milestone Jangka Panjang akan di laksanakan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan Capaian dari Aksi Perubahan kinerja organisasi yang telah dilaksanakan, maka diperlukan hal hal sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan Sistem budidaya Penerapan sistem salibu ini perlu di lakukan perisapan lahan yang baik serta pemilihan jenis varietas unggul di mana anakan dalam benih nya banyak sehingga pertumbuhan dalam pelaksanaan budidaya salibu ini berjalan dan produksi nya sama dengan indukan. Dalam hal ini jenis varietas yang baik adalah INPARI 47 WBC
2. Untuk keberlanjutan dalam melaksanakan inovasi teknologi ini perlu dukungan baik anggaran maupun SDM Pertanian yang unggul sehingga perlu dilaksanakan DEAMAREA sebagai salah satu tindaklanjut kegiatan dan pelaksanaan budidaya yang berkelanjutan dengan penggunaan bahan baku yang ramah lingkungan (penggunaan Bahan Organik)

DAFTAR PUSTAKA

- Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Selatan;
- Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan;
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141);