

**LAPORAN AKHIR IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN
KINERJA ORGANISASI**

**KOLABORASI OPERATOR DIGITAL AMINDUK PEKON UNTUK
MEMPERMUDAH PELAYANAN ADMINISTRASI
DI KECAMATAN AMBARAWA**



Disusun Oleh:

Nama	: ANTON DWI WAHYONO, S.E., M.Si
NIP	: 197710101998031002
No. Absen	: 11
INSTANSI	: KECAMATAN AMBARAWA
JABATAN	: CAMAT KECAMATAN AMBARAWA

**PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR ANGKATAN I
BADAN PENGEMBANGANSUMBERDAYAMANUSIADAERAH
PROVINSI LAMPUNG
TAHUN 2025**

LEMBAR PERSETUJUAN LAPORAN
AKSI PERUBAHAN KINERJA ORGANISASI

PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR ANGKATAN I
BADAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI
LAMPUNG KERJA SAMA PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN
KAJIAN MANAGEMEN PEMERINTAH LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
TAHUN 2025

NAMA : ANTON DWI WAHYONO, S.E., M.SI
NIP : 197710101998031002
JABATAN : CAMAT
INSTANSI : KANTOR CAMAT KECAMATAN AMBARAWA
NDH : 11

JUDUL

**KOLABORASI OPERATOR DIGITAL AMINDUK PEKON UNTUK MEMPERMUDAH
PELAYANAN ADMINISTRASI DI KECAMATAN AMBARAWA**

Disetujui untuk disampaikan pada Seminar Implementasi Aksi Perubahan Kinerja
Organisasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan I Provinsi Lampung Kerja
Sama Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan
Lembaga Administrasi Negara Tahun 2025

Hajimena, September 2025

Memyetujui

COACH


Drs. AGUS TRIONO, M.Pd
NIP 19631029 198901 1 002

MENTOR


IHSAN HENDRAWAN, S.H
NIP 19701211 200501 1 009



LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN AKSI PERUBAHAN
PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR ANGKATAN I
DILINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI, KABUPATEN/KOTA DAN
INSTANSI VERTIKAL DI PROVINSI LAMPUNG
KERJA SAMA DENGAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA (LAN) RI
TAHUN 2025

NAMA : ANTON DWI WAHYONO, S.E., M.SI
NIP : 197710101998031002
JABATAN : CAMAT
INSTANSI : KANTOR CAMAT KECAMATAN AMBARAWA
NDH : 11

JUDUL :

**KOLABORASI OPERATOR DIGITAL AMINDUK PEKON UNTUK
MEMPERMUDAH PELAYANAN ADMINISTRASI DI KECAMATAN AMBARAWA**

Pada hari ini selasa, tanggal 16 bulan September Tahun Dua Ribu Dua Puluh Lima, Rancangan Aksi Perubahan ini telah diseminarkan dan disahkan.

Hajimena, September 2025

COACH


DRS. AGUS TRIONO, M.PD
NIP 19631029 198901 1 002

MENTOR


IHSAN HENDRAWAN, S.H
NIP 19701211 200501 1 009

PENGUJI


Dr. FITRIA DAMHURI, S.SSTP., M.Si.
Pembina Ytama Muda / IV.c
NIP 19780419 199612 2 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya, penulis diberi kemudahan untuk dapat menyelesaikan penyusunan laporan rancangan aksi perubahan dengan judul **KOLABORASI OPERATOR DIGITAL AMINDUK PEKON UNTUK MEMPERMUDAH PELAYANAN ADMINISTRASI DI KECAMATAN AMBARAWA**. Laporan aksi perubahan ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan I Tahun 2025.

Penyusunan laporan aksi perubahan ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, arahan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada :

- 1) **Bupati Pringsewu** yang telah memberi kesempatan untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan I Tahun 2025;
- 2) **Kepala BKPSDM Kabupaten Pringsewu** yang telah memfasilitasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan I Tahun 2025 dengan sangat baik;
- 3) **Drs. Agus Triono** selaku coach yang telah memberikan motivasi dari awal hingga proses penyusunan laporan Rancangan Aksi Perubahan ini;
- 4) **Ihsan Hendrawan, S.H.** selaku mentor yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang tulus dan ikhlas demi terlaksananya mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga penyusunan laporan Rancangan Aksi Perubahan ini;
- 5) **Dr. Fitrianita Damhuri, S.STP.,M.Si** selaku penguji yang memberikan arahan dan masukan dalam rancangan aksi perubahan;
- 6) Segenap Widyaiswara dan Panitia PKA Angkatan I 2025 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Lampung;
- 7) Rekan-rekan PKA Angkatan I 2025 penulis mengucapkan terimakasih atas kebersamaan dan semangat selama mengikuti pelatihan;
- 8) Orang tua dan keluarga yang selalu mendukung dan mendoakan kelancaran penyusunan laporan ini;
- 9) Seluruh pihak yang terlibat yang tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih.

Penulis menyadari bahwa penulisan laporan aktualisasi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena

itu penulis membuka diri untuk menerima masukan, saran dan kritikan dari semua pihak. Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih. Semoga penulisan laporan ini dapat membawa dampak positif bagi banyak pihak.

Hajimena, September 2025

Peserta,

ANTON DWI WAHYONO, S.E., M.SI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan.....	2
BAB II DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN.....	3
A. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	3
B. Pengelolaan Budaya Kerja.....	4
C. Membangun Jejaring dan Kolaborasi	6
D. Strategi Pengembangan Kompetensi	11
E. Keterkaitan Dengan Mata Pelatihan Pilihan	14
BAB III HASIL PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN KINERJA ORGANISASI	16
A. Capaian Kegiatan Aksi Perubahan Dalam Perbaikan Kinerja Organisasi	16
B. Manfaat Aksi Perubahan	23
C. Implementasi Pengembangan Potensi Diri Dalam Aksi Perubahan	24
BAB IV KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN	25
A. Penetapan Target Capaian Jangka Menengah	25
B. Penetapan Target Capaian Jangka Panjang	25
C. Diseminasi dan Publikasi Aksi Perubahan	26
BAB V PENUTUP	30
A. Simpulan.....	30
B. Rekomendasi	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Tim Efektif Aksi Perubahan.....	7
Gambar 1.2 Kuadran Stakeholder	10
Gambar 1.3 Upaya Mobilisasi Stakeholder	10
Gambar 2.1 Pelaksanaan Konsultasi dengan Mentor	10
Gambar 2.2 Pelaksanaan Rapat Kegiatan.....	11
Gambar 2.3 Pelaksanaan Koordinasi dengan Dinas DUKCAPIL.....	11
Gambar 3.1 Pelaksanaan Rapat Evaluasi	16
Gambar 3.2 Sosialisasi Pemanfaatan ADMINDUK	17
Gambar 3.3 Implementasi ADMINDUK Kecamatan.....	17
Gambar 3.4 Evaluasi Pemanfaatan ADMINDUK.....	18

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Peran Tim Efektif Dalam Aksi Perubahan	7
Tabel 2.2 Peran Stakeholder Internal dan Eksternal Dalam Aksi Perubahan	8
Tabel 3.1 Strategi Pengembangan Kompetensi	12
Tabel 3.2 Keterkaitan Aksi Perubahan dengan Mate Pelatihan Pilihan	14
Tabel 4.1 Capaian dan Perbaikan Kinerja.....	20
Tabel 4.2 Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi	23

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kabupaten Tanggamus merupakan salah satu wilayah di Provinsi Lampung yang memiliki tingkat kerentanan tinggi terhadap bencana alam, seperti banjir, tanah longsor, gempa bumi, serta bencana non-alam lainnya. Karakteristik geografis, kondisi infrastruktur, serta penyebaran penduduk di wilayah rawan bencana menyebabkan potensi risiko terhadap keselamatan jiwa dan kerugian material menjadi sangat tinggi. Penanggulangan bencana di daerah ini memerlukan sistem pelayanan publik yang adaptif, cepat, terukur, dan terintegrasi.

Namun, dalam implementasinya, sistem layanan kebencanaan masih menghadapi sejumlah tantangan signifikan. Di antaranya adalah keterlambatan dalam pelaporan kejadian bencana, minimnya data real-time yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan, terbatasnya kanal informasi publik yang aktif dalam situasi darurat, serta lemahnya koordinasi antar lembaga yang terlibat dalam respon cepat tanggap darurat. Hal ini berdampak pada lambatnya proses evakuasi, ketidak tepatan alokasi bantuan, dan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah daerah dalam penanggulangan bencana.

Menanggapi persoalan tersebut, Pemerintah Kabupaten Tanggamus memandang perlu untuk melakukan penguatan layanan publik kebencanaan melalui inovasi digital. Inovasi ini mencakup sistem pelaporan masyarakat secara digital, penyebaran informasi kebencanaan secara daring yang dapat diakses publik secara real-time, serta koordinasi terpadu lintas lembaga dalam satu sistem komando berbasis teknologi informasi. Digitalisasi ini bertujuan untuk mempercepat respon darurat, meningkatkan efisiensi sumber daya, dan mewujudkan pelayanan publik yang transparan dan akuntabel.

B. Tujuan

Aksi perubahan ini bertujuan untuk memperkuat layanan publik kebencanaan yang dilaksanakan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tanggamus melalui pemanfaatan teknologi digital dalam proses pelaporan, penyampaian informasi, dan koordinasi darurat bencana. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas penanganan bencana secara menyeluruh, mulai dari pelaporan awal hingga pengambilan keputusan dan penyaluran bantuan.

Yang bertujuan khusus :

1. Membangun sistem digital terintegrasi yang memfasilitasi pelaporan kejadian bencana secara real-time oleh masyarakat, petugas lapangan, maupun relawan.
2. Meningkatkan kecepatan penyampaian informasi kebencanaan kepada masyarakat dan pemangku kepentingan melalui saluran berbasis digital (dashboard, notifikasi, peta sebaran, dll).
3. Mendukung koordinasi antarinstansi (BPBD, OPD, TNI/Polri, dan pihak lainnya) dalam pengambilan keputusan darurat dengan data yang valid dan terkonsolidasi.
4. Memperkuat mekanisme tanggap darurat dengan basis data yang transparan, terdokumentasi, dan mudah dipantau untuk keperluan evaluasi dan pelaporan.
5. Mendorong literasi digital kebencanaan bagi aparaturnya dan masyarakat guna membangun budaya kesiapsiagaan dan respon yang cepat.

Dengan hasil yang diharapkan

1. Tersedianya dashboard digital kebencanaan Kabupaten Tanggamus yang dapat diakses secara internal dan publik.
2. Terbentuknya sistem pelaporan cepat tanggap berbasis form digital/**SIGAB TANGGAMUS** untuk asesmen kejadian dan kebutuhan.
3. Meningkatnya kecepatan respon dan koordinasi antari instansi terkait dalam penanganan darurat bencana.

4. Tersusunnya database kejadian dan penanganan bencana sebagai acuan dalam mitigasi dan perencanaan.
5. Tumbuhnya kepercayaan publik terhadap layanan kebencanaan yang lebih modern, responsif, dan transparan.

BAB II

DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

A. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi

Pelaksanaan Aksi Perubahan merupakan tindak lanjut dari Rancangan Aksi Perubahan yang telah disetujui dan diseminarkan pada tahap sebelumnya. Dengan adanya Aksi Perubahan diharapkan seorang pemimpin memiliki integritas dan akuntabilitas dalam kepemimpinannya dengan mekanisme alur kerja yang bertahap. Sehingga melalui implementasi Aksi Perubahan organisasi kinerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja Pemerintah Kabupaten Pringsewu khususnya Kecamatan Ambarawa dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan administrasi di kecamatan Ambarawa.

Untuk dapat memastikan Aksi Perubahan tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan, tentu saja perlu membangun integritas dan akuntabilitas kinerja organisasi sehingga mempunyai kesamaan prinsip dan kebulatan tekad untuk tercapainya tujuan Aksi Perubahan yang dapat dipertanggung jawabkan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai dan etika.

Setiap tahapan kegiatan langkah kerja diciptakan inovasi dan langkah-langkah strategis yang dikerjakan bersama tim yang dapat menghasilkan bukti- bukti yang akuntabel. Proses kepemimpinan seseorang akan membuat suatu inovasi yang mampu memperbaiki kinerja dan tata kelola organisasi yang dapat membawa perubahan ke arah yang lebih baik dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan. Dalam melaksanakan Aksi Perubahan dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

- a. Aksi Perubahan dilakukan untuk perbaikan kinerja pelayanan, Masalah yang terjadi pada stakeholder dalam pelayanan administrasi adalah pengurusan administrasi tidak dapat selesai dalam satu kali kunjungan karena persyaratannya belum lengkap. Akar masalahnya adalah Persyaratan pelayanan administrasi dikecamatan sulit di akses dan hanya tersedia di ruang pelayanan di kantor kecamatan, juga belum tersedianya fasilitas pengaduan pelayanan. Maka dari itu perlu adanya sebuah Aksi Perubahan dalam rangka memperbaiki kinerja pelayanan.
- b. Upaya untuk melaksanakan Aksi Perubahan dengan terukur, Aksi Perubahan ini dilakukan sampai tuntas, akuntabel dan terukur dari jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang dalam rangka mengetahui efektivitas dari sebuah aksi, apakah memiliki kontribusi yang dapat memberikan manfaat dan pengaruhnya terhadap capaian kinerja. Oleh karena itu, pentahapannya harus terukur atau sesuai target yang direncanakan.
- c. Pelibatan tim kerja sesuai peranannya, untuk mendukung keberhasilan Aksi Perubahan ini dibentuklah tim kerja efektif Aksi Perubahan dengan mendapatkan peran. Dalam menjalankan perannya anggota tim secara sadar dan mengerti akan peran dan tanggung jawabnya dan kepemimpinan yang dapat menggerakkan tim agar tetap solid maka keberhasilan dalam menjalankan Aksi Perubahan dapat tercapai dengan baik.
- d. Komunikasi dengan mentor dan coach, mentor yang merupakan pengarah,

pendukung serta penentu kebijakan dalam menjalankan Aksi Perubahan menjadi tempat untuk berkonsultasi, sedangkan coach selaku pembimbing menjadi tempat konsultasi teknis dalam menjalankan Aksi Perubahan mulai dari rancangan Aksi Perubahan sampai dengan laporan Aksi Perubahan.

Masalah yang terjadi pada stakeholder dalam pelayanan administrasi adalah pengurusan administrasi tidak dapat selesai dalam satu kali kunjungan karena persyaratannya belum lengkap. Akar masalahnya adalah Persyaratan pelayanan administrasi dikecamatan sulit di akses dan hanya tersedia di ruang pelayanan di kantor kecamatan, juga belum tersedianya fasilitas pengaduan pelayanan, Sehubungan dengan permasalahan tersebut, *Project Leader* melaksanakan Aksi Perubahan dengan judul “Kolaborasi Operator Digital Aminduk Pekon Untuk Mempermudah Pelayanan Administrasi Di Kecamatan Ambarawa”. Adapun sasaran akhir dari aksi perubahan ini adalah Website kecamatan menjadi sarana pelayanan, pusat informasi kecamatan dan sarana promosi produk unggulan kecamatan ambarawa.

B. Pengelolaan Budaya Kerja

Dalam upaya mencapai tujuan Aksi Perubahan, diperlukan etos kerja yang baik seluruh jajaran. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan budaya kerja yang ada di internal Kantor kecamatan Ambarawa. Budaya kerja yang dikembangkan sesuai dengan Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 51 Tahun 2017 tentang Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu.

Motto budaya kerja yang dikembangkan di Kabupaten Pringsewu adalah **“Bekerja Cermat, Tiada Hari Tanpa Prestasi”**. Indikator – indikator perilaku yang harus dimiliki setiap aparatur pemerintah diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Integritas artinya dalam setiap tindakan selalu mengutamakan perilaku terpuji, disiplin dan penuh pengabdian sesuai nilai - nilai dan etika kerja yang berlaku, dengan indikator perilaku :
 - a. bekerja dengan jujur;
 - b. disiplin, dan konsisten dan bertanggungjawab pada etika dan nilai organisasi yang berlaku;
 - c. memiliki komitmen terhadap visi dan misi organisasi;
 - d. menjadi contoh bagi orang lain, serta berani dan tegas dalam bertindak mengambil keputusan dan resiko kerja.
2. Profesionalisme artinya dalam melaksanakan tugas pekerjaan selalu menyelesaikannya secara baik dan tuntas sesuai dengan kompetensi/keahlian, dengan indikator perilaku antara lain:
 - a. bertanggungjawab dengan keahlian dan kecerdasan yang dimiliki dengan berusaha menyelesaikannya pekerjaan hingga selesai;
 - b. melakukan kerja sama dengan berbagai pihak untuk kesempurnaan hasil pekerjaan tugasnya;
 - c. melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien;
 - d. berfikir jauh kedepan dengan komitmen yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan.
3. Akuntabel artinya dalam melaksanakan tugas dapat mempertanggungjawabkan baik dari segi proses maupun hasil, dengan indikator perilaku antara lain:
 - a. menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - b. mempertanggungjawabkan hasil kerja dan seluruh sumber daya yang

- telah dipergunakan secara handal dan terbuka;
- c. memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan;
 - d. siap memberikan pertanggungjawaban secara terbuka kepada para pihak yang berkepentingan.
4. Inovatif artinya selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan yang bersifat positif dengan mempertahankan efektifitas kerja saat menghadapi informasi baru, perubahan situasi serta lingkungan yang berbeda ke arah kemajuan individu dan kelompok, dengan indikator perilaku antara lain:
- a. berupaya memahami mencari dan menciptakan sesuatu yang baru secara positif menuju kemajuan;
 - b. menyiapkan langkah-langkah strategis dalam mengantisipasi dampak perubahan jangka panjang untuk mencapai visi dan misi organisasi;
 - c. mengembangkan kemampuan diri baik secara individual maupun kelompok serta tidak bersikap egois dan tetap menjunjung tinggi etika yang ada dalam memperoleh materi pembaharuan;
 - d. mengambil tindakan konstruktif dan mengembangkan ide baru untuk memperbaiki situasi kerja yang menantang dan kurang kondusif.

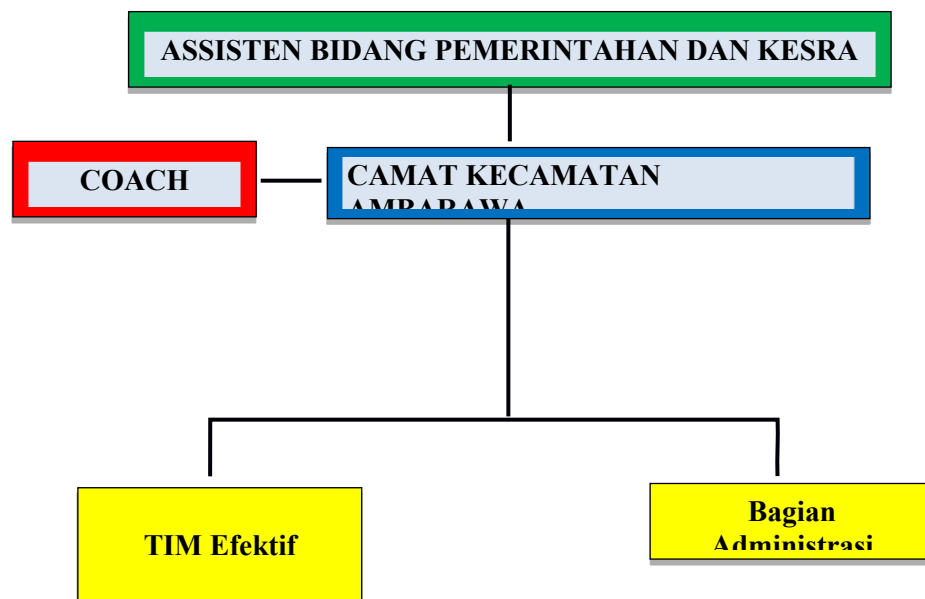
Budaya kerja diatas harus ditanamkan kepada seluruh Aparat Pemerintah di Kabupaten Pringsewu khususnya aparat pemerintah di Kantor Kecamatan Ambarawa, sehingga diharapkan Aksi Perubahan ini dapat terlaksana dengan baik.

C. Membangun Jejaring dan Kolaborasi

Jejaring yang dibangun melalui Aksi Perubahan ini yaitu jejaring kepada para pemangku kepentingan (*stakeholders*) internal dan eksternal. Pembangunan jejaring ini dalam rangka membangun komunikasi dan bekerja sama, hal ini mengingat adanya pelibatan pihak lain dengan peran masing-masing. Oleh karena itu deskripsi dan peran akan disajikan pada bagian ini. Untuk

stakeholders juga akan diidentifikasi mengenai pengaruh dan kepentingannya.

Keberhasilan Aksi Perubahan ini sangat dipengaruhi oleh peran Tim Efektif untuk dapat menggerakkan dan mengarahkan sumber daya yang ada dan mengoptimalkan sarana dan prasarana yang ada. Gambaran tentang Tim Efektif yang dibentuk adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1. Tim Pelaksanaan Aksi Perubahan

Adapun peran dari masing-masing tim yang terlibat dalam penyelenggaraan Aksi Perubahan ini sebagai berikut :

1. Mentor : Ihsan Hendrawan, S.H., Asisten Pemerintahan dan

Kesejahteraan Rakyat mempunyai peran antara lain:

- Memberikan dukungan dan arahan atas seluruh kegiatan dalam aksi perubahan;
- Memberikan dukungan secara berkelanjutan terhadap kegiatan aksi perubahan;

- Memberikan arahan dalam menyelesaikan kendala/ hambatan;
- Memberikan saran dan masukan dalam setiap tahap kegiatan aksi perubahan.

2. ***Project Leader*** : **Anton Dwi Wahyono, S.E., M.Si.,** Camat Ambarawa Kabupaten Pringsewu mempunyai peran antara lain:

- Sebagai pengatur/pengendali dalam setiap tahap pelaksanaan kegiatan dan memberikan arahan detail kerja;
- Koordinasi dengan Stakeholder terkait, yaitu DISDUKCAPIL Kabupaten Pringsewu, pengelolaan Aminduk Kecamatan Ambarawa.
- Melaporkan hasil kegiatan secara keseluruhan kepada Mentor.

3. ***Coach*** : **Drs. Agus Triono, M.Pd.,** Widyaiswara Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Lampung, mempunyai peran antara lain:

- Memberikan arahan dan masukan kepada *Project Leader*;
- Membimbing *Project Leader* dalam menyusun Aksi Perubahan Kinerja Organisasi yang sesuai dengan konsep dan tujuan dari Pelatihan Kepemimpinan Administrator.

4. **Bagian Administrasi :**

- a. **Kamilatun Daimah S.IP,** Kasubbag Perencanaan dan Keuangan pada Kantor Kecamatan Ambarawa.
- b. **Mislia,** Staf pada subbag umum dan kepegawaian pada Kantor Kecamatan Ambarawa.
- c. **Nurkholis Jamil,** Staf pada seksi pemberdayaan Masyarakat Desa pada Kantor Kecamatan Ambarawa.

Bagian Administrasi mempunyai peran antara lain:

- Melakukan proses administrasi terkait surat menyurat, penyiapan rapat dan notulensi;
- Melakukan pengumpulan bahan kebijakan dan regulasi;
- Melakukan koordinasi dengan stakeholder terkait;
- Melakukan dokumentasi kegiatan;
- Membantu penyusunan laporan.

Pembentukan Tim Efektif diperkuat dengan terbitnya Surat Perintah Tugas Camat Ambarawa Kabupaten Pringsewu Nomor 800/164/SPT/C.08/2023 Tanggal 28 Juli 2023

Dalam melaksanakan Aksi Perubahan ini, *Project Leader* juga harus membangun jejaring kerja (*networking*) dan berkolaborasi dengan pihak-pihak lain yang membantu kelancaran dan keberhasilan Aksi Perubahan. *Stakeholder* atau pemangku kepentingan memiliki pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan Aksi Perubahan ini.

Dalam implementasi Aksi Perubahan ini, terdapat penambahan dan pengurangan *stakeholder* eksternal yaitu :

a. Penambahan :

- Bupati, mempunyai Pengaruh dan Kepentingan Besar, serta mempunyai peran penting dan tidak terlibat langsung.
- Sekretaris Daerah, mempunyai Pengaruh dan Kepentingan Besar, mempunyai peran penting dan tidak terlibat langsung.

b. Pengurangan :

Stakeholder eksternal yang berkurang pada saat implementasi Aksi Perubahan ini adalah DPRD Kabupaten Pringsewu, Bappeda Kab. Pringsewu BPKAD Kab. Pringsewu karena tidak terdapat perannya dalam implementasi Aksi Perubahan ini.

Beberapa *stakeholder* yang memberi dukungan dan bagaimana pengaruhnya dalam Aksi Perubahan tergambar pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Stakeholder Internal dan Eksternal

NO	STAKEHOLDER	PERAN / AKSI
INTERNAL		
1.	Tim Efektif	- Melakukan proses administrasi terkait surat menyurat, penyiapan rapat dan notulensi; - Melakukan koordinasi dengan OPD terkait dalam kegiatan aksi perubahan; - Melakukan pengumpulan bahan dan data yang diperlukan dalam aksi
EKSTERNAL		
1.	Bupati	Sebagai Pemegang Kekuasaan Dan Pengambil kebijakan Mendukung Aksi Perubahan dengan memberikan saran dan masukan terhadap peningkatan kualitas pelayanan administrasi di Kecamatan serta menerbitkan SK Bupati tentang pemanfaatan Website kecamatan untuk mempermudah pelayanan administrasi di Kecamatan Ambarawa.
2.	Sekretaris Daerah	Sebagai Pejabat Pembina kepegawaian mendukung penuh pelaksanaan Aksi Perubahan dengan memberikan saran dan masukan agar pelayanan administrasi dikecamatan semakin baik dan tertib.
3.	Dinas DUKCAPIL Kabupaten Pringsewu	Memberikan dukungan terhadap <i>Project Leader</i> terkait Pengelolaan Aminduk Kecamatan
4.	Kepala Pekon Se Kecamatan Ambarawa	Memberikan dukungan terhadap <i>Project Leader</i> terkait Sosialisasi Implementasi Aksi Perubahan
5.	Kapolsubsektor Ambarawa	Memberikan dukungan terhadap
	Pringsewu	<i>Project Leader</i> terkait Sosialisasi Implementasi Aksi Perubahan
6.	Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah	Memberikan dukungan terhadap <i>Project Leader</i> sebagai Fasilitator SK Bupati.
7.	Danposramil Ambarawa	Memberikan dukungan terhadap <i>Project Leader</i> terkait Sosialisasi Implementasi
8.	Kepala UPT Puskesmas Ambarawa	Memberikan dukungan terhadap <i>Project Leader</i> terkait Sosialisasi

Berikut adalah peta pemangku kepentingan (*Stakeholder*) pada rencana aksi perubahan ini

1. Promotors

Stakeholder yang memiliki kepentingan besar terhadap upaya dan

memiliki kekuatan untuk tercapainya tujuan. Termasuk dalam kategori ini adalah pihak- pihak yang mempunyai kepentingan (interest) dan kekuatan/pengaruh (influence) yang besar untuk tercapainya tujuan yaitu:

a. Stakeholders Internal

- 1) PJ Bupati Kabupaten Pringsewu
- 2) Sekretaris Daerah Kabupaten Pringsewu
- 3) Assisten Bidang Pemerintahan dan Kesra Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu
- 4) Assisten Bidang Administrasi Umum

b. Stakeholders Eksternal

- 1) Dinas DUKCAPIL Kabupaten Pringsewu
- 2) Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu
- 3) Kepala Pekon Sekecamatan Ambarawa

2. Defenders

Stakeholder yang memiliki kepentingan (interest) dan dapat menyuarakan dukungannya dalam komunitas , tetapi kekuatannya tidak terlalu besar untuk mempengaruhi pencapaian, termasuk dalam kategori ini adalah :

- a. Seluruh UPT di Kecamatan Ambarawa.
- b. Polsubsektor Ambarawa
- c. Danposramil Ambarawa
- d. Seluruh OPD Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu

3. Latens

Stakeholder yang tidak memiliki kepentingan (interest) untuk terlibat dalam upaya pencapaian tujuan proyek perubahan, tetapi memiliki kekuatan besar untuk mempengaruhi tercapainya tujuan, termasuk dalam kategori ini adalah Ahli IT

4. Apahetic

Stakeholder yang kurang memiliki kepentingan (interest) maupun kekuatan/mempunyai pengaruh (influence) terhadap tujuan aksi perubahan.

Gambar 1.2. Kuadran Stakeholder

Kuadran IV : Latens	Kuadran I : Promoters
1. Ahli IT	• PJ Bupati Kabupaten Pringsewu • Sekretaris Daerah Kabupaten Pringsewu • Assisten Bidang Pemerintahan dan Kesra Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu • Assisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu • Dinas DUKCAPIL Kabupaten Pringsewu • Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu • Kepala Pekon Sekecamatan Ambarawa

Kuadran III : Apatetics	Kuadran II : Depender • Seluruh UPT di Kecamatan Ambarawa. • Polsubsektor Ambarawa • Danposramil Ambarawa • Seluruh OPD Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu
--------------------------------	---

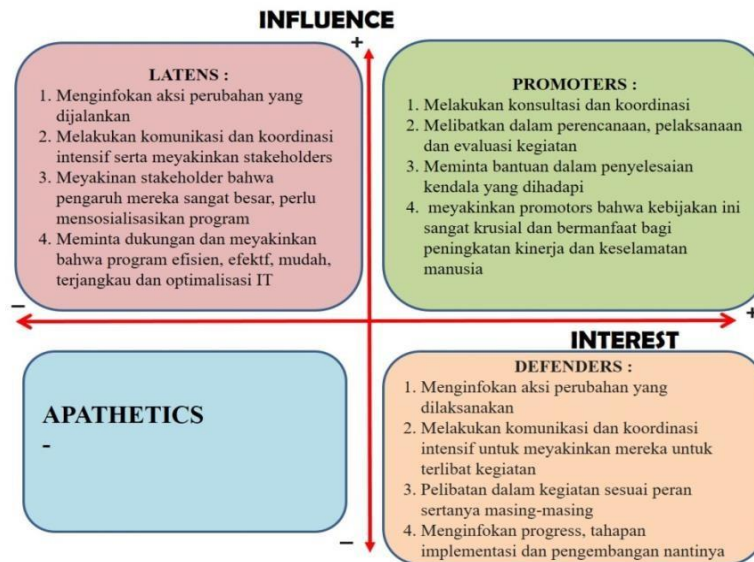
Jejaring kerja akan membangun kekuatan bersama yang merupakan modal yang dapat digunakan untuk membantu organisasi mencapai kinerjanya. Setelah melakukan tahapan pendayagunaan jejaringan kerja, terdapat penambahan dan mobilisasi stakeholders.

Analisis Jenis, Pengaruh dan Kepentingan *Stakeholders* Terhadap Aksi Perubahan dapat dilihat pada tabel 1. sebagai berikut:

NO	STAKEHOLDER	JENIS	PENGARUH	KEPENTINGAN	KATEGORI
1.	Bupati	Utama, Internal	+	+	Promotor
2.	Sekretaris	Utama	+	+	Promotor
	Daerah	Internal			
3.	Asisten Bidang Pem & Kesra	Utama	+	+	Promotor
		Internal			
4.	Asisten Bidang	Primer	+	+	Promotor
	Administrasi	Eksternal			
5.	Dinas DUKCAPIL	Primer	+	+	Promotor
	Kab.Pringsewu	Eksternal			
6.	Bagian Hukum	Primer	+	+	Defender
	Setkab Pringsewu	Eksternal			
7.	Kepala Pekon Se Kec. Ambarawa	Primer Internal	+	+	Defender
8.	Staf Pelaksana	Primer	+	+	Defender
		Eksternal			
9.	OPD Terkait	Primer Eksternal	+	+	Defender

Tabel 1.2, Analisa Jenis, Pengaruh dan Kepentingan Stakeholders

Adapun upaya yang dilakukan dalam memobilisasi *stakeholders* dapat dilihat pada gambar 1.3. sebagai berikut



Pengelolaan sumberdaya organisasi terintegrasi dilakukan melalui pendayagunaan jejaring kerja. Adapun tahapan prosesnya meliputi :

- a. Proses penyamaan persepsi antar *stakeholders* terkait dengan tujuan dari dibangunnya jejaring;
- b. Menyepakati urutan dan mekanisme kerja serta memilih teknologi informatika untuk memudahkan masyarakat untuk bisa mengakses informasi tentang Pelayanan Administrasi;

- c. Membangun keberlanjutan program melalui penyusunan perencanaan anggaran.

D. Strategi Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi adalah langkah penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pada Kantor Kecamatan Ambarawa Kabupaten Pringsewu, ada beberapa strategi yang dapat diimplementasikan diantaranya adalah :

1. Mengidentifikasi Kebutuhan Kompetensi , yaitu dengan memulai mengidentifikasi kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai Kantor Kecamatan Ambarawa dalam konteks perubahan
2. Melakukan Pelatihan dan Pengembangan, yaitu dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan ketrampilan teknis, manajerial, dan kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Ambarawa dan memfokuskan pelatihan pada bidang IT, manajemen Pelayanan, dan perubahan organisasi.
3. Mempergunakan Teknologi, yaitu dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dalam Pelayanan, memastikan pegawai memiliki pemahaman dan ketrampilan dalam menggunakan perangkat lunak dan sistem terkait.

Pengembangan kompetensi akan membantu Kantor Kecamatan Ambarawa untuk menjadi lebih adaptif dan efisien dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang di bidang Pelayanan Publik.

E. Keterkaitan Dengan Mata Pelatihan Pilihan

Implementasi perubahan yang berjudul Kolaborasi Operator Digital

Aminduk Pekon Untuk Mempermudah Pelayanan Administrasi Di Kecamatan Ambarawa, erat kaitannya dengan proses manajemen kepemimpinan oleh karena itu dalam melaksanakan implementasi dan penyusunan laporan, mata Pelajaran pelatihan pilihan yang dipelajari di implementasikan Adalah:

1. Manajemen pemerintahan
2. Diagnose organisasi
3. Pengawasan berbasis resiko

Merujuk pada modul mata Pelajaran pelatihan pilihan manajemen pemerintahan memberikan pengetahuan terkait pentingnya peran pemimpin organisasi untuk selalu responsive terhadap perubahan pada komponen organisasinya guna melakukan penyesuaian-penyesuaian di dalam (internal) organisasi

Berikut ini adalah matriks yang menjelaskan keterkaitan antara mata pelatihan dengan aksi perubahan yang dilaksanakan.

Tabel 3.2 Keterkaitan Aksi Perubahan dengan Mata Pelatihan Pilihan

No	Judul Aksi Perubahan	Mata Pelatihan	Jalur Pembelajaran	Hubungan dengan Aksi Perubahan	Sumber Pembelajaran
1	Kolaborasi Operator Digital Aminduk Pekon Untuk Mempermudah Pelayanan Administrasi Di Kecamatan	Diagnosa Organisasi	Mandiri dengan membaca modul	Terdapat 3 kunci yang membuat organisasi efektif dan relevan, yaitu kemampuan menganalisis kondisi internal, dan mampu menentukan serta	Modul PKA dari LAN

	Ambarawa			melaksanakan upaya perubahan yang tepat	
		Manajemen Pemerintahan	Mandiri dengan membaca modul	Proses perencanaan menjadi bagian tidak terpisahkan dari manajemen. Terdapat 3 unsur pokok kegiatan perencanaan yaitu: a. pengumpulan data, b. Analisis Fakta, c. penyusunan rencana yang konkrit	Modul Manajemen Pemerintahan
		Pengawasan Berbasis Resiko	Mandiri dengan membaca modul	Pengawasan berbasis risiko menjadi instrumen pengendalian dan penjaga kualitas pelaksanaan aksi perubahan, sehingga hasilnya lebih terukur, efektif, dan berkelanjutan	Modul PKA

BAB III

HASIL PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN KINERJA ORGANISASI

A. Capaian Kegiatan Aksi Perubahan Dalam Perbaikan Kinerja Organisasi

Tujuan dari aksi perubahan adalah Website kecamatan menjadi sarana pelayanan, pusat informasi kecamatan dan sarana promosi produk unggulan

kecamatan ambarawa, terkait aksi perubahan kinerja organisasi Ini prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional diaktualisasikan meliputi

a. Simflikasi

Sebagai pemimpin memiliki tujuan akhir yng dapat dijabarkan dalam visi, misi. Melalui Pemanfaatan website Kecamatan dapat meningkatkan kualitas pelayanan administrasi di Kecamatan Ambarawa Kabupaten Pringsewu,

b. Motivasi

Sebagai seorang pemimpin transformasional berusaha untuk menciptakan sinergitas didalam organisasi, memberikan motivasi dan energi kepada setiap anggota agar mempunyai tujuan yang sama dalam mewujudkan Tujuan organisasi.

c. Fasilitasi

Sebagai pemimpin harus mampu memfasilitasi kegiatan yang akan dilakukan terutama pada aksi perubahan ini dengan berkolaborasi dengan stakeholder eksternal.

d. Inovasi

Sebagai pemimpin harus berani berinovasi walau terkadang perubahan itu akan menimbulkan ketidakpastian atau resistensi, pemimpin harus berani untuk melakukan perubahan dan bertanggung jawab atas perubahan yang akan dilakukan, tidak takut akan perubahan tersebut dan terus merespon terhadap kendala kendala yang dihadapi.

e. Mobilitas

Seluruh sumber daya yang ada di Kantor Kecamatan Ambarawa Kabupaten
Pringsewu dikerahkan untuk memperkuat tujuan yang akan dicapai.

f. *Open mind*

Perubahan yang terjadi di organisasi merupakan hal yang pasti, sebagai
pemimpin harus siap mengambil sikap atas setiap perubahan

g. Memiliki tekad yang kuat

Tekad dari seorang pemimpin dibutuhkan dalam melakukan perubahan
dan mampu membuat komitmen bersama dengan pihak pihak yang
mendukung dalam perubahan, sehingga perlu fakta integritas yang kuat,
Kecerdasan emosional dan disiplin yang tinggi.

Aksi perubahan Kolaborasi Operator Digital Aminduk Pekon Untuk
Mempermudah Pelayanan Administrasi Di Kecamatan Ambarawa
dilaksanakan dengan beberapa tahapan dan pencapaian berdasarkan milistone
yaitu:

No	MILESTONE		Output	Waktu	Capaian
1	2		3	4	5
A	JANGKA PENDEK				
I	Persiapan				
1.	Menyampaikan Rancangan Aksi Perubahan pada Mentor	Consultasi dengan Mentor tentang Rencana Aksi Perubahan	Persetujuan Mentor, Surat Persetujuan Komitmen	Minggu ke 3 bulan Juli 2025	100%
2.	Memimpin Pembentukan Tim Efektif Rancangan Aksi Perubahan	a. Rapat internal Persiapan Pelaksanaan Rancangan Aksi Perubahan dan Pembentukan Tim Efektif Rancangan Aksi Perubahan	Notulensi Hasil Rapat Rancangan Aksi Perubahan Terbentuknya Tim Efektif Rancangan Aksi Perubahan	Minggu ke 3 bulan Juli 2025	100%

II		b. Penetapan Tim Efektif Rancangan Aksi Perubahan	Terbentuknya SK Penetapan Tim Efektif Rancangan Aksi Perubahan	Minggu ke 3 bulan Juli 2025	100%
	Pelaksanaan				
3.	Penyusunan Draf SK Bupati Pringsewu Tentang Operator Digital Aminduk Pekon	Rapat pembahasan Draf SK Bupati Pringsewu Tentang Operator Digital Aminduk Pekon .	Undangan , Daftar Hadir, Notulen Rapat, Draf SK Bupati Pringsewu Tentang Operator Digital Aminduk Pekon .	Minggu ke 4 Juli 2025	100 %

No	MILESTONE		Output	Waktu	Capaian
1	2		3	4	5
4.	Menyampaikan Draf SK Bupati Pringsewu	Konsultasi dan penyerahan Draf SK Bupati Pringsewu	Foto dan Bukti Serah Terima Draf SK Bupati Pringsewu	Minggu ke 4 Juli 2025	100%
5.	Berkoordinasi dengan Dinas DUKCAPIL untuk Adminduk Pekon	c. Koordinasi dan konsultasi pengelolaan Adminduk Pekon	Surat persetujuan, notulen	Minggu ke 1 Agustus 2025	100%
7.	Menyiapkan petugas operator ADMINDUK Pekon	Menyiapkan SPT dan briefing terhadap petugas ADMINDUK	Foto, SPT	Minggu ke 2 Agustus 2025	100%
8	Penyialisasi program Kolaborasi Operator Digital Aminduk Pekon di Kecamatan Ambarawa.	Penyialisasi program Kolaborasi Operator Digital Aminduk Pekon di Kecamatan Ambarawa.	Foto, Daftar Hadir	Minggu 2 Agustus 2025	100%
9	Mengimplementasikan Layanan ADMINDUK	Pelaksanaan layanan ADMINDUK	Foto, testimoni	Minggu 3 Agustus 2025 – dan seterusnya 2025	100%
III	Monitoring Evaluasi				

1.	evaluasi terhadap penggunaan Kolaborasi Operator Digital Aminduk Pekon	laksanakan terhadap Operator Aminduk Pekon	evaluasi Kolaborasi Digital	Layanan ADMINDUK	Minggu 4 AGUSTUS 2025-dst	100%
----	--	--	-----------------------------	------------------	---------------------------	------

Tabel 2,1, Milestone jangka pendek

1	2	3	4	5
B.	JANGKA MENENGAH			
1	Pelaksanaan survey IKM secara mandiri terhadap pelayanan administrasi di kecamatan		2025	Tersedianya Data IKM kecamatan
C	JANGKA PANJANG			
	Pengembangan/penambahan layanan publik kecamatan.		2025	ADMINDUK menjadi sarana pelayanan, pusat informasi kecamatan dan sarana promosi produk unggulan kecamatan ambarawa

Tabel 2,2, Milestone jangka menengah dan jangka panjang

1. Tahap Persiapan

Dalam Mengimplementasikan pemanfaatan website kecamatan untuk mempermudah pelayanan administrasi tahapan persiapan yang dilakukan adalah : dengan Tim Efektif Rapat membahas antara lain:

1. Koordinasi dan konsultasi dengan Mentor untuk mendapatkan arahan dan masukan terkait aksi perubahan
2. Rapat internal Persiapan Pelaksanaan Rancangan Aksi Perubahan dan Pembentukan Tim Efektif Rancangan Aksi Perubahan



Gambar 2.1. Koordinasi dan konsultasi dengan Mentor



Gambar 2.2. Rapat Persiapan Aksi Perubahan dan Pembentukan tim efektif.

2. Tahap Pelaksanaan

Setelah disepakati area perubahan yang akan dilaksanakan, tahap berikutnya adalah

- a. Rapat penyusunan Draft SK Bupati tentang Pelayanan administrasi dikecamatan ambarawa.
- b. Konsultasi dan Penyampaian draft SK Bupati ke Bagian Hukum Setkab Pringsewu
- c. Koordinasi dan konsultasi pengelolaan website kecamatan dengan Dinas Kominfo Kabupaten Pringsewu
- d. Mengumpulkan data prosedur dan persyaratan layanan administrasi kecamatan
- e. Rapat Evaluasi dan revisi website kecamatan dan Pembuatan SPT Petugas Operator Pelayanan.
- f. Sosialisasi pemanfaatan ADMINDUK kecamatan untuk mempermudah pelayanan administrasi di kecamatan ambarawa
- g. Mengimplementasikan Layanan Administrasi Berbasis *Web*



Gambar 2.3. . Rapat .



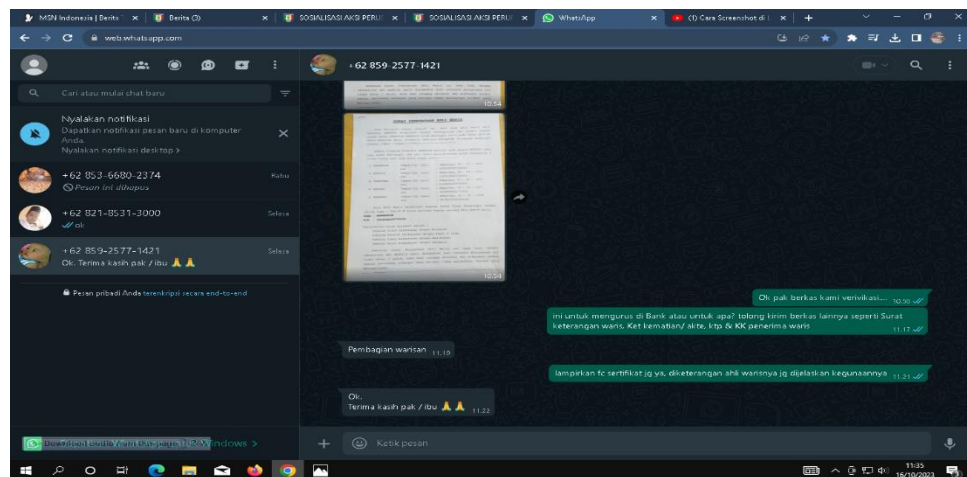
Gambar 2.5.. . koordinasi dengan Dinas DUKCAPIL terkait pengelolaan ADMINDUK



Gambar 2.6.. . Rapat evaluasi dan revisi website kecamatan



Gambar 2.7 . Sosialisasi Pemanfaatan Aminduk kecamatan untuk memudahkan Layanan Administrasi Di Kecamatan Ambarawa



Gambar 2.8. . Implementasi ADMINDUK kecamatan untuk memudahkan Layanan Administrasi Di Kecamatan Ambarawa

3. Tahap Evaluasi

Setelah dilakukan implementasi pelaksanaan pemanfaatan website kecamatan untuk mempermudah Pelayanan administrasi di Kecamatan Ambarawa dilaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaannya



Gambar 2.9. Evaluasi pelaksanaan ADMINDU kecamatan untuk memudahkan Layanan Administrasi Di Kecamatan Ambarawa

B. Manfaat Aksi Perubahan

Implementasi Aksi Perubahan merupakan langkah upaya yang dilakukan berdasarkan pada permasalahan yang ada, tentunya Aksi Perubahan yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi dan mencapai tujuan jangka pendek, jangka menengah, hingga jangka panjang yang telah ditetapkan. Manfaat yang akan diperoleh dari Aksi

Perubahan ini adalah sebagai berikut:

a. Internal:

- Mengoptimalkan pencapaian target kinerja Kantor Kecamatan Ambarawa Kab. Pringsewu terkait capaian Indeks Kepuasan Masyarakat;
- Memudahkan pelayanan administrasi di kecamatan ambarawa;

b. Eksternal :

- Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan administrasi di kecamatan ambarawa meningkat;

- Kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah di Kabupaten Pringsewu terjaga;
- Tercapainya target kinerja pemerintah daerah.

C. Implementasi Pengembangan Potensi Diri Dalam Aksi Perubahan

Strategi pengembangan kompetensi dalam aksi perubahan adalah upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan individu dan organisasi dalam melaksanakan perubahan yang berdampak positif. Pengembangan kompetensi ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk berhasil menjalankan perubahan yang diinginkan. Berikut adalah beberapa strategi yang telah diimplementasikan pada Kantor Camat Kecamatan Ambarawa Kabupaten Pringsewu :

Tabel 4.2 Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

No	Aksi Perubahan	Inovasi	Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi	Tempat
1	Melakukan perubahan sistem ADMINDUK di Kecamatan Ambarawa	• Membuat dan mengembangkan sistem pelaporan berbasis digital • Melakukan pelatihan dengan simulasi • Mensosialisasikan sistem	• Menyiapkan tim IT Pengelola ADMINDUK	Kabupaten Pringsewu

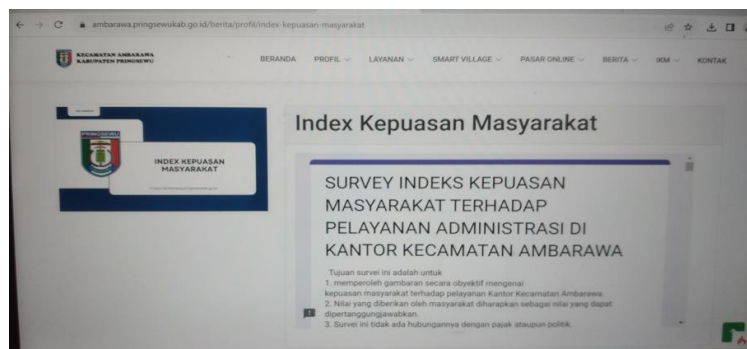
BAB IV

KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

A. Penetapan Target Capaian Jangka Menengah

Aksi perubahan yang ingin dicapai dengan Pemanfaatan website kecamatan ini sebagai upaya untuk memudahkan pelayanan administrasi, dalam aksi perubahan ini tidak terlepas dari kendala yang dihadapi. Namun demikian Aksi Perubahan ini tetap harus dilaksanakan Serta dalam rangka untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam hal ini kinerja Kantor Kecamatan Ambarawa Kabupaten Pringsewu.

Aksi perubahan ini telah dirancang sebagai sebuah upaya yang harus terus bisa dimanfaatkan oleh masyarakat dan lembaga pengguna lainnya, sehingga keberlanjutan aksi perubahan ini akan tetap dilaksanakan dengan menetapkan target capaian tindak lanjut jangka menengah dan jangka panjang. Adapun tindak lanjut jangka menengah yang akan dicapai adalah: tersedianya data indeks kepuasan Masyarakat;



Gambar 3.1. . fitur IKM pada website
Layanan Admiinistrasi Di Kecamatan Ambarawa

B. Penetapan Target Capaian Jangka Panjang

Untuk capaian jangka panjang (2023 dan seterusnya) sesuai dengan tahapan yang telah *Project Leader* sampaikan pada Rancangan Aksi Perubahan, maka kegiatan akhir Aksi Perubahan ini adalah: Website kecamatan menjadi sarana pelayanan, pusat informasi kecamatan dan sarana promosi produk unggulan kecamatan ambarawa

C. Gambaran Keberlanjutan Aksi Perubahan

Dalam rangka keberlanjutan program, langkah yang telah dilaksanakan untuk jangka menengah dan jangka panjang adalah melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan Ahli IT, berkaitan dengan pengembangan website kecamatan untuk pengembangan layanan. Untuk melaksanakan tahapan tersebut, Reformer menindaklanjuti dengan memasukkan keberlanjutan aksi perubahan kedalam target SKP Reformer Tahun 2023.

D. Keterkaitan Dengan Mata Pelatihan Pilihan

Di dalam Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Propinsi Lampung yang dilaksanakan melalui Learning Managemen System (LMS) terdapat 3 (tiga) mata pelatihan kompetensi sebagai berikut : a. Kompetensi Dasar b. Kompetensi Pilihan c. Kompetensi Inti Dari ketiga kompetensi ini, salah satu mata pelatihan dalam kompetensi pilihan yang harus dipilih dan berkaitan dengan aksi perubahan yang dilaksanakan Manajemen Pemerintahan.

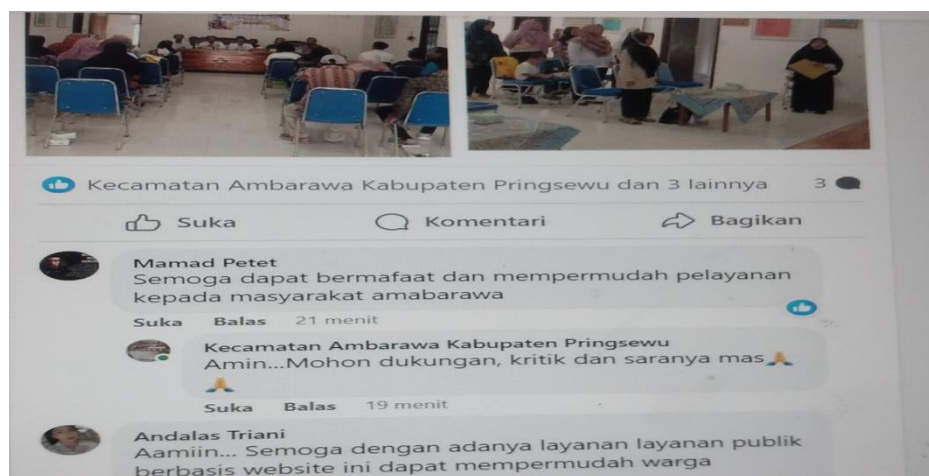
Terkait dengan Aksi Perubahan yang dilaksanakan, Reformer memilih mata pelatihan pilihan Manajemen Pemerintahan. Manajemen berasal dari kata to

manage yang berarti mengatur. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Pemerintah menurut kamus Besar Bahasa Indonesia, diartikan sebagai system menjalankan wewenang dan kekuasaan, atau sistem menjalankan perintah, yang memerintah. Selanjutnya Ndraha (2003) mengartikan pemerintah sebagai badan yang memproses pemenuhan kebutuhan manusia sebagai konsumen produk pemerintah akan pelayanan publik termasuk didalamnya pelayanan administrasi. Reformer memilih mata pelatihan pilihan Manajemen Pemerintahan terkait dengan Aksi Perubahan yang dilaksanakan karena dalam mata pelatihan tersebut dijelaskan mengenai Perencanaan Pemerintahan yang berhubungan langsung dengan kegiatan Pembangunan yang dilaksanakan secara rutin setiap tahunnya. Mata pelatihan Manajemen Pemerintahan tersebut memberi pengetahuan kepada peserta dengan mengimplementasikan fungsi manajemen dalam kaitanya dengan manajemen pemerintahan, hal hal yang dibahas mulai konsep Dasar Manajemen Pemerintahan, Manajemen Dalam Organisasi Pemerintahan, hingga Manajemen Pemerintahan Era Revolusi Industri 4.0, sehingga peserta diharapkan mampu mengimplementasikan Manajemen Pemerintahan di unit kerjanya masing masing dengan baik dan benar

E. Diseminasi dan Publikasi Aksi Perubahan

Penerapan Strategi Publikasi dan Diseminasi Informasi. Diseminasi adalah proses menyebarkan informasi, pengetahuan, atau data ke berbagai pihak atau

khalayak. Istilah ini umumnya digunakan dalam konteks pendidikan, penelitian, dan kampanye sosial. Tujuan dari diseminasi adalah agar informasi yang relevan dapat diakses dan dimanfaatkan oleh orang-orang yang membutuhkannya, sehingga terdapat kesepakatan untuk melaksanakan inovasi. Diseminasi informasi dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti media cetak, media elektronik, situs web, media sosial, pertemuan, presentasi, dan berbagai bentuk komunikasi lainnya. Penting untuk memastikan bahwa informasi yang disebarkan akurat, dapat dipercaya, dan mudah dipahami oleh audiens target. Dengan cara ini, diseminasi dapat menjadi alat yang efektif untuk mempengaruhi opini, meningkatkan kesadaran, dan mencapai tujuan tertentu sesuai dengan konteksnya.



Gambar 3.2. . Publikasi via Media social

F. Pelaksanaan Strategi Pengembangan Potensi Diri

Berdasarkan hasil penilaian sikap dan perilaku dengan nilai akhir 7,89 kualifikasi Baik (B) maka pengembangan potensi diri : 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 Administrator.

Komponen	Sub komponen
INTEGRITAS	Menunjukkan komitmen terhadap penyelesaian tugas di lingkup unit kerja yang dipimpinnya.
KERJASAMA	Mengajak anak buah atau rekan kerja se timnya dalam rangka berkontribusi secara aktif sesuai peran masing-masing guna mencapai tujuan yang disepakati.
MENGELOLA PERUBAHAN	Mengevaluasi dan menganalisa hasil evaluasi terhadap pemberian pelayanan yang diberikan oleh unit kerja sebagai pertimbangan untuk memperbaiki standar pelayanan yang berlaku.
	Mengantisipasi kebutuhan perubahan dan menyiapkan alternatif solusi yang dapat dilakukan oleh unit kerjanya untuk menghadapi perubahan
	Memberikan kepercayaan dan kesempatan kepada bawahan melalui penugasan yang lebih menantang yang disesuaikan dengan kemampuan dan karakteristik bawahan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan pengalaman kerja bawahan
	Memberikan nilai tambah untuk meningkatkan kualitas hasil kerja unit dengan mengembangkan cara kerja ataupun metode kerja yang lebih efektif
	Proaktif mencari peluang perbaikan dan menyampaikan alternatif solusi untuk menghadapi perubahan di lingkungan unit kerja

Dalam implementasi Aksi Perubahan Pemanfaatan Website Kecamatan Untuk Mempermudah Pelayanan Administrasi di Kecamatan Ambarawa. bertujuan mempermudah pelayanan administrasi di Kecamatan Ambarawa, Reformer juga telah melaksanakan implementasi pengembangan potensi diri berdasarkan rencana yang telah ditetapkan.

Adapun aktualisasi yang telah dilaksanakan oleh Reformer mengacu pada

3 (aspek) pengembangan potensi diri yaitu:

1. Aspek Integritas

Pada aspek ini, Reformer melakukan pengembangan potensi diri melalui:

- a. Memperhatikan arahan pimpinan dan kesepakatan bersama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi untuk mencapai visi misi Pemerintah Kabupaten Pringsewu, dengan cara konsisten memberikan laporan setiap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepada pimpinan, sehingga ada mentoring. Hal ini ditandai dengan disampaikannya laporan hasil pelaksanaan tugas kepada Asisten Bidang pemerintahan dan Kesra Sekretariat Daerah Kabupaten pringsewu oleh Reformer setiap selesai melaksanakan tugas yang diberikan kepada Reformer.
 - b. Memacu diri untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi menjadi lebih baik lagi dengan membiasakan diri (habitiasi) dalam menjaga perilaku sehingga lebih disiplin dalam mentaati segala peraturan yang berlaku sehingga lebih profesional. Hal ini ditandai dengan pembiasaan kedisiplinan dengan mematuhi jam kerja secara tepat waktu dan menjaga kode etik pengawasan setiap kali melaksanakan tugas.
2. Aspek Kerjasama
 - a. Meningkatkan kemampuan berkomunikasi, berkoordinasi dan berinteraksi baik dengan pihak internal maupun pihak eksternal melalui kegiatan-kegiatan inovasi yang melibatkan stakeholder sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok fungsi.
 - b. Meningkatkan kemampuan menyampaikan, menggali, menerima, serta mendistribusikan informasi melalui kegiatan sosialisasi.
3. Aspek Mengelola Perubahan
 - a. Meningkatkan kemampuan untuk menjadi pemimpin yang berorientasi

pelayanan dengan cara selalu mengevaluasi output dan outcome dari semua kegiatan terkait tugas pokok dan fungsi bermanfaat bagi masyarakat dan mudah diakses masyarakat.

- b. Mengembangkan sensitivitas terhadap peluang serta keinginan untuk pengembangan kompetensi baik untuk diri sendiri maupun staf dengan cara membuat Tim dalam pelaksanaan tugas sesuai tugas pokok dan fungsi.



Gambar 3.2. . Pelaksanaan strategi pengembangan potensi diri
Demikian laporan aksi perubahan ini, besar harapan penulis supaya aksi perubahan ini bermanfaat dalam mempermudah pelayanan administrasi di kecamatan ambarawa.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan adanya implementasi Aksi Perubahan ini, ada beberapa hal yang dapat direkomendasikan diantaranya:

1. Dari hasil komunikasi yang dilakukan selama Aksi Perubahan, semua *stakeholders* internal dan eksternal mendukung terlaksananya Aksi Perubahan. Hal ini ditunjukkan melalui surat dukungan dan video dukungan *stakeholders*.
2. Untuk mendapatkan manfaat yang utuh dari implementasi Aksi Perubahan ini, maka tahapan jangka menengah maupun jangka panjang harus tetap terus dilaksanakan. Untuk itu, *Project Leader* mengupayakan capaian jangka pendek pada Aksi Perubahan ini dapat sesuai target yang telah ditetapkan, sehingga “Pemanfaatan website kecamatan untuk mempermudah pelayanan administrasi” diharapkan dapat segera dirasakan manfaatnya oleh *stakeholder* internal maupun eksternal.

B. Saran

Pembelajaran pada PKA Angkatan I sudah baik, namun pada tahapan *off campus* masa

implementasi RAP hampir semua peserta mengalami keluhan yang sama yakni terjadinya konflik waktu antara implementasi RAP dan tuntutan tanggung jawab pekerjaan. Untuk kedepanya perlu didesain ada tahapan waktu tersendiri pelaksanaan implementasi Aksi Perubahan yang bebas dari pekerjaan lain agar lebih optimal

LAMPIRAN- LAMPIRAN

