

Laporan Aksi Perubahan



GASPOL

**Gerakan Bersama
Perangkat Daerah,
Organisasi Dan Lembaga
DI KAMPUNG KELUARGA
BERKUALITAS**



Disusun Oleh :
Dra. DWI WIHARYANTI, M.Si
NIP. 196808091994012001

DP3AP2KB KABUPATEN SLEMAN

**PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR
BPSDM KEMENDAGRI
ANGKATAN III
TAHUN 2022**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkah limpahan rahmad, taufik dan hidayah Nya kepada kita semua sehingga bisa menyelesaikan tugas Laporan Aksi Perubahan dengan judul “Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB di Kabupaten Sleman dengan baik dan lancar, dalam rangka memenuhi tugas Pembelajaran Kepemimpinan Administrator (PKA) yang diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Dalam Negeri di Jakarta.

Tidak lupa juga kami sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

- 1) Bapak / Ibu Widhyaiswara yang telah memberikan bimbingan kepada kami dalam merencanakan, melaksanakan dan menyusun Laporan Aksi Perubahan.
- 2) Bapak Drs. Edang M. Kendana, MSi selaku Coach dalam penyusunan Laporan Aksi Perubahan.
- 3) Ibu Dr. Dra. Suci Iriani Sinuraya, M.Si, MM Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sleman selaku Mentor dalam Aksi Perubahan.
- 4) Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Laporan Aksi Perubahan ini sehingga selesai tepat pada waktunya.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang diberikan mendapat imbalan yang berlipat dari Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, sehingga hasil Laporan Aksi Perubahan ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan hasil positif bagi peserta khususnya dan Dinas P3AP2KB Kabupaten Sleman pada umumnya dalam mengembangkan pelayanan bagi masyarakat secara baik, cepat dan tepat sasaran.

Peserta PKA Angkatan III BPSDM Kemendagri Tahun 2022

Dra. Dwi Wiharyanti, M.Si

NIP. 196808091994012001

**LEMBAR PERSETUJUAN
LAPORAN AKSI PERUBAHAN**

Judul : GERAKAN BERSAMA PERANGKAT DAERAH,
ORGANISASI DAN LEMBAGA (GASPOL) DI
KAMPUNG KB

Nama : Dra. DWI WIHARYANTI,M.Si
NIP : 19680809 199401 2 001
Golongan/Pangkat : IV/a / Pembina
Jabatan : KEPALA BIDANG PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KB

Unit Kerja : DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN
PENDUDUK DAN KB KABUPATEN SLEMAN

Angkatan : III
NDH : 9

Disetujui diseminarkan pada seminar Laporan Aksi Perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Tahun 2022 Angkatan III pada Tanggal 8 November 2022 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri.

Jakarta, 8 November 2022

Coach,

Mentor,

Drs. EDANG M. KENDANA, M.Si

NIP. 19670213 198603 1 0034

Dr.Dra.SUCI IRIANI SINURAYA,M.Si, MM

NIP. 19630112 198903 2 003

**BERITA ACARA
SEMINAR LAPORAN AKSI PERUBAHAN**

Pada hari : Selasa
Tanggal : 8 November 2022
Pukul :
Tempat : Gedung F, BPSDM Kemendagri
Telah diseminarkan Laporan Aksi Perubahan Pelatihan Administrator Tahun 2022 Angkatan III

Judul : GERAKAN BERSAMA PERANGKAT DAERAH, ORGANISASI DAN LEMBAGA (GASPOL) DI KAMPUNG KB
Disusun oleh : Dra. DWI WIHARYANTI, M.Si
NIP : 19680809 199401 2 001
Golongan/Pangkat : IV/a / Pembina
Jabatan : KEPALA BIDANG PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KB
Unit Kerja : DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KB KABUPATEN SLEMAN
Angkatan : III
NDH : 9

Dan telah mendapat pengujian/saran/masukan/komentar dari Penguji, Mentor, dan Coach.

Jakarta, 8 November 2022

Coach,

Peserta,

Drs. EDANG M. KENDANA, M.Si
NIP. 19670213 198603 1 0034

Dra. DWI WIHARYANTI, M.Si
NIP. 19680809 199401 2 001

Penguji

Mentor,

Dra. FARIDA KURNIANINGRUM, MM
NIP. 19721122 199201 2 001

Dr.Dra.SUCI IRIANI SINURAYA, M.Si, MM
NIP. 19630112 198903 2 003

Mengetahui,
Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi
Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan

MOHAMMAD RIZAL, SE. M.Si
NIP. 19640817 199303 1 001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN LEMBAR PENGESAHAN	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
<i>EXECUTIVE SUMMARY</i>	vii
A. DISKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN.....	1
1. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	1
2. Pengelolaan Budaya Kerja	11
3. Membangun Jejaring Kerja dan Kolaborasi	23
B. DISKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN	39
1. Capaian dalam Perbaikan Kinerja Organisasi	39
2. Manfaat Aksi Perubahan	55
C. KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN.....	57
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN AKSI PERUBAHAN	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tingkat Pendidikan Pegawai Bidang P2KB	18
Tabel 2	Jejaring Kerja	24
Tabel 3	Daftar Stakeholder dan Katagorinya	26
Tabel 4	Susunan Personalia Tim Efektif Aksi Perubahan GASPOL di Kampung Keluarga Berkualitas (Kampung KB)	29
Tabel 5	Strategi Komunikasi Pada Kelompok Stakeholder	34
Tabel 6	Tantangan/ Masalah yang Dihadapi dan Strategi Penyelesaian Masalah	36
Tabel 7	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Dinas P3AP2KB Kabupaten Sleman	42
Tabel 8	Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sleman tahun 2021-2026 Berdasarkan Renstra 2021-2026	43
Tabel 9	Formulir Implementasi Aksi Perubahan	50
Tabel 10	Keberlanjutan Aksi Perubahan Jangka Menengah dan Jangka Panjang	57
Tabel 11	Sumber Daya Manusia GASPOL di Kampung KB	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Info grafis Penilaian Sikap dan Perilaku	6
Gambar 2	Rapat Pembentukan Tim Efektif	9
Gambar 3	Rapat Koordinasi Gerakan Bersama Organisasi Perangkat Daerah, Lembaga dan Organisasi di Kampung KB	10
Gambar 4	Peraturan Bupati Nomor 40.1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kampung Keluarga Berkualitas	11
Gambar 5	Implementasi aksi perubahan GASPOL di Kampung KB	11
Gambar 6	Bagan Tim Efektif dan Jejaring Kerja Aksi Perubahan	31
Gambar 7	Foto Kegiatan Penandatanganan Komitmen	34
Gambar 8	Foto jejaring dengan media	35
Gambar 9	Kelompok Stakeholders Sesuai katagorinya (Promoters, Latens, Defenders, Apathetics)	35
Gambar 10	Net Map Stakeholders	37
Gambar 11	Bagan Susunan Organisasi DP3AP2KB Kabupaten Sleman.....	41
Gambar 12	Kampung KB Tahun 2016 – 2018	61
Gambar 13	Rintisan Kampung KB Tahun 2022	62

EXECUTIVE SUMMARY

Aksi Perubahan Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung Keluarga Berkualitas (Kampung KB) bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga dalam penyelenggaraan Kampung KB di Kabupaten Sleman secara terkoordinasi dan konvergen, dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memberdayakan serta memperkuat institusi keluarga.

Tahapan kegiatan (*milestone*) yang dijalankan dalam implementasi aksi perubahan jangka pendek dimulai dari Tahapan Persiapan (Pembentukan Tim Efektif), dilanjutkan dengan tahapan Identifikasi kebutuhan pendampingan kegiatan di Kampung KB (Rapat Koordinasi dengan 34 Pokja Kampung KB sehingga tersedianya dokumen data kebutuhan pendampingan kegiatan). Tahapan berikutnya adalah Pembentukan komitmen dengan Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (Rapat Koordinasi yang menghasilkan dukungan dan komitmen terhadap aksi perubahan dari Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga), dilanjutkan dengan tahapan Pelaksanaan Penyusunan regulasi Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Kampung KB. Implementasi aksi perubahan GASPOL di Kampung KB juga sudah dilaksanakan di Kampung KB Kalurahan Wukirsani Kapanewon Cangkringan bersama Dinas Sosial dan BAZNAS kabupaten Sleman.

Hasil yang dicapai dalam aksi perubahan Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB adalah adanya regulasi Peraturan Bupati Nomor 40.1 Tahun 2022 tertanggal 25 Oktober 2022 tentang Penyelenggaraan Kampung KB yang mengamanatkan 20 Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga serta Kapanewon dan Kalurahan untuk terlibat sesuai tugas pokok fungsi dan kewenangan masing-masing dalam penyelenggaraan dan pengembangan Kampung KB di Kabupaten Sleman. Regulasi ini sebagai tindak lanjut dari adanya Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2022 tertanggal 20 Mei 2022 tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Kampung KB.

**LAPORAN AKSI PERUBAHAN
GERAKAN BERSAMA PERANGKAT DAERAH, ORGANISASI DAN
LEMBAGA (GASPOL) DI KAMPUNG KELUARGA BERKUALITAS
(KAMPUNG KB)**

A. DISKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

1. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi

Pemimpin merupakan penggerak utama *erkenan* i. Otoritas *erkenan* i berada di tangan pemimpin. Pemimpin juga menjadi kunci keberhasilan dari suatu *erkenan* i. Begitu juga kegagalan *erkenan* i juga tergantung bagaimana pemimpin melakukan proses kepemimpinannya. Pemberian layanan dapat dilakukan secara optimal jika *erken* kepemimpinan dikelola secara baik atas kendali pemimpin. Harapannya dapat mendukung upaya memperkokoh makna dan implementasi integritas dalam perilaku kerja serta menjadikan unit *erkenan* i sebagai institusi yang memiliki kesungguhan untuk mempraktikkan integritas. Integritas sering disederhanakan maknanya sebagai kejujuran, kebajikan, berperilaku baik dan benar, atau bermoral. Maknanya seringkali berkembang dan dikaitkan dengan pencegahan korupsi. Integritas merupakan hal yang sangat penting bagi seorang Aparatur Sipil Negara karena integritas menjadi *erke* dari semua nilai pribadi seseorang.

Istilah integritas berasal dari kata Latin *integer* yang berarti utuh atau lengkap. Dalam konteks ini, integritas adalah hal yang terkait dengan rasa batin keutuhan yang dari kualitas diri manusia untuk kebaikan seperti kejujuran dan konsistensi karakter. Maka integritas personal terkait dengan karakter – karakter baik yang melekat pada individu. Untuk konteks *erkenan* i, integritas secara institusional adalah integritas personal ditambah dengan nilai-nilai yang dianut *erkenan* i sehingga menciptakan karakter

personel yang diinginkan dalam rangka mencapai terpenuhinya tugas pokok dan fungsi kerentanan (Girindra Wardhana: 2012).

Integritas merupakan hal yang sangat penting bagi pemimpin dan anggota kerentanan (Aparatur Sipil Negara) karena pada dasarnya integritas menjadi nilai pribadi seseorang dan berkeadilan dari tindakan yang diambil. Pemimpin sebagai penggerak utama kerentanan perlu membangun integritas dan kapasitas anggota kerentanan. Integritas dapat diartikan sebagai dorongan hati berkeadilan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan tekad yang mulia. Menurut kamus besar berkeadilan Indonesia, integritas artinya mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan, kejujuran. Sedangkan menurut Wikipedia, integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan.

Berikut ini adalah nilai integritas dalam kepemimpinan yaitu:

a. Kejujuran

Orang yang jujur, menurut Abraham Samad akan melakukan pekerjaan dengan benar dan tidak berkeadilan dalam memimpin dirinya sendiri. Senada, Novel Baswedan juga mengatakan, ketika orang memiliki integritas dan kejujuran yang dipegang teguh, dia akan tetap konsisten pada jalan kebaikan dan berusaha mendahulukan apa yang menjadi cita-cita bersama.

b. Keadilan

Sosok pemimpin yang memiliki integritas akan berusaha untuk bersikap adil dan tidak diskriminatif terhadap orang – orang yang dipimpinnya.

c. Kepedulian

Sebagaimana integritas dimaknai sebagai salah satu kemampuan spiritualitas moral, nilai ini menurut Abraham Samad juga mengajak pemimpin untuk memiliki sensitifitas kemanusiaan dan juga rasa empati. Novel Baswedan pun berpandangan demikian. Seorang pemimpin menurutnya perlu untuk membangun akhlak dan karakter yang kuat. Hal itu yang akan membuatnya peduli terhadap orang lain.

d. Disiplin

Integritas seseorang juga tampak ketika mereka bisa taat pada pada aturan yang sudah disepakati bersama. Pasalnya, pemimpin bukan sosok yang bebas dari aturan. Justru, sosok pemimpin dituntut untuk menjadi role model di mana pun dia berada.

e. Tanggungjawab

Sosok pemimpin yang memiliki integritas akan bertanggungjawab terhadap setiap tugas yang dipercayakan kepadanya.

f. Kemandirian

Integritas juga menyangkut sejauh mana seseorang berani untuk mengambil keputusan tanpa intervensi dari pihak manapun dan tanpa diarahkan.

g. Keberanian

Berani mencegah orang untuk melakukan niat jahat adalah sesuatu yang juga harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Orang yang jujur tetapi tidak memiliki keberanian, orang itu kemungkinan tidak akan bisa jujur. Sudah semestinya orang yang jujur dalam segala hal, apapun masalah yang terjadi, dia tetap berani untuk tetap jujur. Untuk melakukan itu, seorang pemimpin perlu keberanian dan pembiasaan.

h. Kerja Keras

Pemimpin yang punya integritas, tidak akan mengambil jalan pintas untuk mencapai tujuan. Tidak ada sesuatu yang bisa didapat dengan mudah. Menurut Abraham Samad, ketika seorang pemimpin punya pikiran yang instan tanpa kerja keras, pemimpin tersebut punya potensi untuk menjadi koruptor.

i. Kesederhanaan

Nilai ini menjadi sesuatu yang sangat mutlak untuk dimiliki oleh seorang pemimpin. Jika tidak sederhana, seorang pemimpin punya potensi bersikap serakah dan berujung pada tindakan korupsi.

Implementasi nilai-nilai integritas pada setiap erkenan i akan sangat tergantung bagaimana para pejabat/pegawai menyikapi dan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai motivasi kerja. Sedangkan aspek akuntabilitas kinerja dalam suatu erkenan i/kantor pada dasarnya adalah adanya pertanggungjawaban dari suatu kegiatan/kerja dan berorientasi pada hasil yang harus diketahui oleh seluruh pejabat/ pegawai. Tanggungjawab tersebut merupakan kewajiban bersama dengan konsekuensi tertentu sesuai kebijakan atau regulasi yang berlaku.

Disamping integritas yang harus dibangun oleh seorang pemimpin sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah Akuntabilitas Kinerja. Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk menpertanggungjawabkan keberhasilan atau ketidaktercapaian pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi erkenan i. Setiap instansi yang ingin meningkatkan akuntabilitasnya, harus mengubah mindsetnya terlebih dahulu dan mengembangkan manajemen kinerja dengan erke pada target atau hasil yang bermanfaat bagi masyarakat. “Instansi pemerintah yang bisa meningkatkan akuntabilitas harus mengubah pola pikirnya.

Ada beberapa *culture set* yang harus diubah terkait dengan upaya meningkatkan akuntabilitas kinerja Organisasi. Pertama, tidak lagi hanya berke pada penyerapan anggaran untuk menghabiskan anggaran, tetapi berke pada manfaat yang ingin dihasilkan bagi masyarakat sebelum merencanakan kegiatan dan anggarannya. Kedua, instansi yang mampu meningkatkan akuntabilitasnya, sudah dipastikan ada keterlibatan aktif dari pimpinan tertinggi, sehingga ada komitmen, ada kepedulian, dan ada pemahaman dari pimpinan, Ketiga, untuk mencapai peningkatan akuntabilitas kinerja secara menyeluruh, harus melibatkan seluruh unit kerentanan i, untuk bersama-sama melakukan perubahan menuju perbaikan kualitas kinerja. Adapun keempat, perubahan orientasi terhadap penggunaan anggaran. Dengan adanya perubahan orientasi tersebut, dapat dipastikan bahwa setiap instansi akan memberikan *outcome* yang bisa dipertanggungjawabkan.

Melalui aksi perubahan Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL di Kampung Keluarga Berkualitas, *Reformer* tidak hanya dituntut agar bisa mencapai tujuan aksi perubahan, tetapi dituntut agar berupaya membangun integritas dan akuntabilitas kinerja Organisasi dalam diri *Reformer* sebagai pribadi dan sebagai seorang pimpinan dalam kerentanan i. Adapun upaya membangun integritas dan akuntabilitas kinerja Organisasi dalam aksi perubahan ini sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan rencana tahapan pelaksanaan kegiatan aksi perubahan sesuai tatakala yang sudah direncanakan, terukur dan dapat dicapai. *Reformer* sebagai penggagas, penyusun, pemimpin dan pelaksana aksi perubahan bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan kegiatan sesuai tahapan.
- 2) Fokus pada pencapaian tujuan. Kegiatan aksi perubahan dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi utama jabatan sebagai ASN. Hal ini memerlukan strategi

dalam pengaturan waktu dan schedule agar keduanya dapat berjalan secara beriringan. Kedisiplinan dan ketekunan menjadi point penting demi kelancaran aksi perubahan.

- 3) Membangun erkenan i efektif dengan tim dan stakeholder sehingga proses aksi perubahan dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini perlu dilakukan dalam pembuatan Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Kampung Keluarga Berkualitas sebagai pendukung utama aksi perubahan Gerakan Bersama Organisasi Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung Keluarga Berkualitas (Kampung KB).

Pengembangan potensi diri dalam membangun integritas dan akuntabilitas kinerja Organisasi dalam diri *Reformer* dapat diterangkan dengan tabel berikut :

Gambar 1. Info grafis Penilaian Sikap dan Perilaku



PENGEMBANGAN POTENSI DIRI :

1. Aspek Integritas
 - a. Memperhatikan arahan pimpinan dan kesepakatan bersama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi

untuk mencapai visi misi Pemerintah Kabupaten Sleman, dengan cara konsisten memberikan laporan setiap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepada pimpinan, sehingga ada mentoring.

- b. Memacu diri untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi menjadi lebih baik lagi dengan membiasakan diri (Habitulasi) dalam menjaga perilaku sehingga lebih disiplin dalam mentaati segala peraturan yang berlaku sehingga lebih berkenan i l.

2. Aspek Kerjasama

- a. Meningkatkan kemampuan berkomunikasi, berkoordinasi dan beinteraksi dengan pihak internal Dinas maupun pihak eksternal Dinas melalui kegiatan-kegiatan inovasi dengan menerbitkan regulasi seperti Peraturan Bupati dan Peraturan Daerah sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok fungsi.
- b. Meningkatkan kemampuan menyampaikan, menggali, menerima, serta mendistribusikan informasi dengan cara menjadi narasumber di dalam FGD, Workshop atau Seminar sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi.

3. Aspek Mengelola Perubahan

- a. Meningkatkan kemampuan untuk menjadi pemimpin yang berorientasi pelayanan dengan cara selalu mengevaluasi output dan outcome dari semua kegiatan Tugas Pokok dan Fungsi sehingga 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.

Tantangan Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi dalam Implementasi Aksi Perubahan

Gerakan Bersama Organisasi Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL Di Kampung KB melibatkan berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD, Lembaga, Kapanewon dan Kalurahan dalam implementasinya yang tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 40.1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kampung KB, sehingga diperlukan komitmen dan kerendahan hati yang terus menerus untuk menjaga keberlanjutan aksi perubahan.

Upaya dalam menghadapi Tantangan

Upaya yang dilakukan adalah menjaga keberlangsungan komunikasi yang efektif dan membangun jejaring secara terus menerus sehingga penyelenggaraan Kampung KB bisa terkoordinir dan konvergen. Salah satunya dengan menyediakan anggaran rapat koordinasi dan rapat evaluasi sehingga kegiatan aksi perubahan bisa berkelanjutan dan mendapat dukungan.

Hasil yang Dapat Dicapai dalam Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi.

Capaian hasil perwujudan membangun integritas dan akuntabilitas kinerja Organisasi dalam aksi perubahan **“Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di kampung Keluarga Berkualitas ”** antara lain:

- a. Komitmen dari anggota Tim Efektif untuk melaksanakan implementasi aksi perubahan Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung Keluarga Berkualitas. Dalam melakukan

implementasi dan penyusunan Laporan Aksi Perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator merupakan sebuah proses kepemimpinan dalam mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan memberi inspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai sasaran erkenan i l l daripada kepentingan diri jangka pendek serta pencapaian aktualisasi diri. Pelaksanaan koordinai internal bidang dan internal DP3P2KB dilaksanakan pada tanggal 8 September 2022 sehingga terbentuk Tim Efektif Aksi Perubahan GASPOL di Kampung KB.

Gambar 2. Rapat Pembentukan Tim Efektif



- b. Adanya dukungan dan komitmen dari Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga dalam aksi perubahan Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung Keluarga Berkualitas. Untuk membangun komitmen bersama, seorang pemimpin harus mempunyai tekad yang kuat dan kerangka berpikir yang sama dalam melaksanakan inovasi pelayanan. Pemimpin adalah seseorang yang sangat berpengaruh dan memainkan peranan penting terhadap aktivitas anggotanya dalam merumuskan sesuatu guna mencapai tujuan (Kartini Kartono, 2003: 27). Cara mempengaruhi dan memotivasi seseorang agar orang tersebut mau

berkontribusi untuk keberhasilan erkenan i. Kemampuan mempengaruhi tidak hanya sebatas pada bawahan tetapi juga di level sejajar maupun di level yang lebih tinggi. Dalam koordinasi, konsultasi dan membangun komitmen dengan stakeholder internal maupun eksternal ada beberapa hal yang dilakukan pada tahap ini. Yaitu konsultasi dan erkenan i dengan pimpinan yang lebih tinggi dan koordinasi dengan stakeholder internal dan eksternal kami laksanakan untuk memperkuat komitmen pelaksanaan aksi perubahan. Pelaksanaan Koordinasi untuk menetapkan indikator kebutuhan pendampingan kegiatan di Kampung KB dengan Pengurus Pokja Kampung KB dilaksanakan pada tanggal 19 September 2022. Sedangkan Pelaksanaan Rapat Koordinasi dengan Organisasi Perangkat Daerah dan Lembaga dilaksanakan pada tanggal 22 September 2022.

Gambar 3. Rapat Koordinasi Gerakan Bersama Organisasi Perangkat Daerah, Lembaga dan Organisasi di Kampung KB



- c. Adanya Peraturan Bupati Nomor 40.1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kampung Keluarga Berkualitas. Koordinasi teknis untuk penyusunan

Peraturan Bupati dengan Bagian Hukum dan Bagian Kesra dilaksanakan pada tanggal 29 september 2022.

Gambar 4. Peraturan Bupati Nomor 40.1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kampung Keluarga Berkualitas



- d. Implementasi aksi perubahan GASPOL di Kampung KB dilaksanakan di Kampung KB Kalurahan Wukirsari yang dihadiri oleh Kader kampung KB dan PKB/ PLKB. Menghadirkan erkenan i dari Dinas Sosial dan BAZNAS Kabupaten Sleman, dilaksanakan pada tanggal 26 Oktober 2022.

Gambar 5. Implementasi Aksi Perubahan GASPOL di Kampung KB



2. Pengelolaan Budaya Kerja

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang

Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara tertanggal 26 Agustus 2021, disebutkan bahwa dalam rangka penguatan budaya kerja sebagai salah satu strategi transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (*world class government*) serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 4 tentang nilai erke dan Pasal 5 tentang kode etik dan kode perilaku Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diperlukan keseragaman nilai-nilai erke ASN. Sehingga pada tanggal 27 Juli 2021 Presiden Republik Indonesia telah meluncurkan *core values* (nilai-nilai dasar) ASN BerAKHLAK dan *employer branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa”. Surat edaran tersebut menyebutkan bahwa :

- a. Core values yang harus diterapkan oleh seluruh ASN di instansi pemerintah adalah BerAKHLAK;
- b. Employer Branding ASN adalah Bangga Melayani Bangsa;
- c. Core values ASN BerAKHLAK sebagaimana dimaksud pada angka 1 adalah sebagai berikut:
 - Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat;
 - Akuntabel, yaitu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan;
 - Kompeten, yaitu terus erkena dan mengembangkan kapabilitas;
 - Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan;
 - Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara;
 - Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan;
 - Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis.
- d. Panduan perilaku (kode etik) dari masing-masing nilai-nilai erke adalah sebagai berikut:

- Berorientasi Pelayanan:
 - Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan;
 - Melakukan perbaikan tiada henti.
- Akuntabel:
 - Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi;
 - Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
 - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
- Kompeten:
 - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 - Membantu orang lain erkena;
 - Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- Harmonis:
 - Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
 - Suka menolong orang lain;
 - Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- Loyal:
 - Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
 - Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara;
 - Menjaga rahasia jabatan dan negara.
- Adaptif:
 - Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;

- Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas;
 - Bertindak proaktif.
- Kolaboratif:
- Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah;
 - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.
- e. Nilai-nilai erke BerAKHLAK menjadi erke penguatan budaya kerja di instansi pemerintah untuk mendukung pencapaian kinerja individu dan tujuan erkenan i/instansi;
- f. Instansi pemerintah agar menginternalisasikan dan mengimplementasikan core values ASN BerAKHLAK secara utuh tidak menambah atau mengurangi definisi dan panduan perilaku. Lnstansi pemerintah harus melengkapi dengan contoh per ilaku (kode perilaku) yang relevan dengan konteks tugas fungsi masing-masing.

Tantangan untuk menyelenggarakan birokrasi yang melayani bukanlah tugas yang mudah, karena untuk dapat merevolusi budaya kerja pemerintah butuh pemahaman agar tidak sampai melanggar norma yang berlaku dalam erken pemerintahan. Pengelolaan budaya kerja yang perlu dikembangkan adalah :

Pertama, inovasi layanan cenderung mulai menjadi kebutuhan primer untuk meningkatkan efektivitas kinerja pemerintah, sehingga insan-insan kreatif sudah sewajarnya dapat dipupuk agar dapat berkembang dengan baik. ASN perlu didorong agar kritis dan terbuka terhadap kondisi lingkungannya, serta

memiliki keberanian untuk menghadapi risiko-risiko yang terukur. Sumber inovasinya bisa berasal dari kepekaan pemerintah terhadap barrier yang dialami masyarakat. Jadi pola erkenan i seharusnya didesain dengan cara yang lebih cair dengan konsumen (dalam hal ini adalah masyarakat).

Kedua, perspektif mengenai ASN perlu dikondisikan sebagai erke paling berharga dari erkenan i pemerintah. Sistem reward and punishment sangat layak untuk diterapkan agar kinerja dari ASN dapat lebih bertenaga. Kompetisi yang sehat juga perlu dibangun agar setiap ASN memiliki semangat yang tinggi untuk berkontribusi. ASN yang kreatif berhak mendapatkan apresiasi yang layak, sedangkan yang kinerjanya di bawah target tidak semata-mata dihukum, tetapi bisa juga dibina agar memiliki semangat yang sama dengan rekan-rekan sejawatnya. Tujuannya adalah agar setiap ASN bisa memiliki motivasi untuk lebih berkontribusi terhadap kinerja organisasinya.

Ketiga, kendati pemerintah menerapkan erken erkenan i yang sangat terstruktur, namun ada baiknya pola erkenan i ini tidak sampai menghambat erkenan i yang erat dan terbuka antargolongan ASN. Setiap kepala/pejabat erkenan i perlu diarahkan agar memiliki pola hubungan yang cair dengan staf/bawahannya hingga batas-batas tertentu. Sehingga pejabat-pejabat tersebut juga memiliki kepekaan atas hambatan-hambatan kinerja yang dialami anggotanya. Perubahan gaya manajerial bisa dimulai dari perubahan gaya kepemimpinan. Citra ASN yang ramah, harmonis, dan bertenaga mestinya mulai ditonjolkan agar modal sosial dengan masyarakat bisa berkembang dengan baik.

Keempat, sinergi dengan masyarakat melalui fasilitas teknologi informasi seharusnya juga bisa dimanfaatkan dengan optimal, mulai dari erken perencanaan kebijakan hingga evaluasi pelaksanaan/kinerja pemerintahan. Pada saat ini sudah begitu

banyak akses informasi yang dibangun, tetapi kurang bisa dimanfaatkan karena minimnya tenaga ahli yang bisa mengelola perkembangan teknologi informasi sebagai media sharing dan curhat dengan masyarakat. Alhasil banyak fasilitas yang kurang optimal penggunaannya. Selain itu banyak ruang informasi yang kurang update. Mestinya dengan perkembangan yang sekarang ini terjadi, gaya erkenan i antara pemerintah dan masyarakat didesain agar lebih santai dan interaktif serta memiliki respons yang cepat.

Dari persoalan tersebut, mungkin persoalan SDM mendapatkan ranking tertinggi untuk permasalahan yang perlu dituntaskan dari awal, mengingat SDM merupakan kunci perubahan. Dalam perspektif erkenan i pemerintahan, perbaikan kinerja SDM bisa dilakukan dengan proses assessment dan edukasi terhadap perangkat ASN, mulai dari proses perekrutan hingga evaluasi kinerja. Tujuannya adalah agar pemerintah mendapatkan orang-orang terbaik dan untuk melahirkan erkenan evaluasi yang akurat. Selain itu prioritas pembangunan juga perlu disosialisasikan dan diawasi dengan benar agar orientasi kinerja di setiap erkenan i tidak erkena-tindih.

Organisasi dari *Reformer* adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dengan ketugasan di Bidang Pengendalian Penduduk dan KB. Sejak *Reformer* memimpin erkenan i Bidang Pengendalian Penduduk dan KB, telah diidentifikasi unsur-unsur pembentuk budaya kerja di bidang Bidang Pengendalian penduduk dan KB antara lain karakteristik sumber daya manusia, dan erkenan teknologi yang digunakan, serta peraturan yang diyakini dan berlaku. Beberapa hal yang sudah berjalan dengan baik, dilanjutkan dan dipupuk agar menjadi budaya erkenan i yang baik, sedangkan yang kurang baik dilakukan suatu perubahan. Perubahan dalam sebuah erkenan i merupakan sesuatu yang

penting jika ingin mempertahankan *erkenan i* dan meningkatkan kinerjanya. Pengelolaan budaya kerja menejemen perubahan (*change management*) ada beberapa tingkatan, yaitu :

1. Perubahan Individu

Ini merupakan tingkatan perubahan yang paling *erke*, dimana setiap individu akan berubah, namun perubahan itu tidak mesti kearah yang diinginkan, sehingga peran pemimpin sangat penting untuk mengatur arah perubahan individu agar sejalan dengan tujuan *erkenan i*.

2. Perubahan Organisasi

Ini berkaitan dengan manajemen proyek. Jika manajemen proyek berguna untuk memastikan solusi dari proyek yang dirancang, maka *change management* berperan untuk memastikan solusi dapat bekerja efektif.

3. Perubahan Kemampuan Organisasi

Pada tingkatan ini *change management* berperan secara langsung mengelola *erkenan i* agar mampu beradaptasi dengan perubahan dunia atau lingkungan *erkenan i*. Contohnya: seorang pemimpin berinisiatif membuat perubahan metode pengukuran kinerja, untuk mendukung capaian target *erkenan i* (Fariani, 2019).

Dalam mengelola *erkenan i* di Bidang Pengendalian Penduduk dan KB, *erkena awal* yang dilakukan *Reformer* adalah dengan dengan melakukan identifikasi karakteristik Sumber Daya Manusia (SDM) pembentuk *erkenan i* Bidang Pengendalian Penduduk dan KB. Beberapa karakteristik yang sudah ada harus dikelola dan menjadi modal *erke* yang akan dikembangkan menjadi suatu budaya pelayanan yang baik. Karakteristik masing-masing pegawai ini harus dikelola dengan benar menuju satu budaya kerja *erkenan i* yang diharapkan, sehingga tidak terjadi

pergesekan karakter akibat budaya asal yang berbeda dan kepercayaan yang diyakini.

Karakteristik Sumber Daya Manusia yang ada di Bidang Pengendalian Penduduk dan KB yang menjadi modal erke pembentukan budaya pelayanan antara lain adalah:

1. Kepercayaan dan keyakinan pegawai

Pegawai di Bidang Pengendalian Penduduk dan KB taat beragama, sehingga. Menjadi modal erke yang baik untuk membentuk budaya kerja yang berorientasi pelayanan ASN BerAKHLAK.

2. Kedisiplinan Pegawai

Semua pegawai Bidang Pengendalian Penduduk dan KB memiliki kedisiplinan waktu dan pencapaian target-target kinerja yang baik. Hal tersebut menjadi modal erke yang baik untuk membentuk budaya kerja yang baik. Dengan disiplin pegawai akan erkena menghargai waktu, akan lebih dihargai oleh orang sekitar, akan melakukan dengan baik saat diberi tanggung jawab.

3. Keadaan Ekonomi

Keadaan ekonomi pegawai di bidang Pengendalian Penduduk dan KB semuanya dapat dikatakan cukup. Tidak ada yang mengalami kesulitan keuangan untuk memenuhi kebutuhan pokok dan vital, atau terlibat hutang yang tidak dapat diselesaikan. Dengan adanya keadaan ekonomi yang baik dari semua pegawai bidang Pengendalian Penduduk dan KB menjadi modal erke pembentukan budaya pelayanan yang erke sesuai tupoksinya, ramah, dan disiplin yang tinggi.

4. Keadaan Tingkat Pendidikan

Sebagian besar pegawai di Bidang Pengendalian Penduduk dan KB, adalah lulusan S1. Berikut data tingkat Pendidikan pegawai di Bidang Kesmas:

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Bidang P2KB

No	Nama	Tingkat Pendidikan	Ketugasan
1.	Dra. Dwi Wiharyanti , M.Si	S2 Ilmu Ekonomi	Kepala Bidang Pengendalian Penduduk dan KB
2.	Ani Nurhayati, S.ST. MH.Kes	S2 Hukum Kesehatan	Sub Koordinator Kelompok Substansi Pembinaan KB
3.	Drg. Diah Niken Andarwati, M.Han	S2 Pertahanan	Sub Koordinator Kelompok Substansi Pengendalian Penduduk, Advokasi, dan KIE
4.	Tahar Rinarto	SMA	Pengelola Pelayanan dan Pembinaan KB
5.	Isti Hartini, S.Sos	S1 Ilmu Sosial	Analisis Pembinaan KB
6.	Sukarsih, S.M	S1 Manajemen	Pengelola Advokasi Konseling dan Pembinaan KB dan Kesehatan Reproduksi
7.	Alfi Etikawati,S.Si	S1 Geografi	PHL yang mengurus pelaporan DAK
8.	. Muh Sahid,Sp.d	S1 Kependidikan	PHL yang mengurus Data dan Pelaporan

9.	Dina Arista,A.Md.Kep	D3 Keperawatan	PHL yang mengurus pelaksanaan Bhaksos Pelayanan KB
----	----------------------	----------------	--

Dari data tabel di atas terlihat bahwa erken semua pegawai Bidang Pengendalian Penduduk dan KB mempunyai tingkat Pendidikan minimal lulusan SMA dan sebagian besar lulusan S1 ke atas. Karakteristik ini akan menjadi unsur vital untuk membangun budaya kerja Pelayanan yang erkenan i I karena kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya dengan *core value* ASN BerAKHLAK.

Strategi pengembangan kompetensi dalam aksi perubahan adalah:

a. Mentoring

Strategi mentoring ini dilakukan dengan selalu minta arahan dan petunjuk dari atasan terutama Kepala Dinas dalam pelaksanaan aksi perubahan. Strategi ini bertujuan untuk mengatasi berbagai kendala dalam pelaksanaan aksi perubahan, dan terjalin kerjasama diantara erke aksi perubahan.

b. Coaching

Strategi Coaching ini dilakukan dalam upaya mencapai target dari aksi perubahan yang sudah direncanakan. Tujuannya terjadi Komunikasi dua arah dari semua Tim Efektif dan Reformer sehingga target bisa dicapai sesuai yang direncanakan.

c. Bimbingan teknis

Strategi Bimbingan teknis dilakukan guna meningkatkan kompetensi tim Efektif aksi perubahan sehingga target aksi perubahan bisa tercapai sesuai rencana.

Selanjutnya dengan terbitnya regulasi Peraturan Bupati Nomor 40.1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kampung KB bisa menjadi pedoman untuk internal dinas dan juga Perangkat Daerah, Organisasi dan lembaga dalam penyelenggaraan Kampung KB, yang di tahun 2024 semua Kalurahan menjadi Kampung KB. Hasil identifikasi dan analisis *Reformer* menemukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Identifikasi kebutuhan kegiatan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas institusi keluarga di masing-masing Kampung KB belum dilakukan.
- b. Keterlibatan perangkat daerah, Organisasi dan lembaga di dalam penyelenggarakan Kampung KB masih terbatas.
- c. Belum adanya regulasi Tingkat kabupaten terkait penyelenggaraan Kampung KB. Hasil identifikasi ini, menjadi erke untuk membuat rencana tindak lanjut, yang akan menjawab kebutuhan pelayanan atau kebutuhan program.

Dari hasil identifikasi di atas, *Reformer* sebagai pemimpin erkenan i melakukan erkena-langkah sebagai berikut:

- a. Mengindetifikasi kebutuhan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan di masing-masing Kampung KB.
- b. Melalui Aksi Perubahan GASPOL di Kampung KB melibatkan perangkat daerah, Organisasi dan Lembaga untuk terlibat dalam Penyelenggaraan Kampung KB
- c. Menyusun regulasi Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Kampung KB.

Semua tindakan di atas adalah sebagian kecil dari banyak hal yang dilakukan untuk membangun budaya kerja pelayanan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pengelolaan budaya kerja *Reformer* melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi karakteristik pegawai yang membentuk organisai

- b. Mengajak untuk selalu meningkatkan kompetensi, semangat dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas sesuai tupoksinya erkenan akan meningkatkan kualitas pelayanan, dengan cara memberi contoh riil dengan menciptakan inovasi-inovasi dari pemikiran *Reformer* sendiri yang kemudian dibangun bersama tim yang terdiri dari unsur-unsur Bidang Pengendalian Penduduk dan KB.
- c. Memimpin dengan memberi contoh, tidak hanya bicara, namun bekerja membuat inovasi.
- d. Menerapkan erkenan i efektif sehingga semua pihak mendukung gagasan-gagasan *Reformer*, termasuk dari Bidang lain maupun Lintas Sektor.
- e. Melakukan koordinasi yang terus menerus dalam melaksanakan setiap kegiatan.

Tantangan yang Dihadapi dan Upaya yang Ditempuh untuk Mengatasi Tantangan

Sejak *Reformer* menjadi Pimpinan Organisasi Bidang pengendalian Penduduk dan KB tahun 2019, erkenan i efektif merupakan kunci yang paling tepat untuk menggalang komitmen anggota erkenan i. Selain menerapkan erkena-langkah yang diuraikan di atas, seorang pemimpin yang menerapkan erkenan i yang baik dengan semua pihak, baik di internal erkenan i yang dipimpinnya maupun lintas bidang bahkan lintas sektor, akan mudah mengajak semua orang untuk bisa sejalan dan mendukung apa yang menjadi gagasannya.

Namun demikian meskipun dapat teratasi dengan erkenan i efektif yang dilakukan *Reformer*, namun setiap tantangan memiliki solusi yang berbeda-beda. Berikut adalah beberapa tantangan selama implementasi aksi perubahan dan solusi pemecahannya:

- a. Perlunya komitmen dari perangkat daerah, Organisasi dan lembaga yang tertuang dalam Peraturan Bupati sesuai dengan tugas , pokok dan fungsi. Langkah yang ditempuh adalah dengan membuat rencana anggaran untuk bisa memfasilitasi pertemuan sehingga bisa disusun perencanaan dan evaluasi program secara berkesinambungan.
- b. Masih belum optimalnya partisipasi pengurus pokja Kampung KB dan Masyarakat dalam penyelenggaraan Kampung KB. Langkah yang ditempuh adalah menganggarkan monitoring dan evaluasi ke Kampung KB sehingga partisipasi pengurus pokja Kampung KB dan masyarakat meningkat.

3. Membangun Jejaring Kerja dan Kolaborasi

Kesuksesan lembaga atau erkenan i masih sangat bergantung pada keberhasilan menciptakan jejaring kerja (networking). Dengan kata lain, menjalin hubungan sosial dengan siapa pun menjadi bagian penting dalam segala aktivitas kehidupan setiap erkenan i. Menjaga hubungan jejaring kerja dan kolaborasi adalah salah satu kegiatan penting dalam berorganisasi yang diwujudkan dengan melakukan koordinasi dan kolaborasi antar bagian dari satu erkenan i atau dengan erkenan i lain. Lewat kerja berjejaring ini diharapkan akan memudahkan setiap individu mengatasi masalah untuk tujuan bersama.

Pengertian jejaring kerja menurut Wayne E. Baker (1994) adalah proses aktif membangun dan mengelola hubungan-hubungan yang produktif baik personal maupun erkenan i. Pendapat lainnya menyatakan bahwa jejaring kerja merupakan suatu erken informasi yang terdiri dari manusia, data, perangkat lunak (software), perangkat keras (hardware) dan jaringan itu sendiri (O'Brien, 1999). Sedangkan Nazir Harjanto (2002) menyatakan jejaring kerja sebagai wadah baik formal maupun informal yang memfasilitasi pertemuan kelompok atau erkenan i diantara pihak-pihak yang berkepentingan untuk menemukan

pemecahan masalah dan kebutuhan informasi untuk kepentingan semua pihak.

Selain membangun jejaring kerja, dalam pelaksanaan tugas Organisasi pemerintahan diperlukan kolaborasi dengan pihak-pihak lain untuk mencapai tujuan visi misi yang sudah direncanakan. Dalam teori administrasi dan kebijakan erken, tata erken pemerintahan yang kolaboratif atau collaborative governance merupakan bagian dari konsep governance yang lebih luas. Collaborative Governance selanjutnya disebut sebagai CG merupakan sebuah pendekatan yang penting dan bermanfaat untuk mencapai tujuan pemerintahan dan pembangunan.

Sebagai bagian dari governance, CG menekankan pentingnya kolaborasi antar berbagai erke dan pihak dalam proses pembangunan dan pemerintahan. Menurut Ansell & Gash (2007) dalam CG ada beberapa prasyarat, proses dan poin penting dalam CG model yaitu *starting conditions*; *collaborative process*; *institutional design*; *facilitative leadership* dan *expected outcome*. *Starting conditions* merupakan proses untuk melakukan analisis apakah terdapat *power-resources-knowledge asymmetric* atau kesenjangan yang sangat tinggi dalam kekuasaan dan kekuatan, sumber daya ataupun pengetahuan diantara berbagai pihak yang akan melakukan kolaborasi. Termasuk juga apakah terdapat sejarah masa lalu, baik dalam konteks yang mendukung atau menghambat untuk melakukan kolaborasi. Ini dikarenakan apabila terdapat kesenjangan yang terlalu lebar maka kondisi awal (*starting conditions*) untuk melakukan proses kolaborasi tidak akan berjalan dengan maksimal. Langkah selanjutnya adalah proses kolaboratif itu sendiri penting untuk melakukan dialog tatap muka sehingga terbangun kepercayaan dan pemahaman yang sama dengan seluruh stakeholders. *Institutional design* yang mendukung proses kolaboratif juga hal penting yang dibutuhkan untuk mendorong partisipasi dan transparansi dalam proses kolaborasi. Selain itu

kepemimpinan yang fasilitatif dan demokratis juga dibutuhkan dalam proses kolaborasi, sehingga pada erkenan hasil yang diharapkan juga mampu tercapai.

CG dapat diaplikasikan dalam berbagai hal, khususnya dalam sektor pemerintahan dan pembangunan. Berbagai proses transformasi pemerintahan dan pembangunan yang berhasil, salah satunya adalah karena implementasi konsep CG. Dalam Aksi Perubahan GASPOL di Kampung KB tentunya memerlukan kegiatan yang kolaboratif dengan pihak perangkat daerah, Organisasi dan Lembaga di level pemerintah dengan akademisi dan masyarakat dalam optimalisasi penyelenggaraan di Kampung KB.

Untuk melaksanakan aksi perubahan ini memerlukan dukungan dari berbagai pihak atau stakeholder. Stakeholder yang berkepentingan beserta peranannya dalam pelaksanaan Aksi Perubahan “Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga(GASPOL) di Kampung KB”, telah diidentifikasi saat merancang Aksi Perubahan.

Pada saat pelaksanaan implementasi aksi perubahan, semua stakeholder yang telah diidentifikasi tersebut memberikan dukungan dan keterlibatannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Berikut ini daftar stakeholder baik dari internal Dinas P3AP2KB maupun dari Eksternal (di luar Dinas P3AP2KB) yang tertuang dalam tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Jejaring Kerja

Stakeholders Internal	Stakeholders Eksternal
Kepala Dinas P3AP2KB	BKKBN RI
Kepala Bidang Pengendalian Penduduk dan KB	BKKBN DIY
Kepala Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga	DP3AP2 DIY
Kelompok Substansi Pengendalian Penduduk,	Bupati Sleman

Advokasi, Komunikasi, Informasi dan Edukasi	
Kelompok Substansi Pembinaan KB Keluarga Berencana	DPRD Komisi D
Kelompok Substansi Bina Ketahanan Keluarga	Sekretaris Daerah Kabupaten Sleman
Kelompok Substansi Pemberdayaan Keluarga Sejahtera dan Kemitraan	Asisten Sekretaris Daerah Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat
Seluruh Staf Bidang Pengendalian Penduduk dan KB	Kepala Bappeda Kabupaten Sleman
Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan	Kepala Dinas Kominfo Kabupaten Sleman
Kepala Bidang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Anak	Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman
	Kepala Dinas Dukcapil Kabupaten Sleman
	Kepala Dinas Sosial
	Kepala Dinas PMK
	Kepala Dinas Perindag
	Kepala Dinas Koperasi dan UMK
	Kepala Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan
	Kepala Dinas Lingkungan Hidup
	Kepala Dinas Pariwisata
	Kepala Dinas Kebudayaan
	Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman
	Kepala BKAD Kabupaten Sleman
	Kepala Dinas PUPKP
	Panewu se Kabupaten Sleman
	Kepala Bagian Kesra Setda Kab Sleman
	Kepala Bagian Hukum Setda Kab Sleman
	Lurah se Kabupaten Sleman
	Sekolah/ Perguruan Tinggi
	Baznas Kabupaten Sleman
	BPD Cabang Sleman
	Bank Sleman

	Fasilitas Kesehatan
	Kader KB
	Masyarakat
	Media
	LSM

Tabel 3. Daftar Stakeholder dan Katagorinya

No	Stakeholders	Pengaruh		Kepentingan		Katagori
		Kecil	Besar	Kecil	Besar	
1	BKKBN RI		v		v	<i>Promoters</i>
2	BKKBN DIY		v		v	<i>Promoters</i>
3	DP3AP2 DIY		v	v		<i>Latens</i>
4	Bupati Sleman		v		v	<i>Promoters</i>
5	DPRD Komisi D		v	v		<i>Latens</i>
6	Sekretaris Daerah Kabupaten Sleman		v		v	<i>Promoters</i>
7	Asisten Sekretaris Daerah Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat		v	v		<i>Latens</i>
8	Kepala Bappeda Kabupaten Sleman		v	v		<i>Latens</i>
9	Kepala Dinas Kominfo Kabupaten Sleman		v	v		<i>Latens</i>
10	Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman		v	v		<i>Latens</i>
11	Kepala Dinas Dukcapil Kabupaten Sleman		v	v		<i>Latens</i>
12	Kepala Dinas Sosial		v	v		<i>Latens</i>
13	Kepala Dinas PMK		v	v		<i>Latens</i>
14	Kepala Dinas Perindag		v	v		<i>Latens</i>
15	Kepala Dinas Koperasi dan UMK		v	v		<i>Latens</i>
16	Kepala Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan		v	v		<i>Latens</i>
17	Kepala Dinas Lingkungan Hidup		v	v		<i>Latens</i>
18	Kepala Dinas Pariwisata		v	v		<i>Latens</i>
19	Kepala Dinas Kebudayaan		v	v		<i>Latens</i>

20	Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman		v	v		<i>Latens</i>
21	Kepala BKAD Kabupaten Sleman		v	v		<i>Latens</i>
22	Kepala Dinas PUPKP		v	v		<i>Latens</i>
23	Panewu se Kabupaten Sleman		v	v		<i>Latens</i>
24	Kepala Bagian Kesra Setda Kab Sleman		v	v		<i>Latens</i>
25	Kepala Bagian Hukum Setda Kab Sleman		v	v		<i>Latens</i>
26	Kepala Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga	v			v	<i>Defenders</i>
27	Kelompok Substansi Pengendalian Penduduk, Advokasi, Komunikasi, Informasi dan Edukasi	v			v	<i>Defenders</i>
28	Kelompok Substansi Pembinaan KB	v			v	<i>Defenders</i>
29	Kelompok Substansi Bina Ketahanan Keluarga	v			v	<i>Defenders</i>
30	Kelompok Substansi Pemberdayaan Keluarga Sejahtera dan Kemitraan	v			v	<i>Defenders</i>
31	Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan	v			v	<i>Defender</i>
32	Kepala Bidang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Anak	v			v	<i>Defender</i>
33	Lurah se Kabupaten Sleman		v	v		<i>Latens</i>
34	Sekolah/ Perguruan Tinggi		v	v		
35	Baznas Kabupaten Sleman		v	v		<i>Latens</i>
36	BPD Cabang Sleman		v	v		<i>Latens</i>
37	Bank Sleman		v	v		<i>Latens</i>
38	Fasilitas Kesehatan		v	v		<i>Latens</i>
39	Kader KB		v	v		<i>Latens</i>
40	Masyarakat		v	v		<i>Latens</i>
41	Media	v		v		<i>Apathetics</i>
42	LSM	v		v		<i>Apathetics</i>

Semua stakeholder yang telah diidentifikasi di atas, kemudian dikategorikan dalam 4 kategori yaitu :

- a. **Promoters** (Hight Influence, Hight Interest) memiliki pengaruh yang besar untuk membantu keberhasilan ataupun menggagalkan, dan mempunyai kepentingan besar terhadap program (PB/KB);
- b. **Latens** (Hight Influence, Low Interest) memiliki pengaruh yang besar dalam mewujudkan proyek perubahan tetapi mempunyai kepentingan yang kecil terhadap hasil aksi perubahan (PB/KK);
- c. **Defenders** (Low Influence, Hight Interest) memiliki pengaruh yang kecil tetapi mempunyai kepentingan yang besar dalam kesuksesan aksi perubahan (PK/KB);
- d. **Apathetics** (Low Influence, Low Interest) memiliki pengaruh yang kecil terhadap terwujudnya aksi perubahan dan kepentingan yang kecil (PK/KK).

Selain mengkoordinasikan *stakeholder* yang akan terlibat, untuk menjalankan implementasi aksi perubahan perlu dibentuk tim kerja yang akan memimpin, mengkoordinasikan masing-masing *stakeholder*, dan mengawal pelaksanaan implementasi aksi perubahan. Tim kerja ini disebut "Tim Efektif Aksi Perubahan".

Tim Efektif Aksi Perubahan dibentuk dari unsur internal Dinas P3AP2KB yang dianggap paling besar pengaruhnya dan dibutuhkan peran aktifnya. Untuk itu sebelum dibuat surat keputusan tentang tim efektif aksi perubahan, diadakan pertemuan untuk penyamaan persepsi, dilanjutkan sosialisasi Rancangan Aksi Perubahan. Tim Efektif Aksi Perubahan terdiri dari personil internal Dinas P3AP2KB Bidang Pengendalian Penduduk dan KB serta Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga yang mengampu urusan Pengendalian Penduduk dan KB.

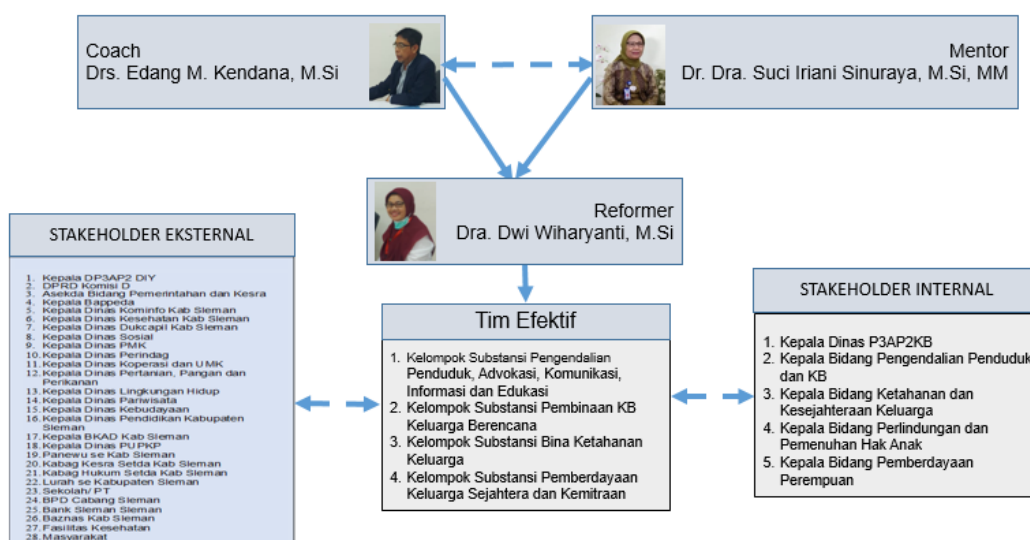
Tim Efektif Aksi Perubahan dituangkan dalam Surat Keputusan Kepala Dinas P3AP2KB Nomor 158/Kep.Ka.Dinas P3AP2KB/2022 tertanggal 12 September 2022, dengan susunan tim dapat digambarkan dengan diagram sebagai berikut:

Tabel 4. Susunan Personalia Tim Efektif Aksi Perubahan GASPOL di Kampung Keluarga Berkualitas (Kampung KB)

NO	NAMA	JABATAN / INSTANSI	KEDUDUKAN DALAM TIM
1	2	3	4
1.	Dra. Dwi Wiharyanti, Msi	Kepala Bidang Pengendalian Penduduk dan KB	<i>Reformer</i>
2.	Drg. Diah Niken Andarwati, M.Han	Sub Koordinator Kelompok Substansi Pengendalian Penduduk, Advokasi dan KIE	Ketua
3.	Ani Nurhayati, S.ST. M.H.Kes	Sub Koordinator Kelompok Substansi Pembinaan KB	Sekretaris
4.	Dra. Suprapti	Kepala Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga	Pelaksana Kegiatan
5.	Isdi Riyanto, S.IP	Sub Koordinator Kelompok Substansi Bina ketahanan Keluarga	Pelaksana Kegiatan
6.	Isti Hartini, S.Sos	Staf Bidang Pengendalian Penduduk dan KB	Pelaksana Kegiatan
7.	Sukarsih, SM	Staf Bidang Pengendalian Penduduk dan KB	Pelaksana Kegiatan

8.	Tahar Rinanto	Staf Bidang Pengendalian Penduduk dan KB	Pelaksana Kegiatan
9.	Alfi Etikawati, S.Si	PHL Bidang Pengendalian Penduduk dan KB	Pelaksana Kegiatan
10.	Muh Sahid, Spd	PHL Bidang Pengendalian Penduduk dan KB	Pelaksana Kegiatan
11.	Dina Arista, Amd.Kep	PHL Bidang Pengendalian Penduduk dan KB	Pelaksana Kegiatan

Gambar 6. Bagan Tim Efektif dan Jejaring Kerja Aksi Perubahan



Tugas dan Wewenang Tim Efektif dan Jejaring Kerja dalam pelaksanaan aksi perubahan adalah :

- a. Mentor (Kepala Dinas P3AP2KB Kabupaten Sleman)
 - 1) Bertindak sebagai pembimbing sekaligus pengawas Peserta PKA/Reformer secara erkenan i l serta berperan sebagai inspirator dan motivator;
 - 2) Memberikan arahan, dukungan, dan petunjuk dalam keseluruhan pelaksanaan aksi perubahan;

- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan untuk mengatasi masalah dan kendala yang muncul dalam pelaksanaan aksi perubahan;
 - 4) Menerima laporan dan memantau jalannya aksi perubahan yang dilakukan oleh peserta.
- c. Peserta PKA/*Reformer* (Dra. Dwi Wiharyanti, Msi)
- 1) Menyusun ide, gagasan dan rencana aksi perubahan;
 - 2) Menyusun tahapan rencana aksi perubahan;
 - 3) Memimpin dan mengendalikan pelaksanaan aksi perubahan;
 - 4) Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan semua stakeholder;
 - 5) Membentuk tim Efektif yang dibutuhkan dalam pelaksanaan aksi perubahan dan melakukan kerjasama dengan tim Efektif;
 - 6) Melaksanakan seluruh tahapan yang telah dirancang;
 - 7) Melaporkan perkembangan hasil kerja kepada mentor dan coach untuk mendapatkan evaluasi dan saran terhadap aksi perubahan;
 - 8) Menyusun laporan akhir aksi perubahan.
- d. Coach
- 1) Melakukan diskusi dan memberikan masukan peserta PKA/*Reformer* dalam menyusun rancangan aksi perubahan;
 - 2) Memonitor kegiatan peserta PKA/*Reformer* selama tahap aktualisasi aksi perubahan;
 - 3) Melakukan intervensi bila peserta PKA/*Reformer* mengalami permasalahan sesuai kewenangan coach;
 - 4) Melakukan komunikasi dengan mentor terkait kegiatan peserta PKA/*Reformer* selama tahap aktualisasi aksi perubahan;

- 5) Memberikan bimbingan, arahan, petunjuk dan persetujuan kepada peserta *PKA/Reformer* dalam penyusunan aksi perubahan;
 - 6) Melakukan monitoring kegiatan peserta *PKA/Reformer* selama tahap aktualisasi kepemimpinan;
 - 7) Memberikan feedback terhadap laporan perkembangan implementasi aksi perubahan dari peserta *PKA/Reformer*;
 - 8) Memfasilitasi jika peserta *PKA/Reformer* mengalami kesulitan;
 - 9) Mendukung pelaksanaan aksi perubahan;
 - 10) Melakukan koordinasi dengan mentor untuk membantu peserta *PKA/Reformer* apabila mengalami permasalahan
- e. Tim Efektif Aksi Perubahan
- 1) Melakukan Sosialisasi dan Koordinasi dengan Stakeholder internal maupun eksternal untuk menyamakan persepsi.
 - 2) Melakukan Koordinasi awal dan berkelanjutan dengan semua Stakeholder untuk membuat jejaring yang kuat
 - 3) Mensosialisasikan teknis pelaksanaan program kepada Perangkat daerah, Organisasi dan Lembaga, Pokja Kampung KB, Kalurahan yang ada Kampung KB.
 - 4) Melaporkan progress kegiatan secara berkala kepada kepala Dinas P3AP2KB melalui Reformer.
 - 5) Mensosialisasikan output dan dampak seluas-luasnya baik melalui website, twiter, Instagram, rapat-rapat dinas, maupun berita-berita di media massa.
- f. Stakeholder Internal
- 1) Memberikan dukungan secara komprehensif terhadap aksi perubahan yang dibuat oleh reformer dengan ikut terlibat mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan implementasi dalam aksi perubahan.
 - 2) Memberikan saran dan kritikan yang membangun yang bermanfaat dalam kelancaran proses aksi perubahan.

- g. Stakeholder Eksternal
 - 1) Memberikan dukungan Reformer mulai dari penyusunan Peraturan Bupati sampai dengan sosialisasi, implementasi dan Evaluasi aksi perubahan.
 - 2) Memberikan informasi, kritikan dan saran kepada Reformer terkait pelaksanaan aksi perubahan.

Gambar 7. Foto Kegiatan Penandatanganan Komitmen

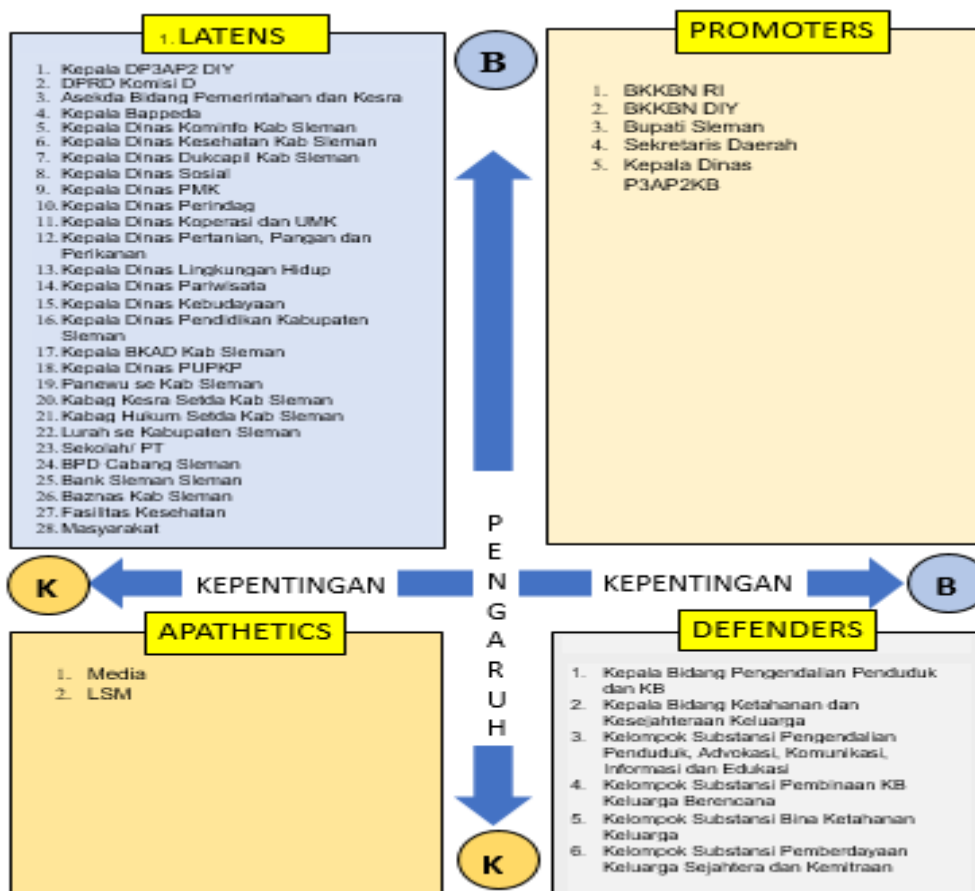


Gambar 8. Foto Jejaring dengan Media



Gambar 9. Kelompok Stakeholders Sesuai katagorinya

(Promoters, Latens, Defenders, Apathetics)

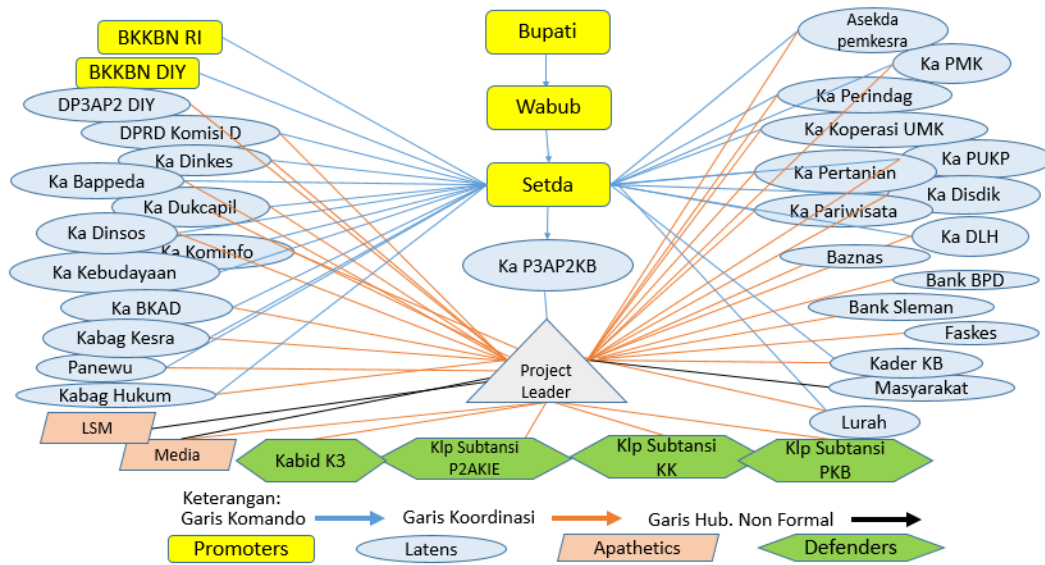


Tabel 5. Strategi Komunikasi Pada Kelompok Stakeholder

No	Kelompok Stakeholders	Bentuk Strategi Komunikasi
1.	Promoters	<ul style="list-style-type: none"> ▪ memberikan informasi untuk meyakinkan bahwa kegiatan yang diusulkan sangat urgent, dan menjadi kunci untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan kualitas keluarga di Desa/Kalurahan Kampung KB dalam rangka terwujudnya SDM yang berkualitas sebagai tujuan pembangunan nasional. ▪ aktif berkomunikasi dan meminta masukan atas pelaksanaan aksi perubahan dan menyesuaikan pelaksanaan apabila masukan merupakan kritik membangun. ▪ Melaporkan hasil secara berkala

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selalu berkonsultasi ketika terjadi permasalahan ▪ Mengikuti setiap petunjuk dan arahan
2.	Latents	<ul style="list-style-type: none"> ▪ memberikan informasi mengenai maksud, tujuan, manfaat, output yang dihasilkan serta impact bagi Pemerintah daerah dan perluasan pemberdayaan masyarakat melalui penyelenggaraan kampung KB ▪ Diberikan kesempatan untuk berpartisipasi sesering mungkin ▪ Perlakukan kelompok ini dengan baik
3.	Defenders	<ul style="list-style-type: none"> ▪ memberikan pemahaman dan pengertian serta motivasi bahwa kegiatan proyek perubahan ini harus dilaksanakan karena berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi. ▪ memberikan apresiasi serta mengingatkan secara terus menerus pencapaian upaya agar aksi perubahan dapat diselesaikan tepat waktu. ▪ Melakukan diskusi dalam penyusunan perencanaan dan pelaksanaan aksi perubahan ▪ Memberikan informasi berkala mengenai pentingnya kegiatan ▪ Melakukan koordinasi secara intensif dalam setiap progress kegiatan ▪ Menyampaikan tingkat kepentingan stakeholder dalam kegiatan ▪ Menyampaikan manfaat yang akan didapatkan oleh Stakeholder
4.	Apathetic	<ul style="list-style-type: none"> ▪ memberikan informasi seperlunya dan menjaga agar tidak menjadi penghambat dari kegiatan rencana aksi perubahan ▪ Memberikan motivasi agar terlibat lebih intensif dan mendukung kegiatan

Gambar 10. Net Maps Stakeholder



Meskipun dukungan banyak didapatkan dari stakeholder pada saat implementasi aksi perubahan, namun bukan berarti tidak ada tantangan dalam implementasi aksi perubahan tersebut. Tantangan tersebut erkenan i pada saat membuat Rancangan Aksi Perubahan telah diidentifikasi sebagai potensi masalah, dan dilakukan manajemen risiko. Dalam manajemen risiko tersebut telah disiapkan strategi pemecahan apabila masalah itu muncul. Berikut beberapa tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan tim dan cara mengatasinya :

Tabel 6. Tantangan/ Masalah yang Dihadapi dan Strategi Penyelesaian Masalah

No.	Potensi Masalah	Strategi Penyelesaian
1.	Kesibukan di Seksi dan semua staf Bidang Pengendalian Penduduk dan KB yang merupakan Tim Efektif.	Membuat Jadwal kegiatan di luar jam efektif.
2.	Komitmen dan dukungan dari Pengurus Pokja kampung KB	Melakukan pendekatan secara persuasif dan Komunikasi

	dan Masyarakat di kampung KB dalam aksi perubahan GASPOL di Kampung KB.	Efektif kepada Pengurus Pokja Kampung KB dan Masyarakat untuk mendukung pelaksanaan aksi perubahan GASPOL di Kampung KB.
3.	Komitmen dan dukungan Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga dalam aksi perubahan GASPOL di Kampung KB.	Melakukan pendekatan secara persuasif dan Komunikasi Efektif kepada Perangkat Daerah, Organisasi dan lembaga untuk mendukung pelaksanaan aksi perubahan GASPOL di Kampung KB.
4.	Penyusunan Regulasi Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Kampung KB.	Ada koordinasi khusus dengan Bagian Kesra dan bagian Hukum untuk mempercepat pemerataan dan penyusunan Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Kampung KB.

B. DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN

1. Capaian dalam Perbaikan Kinerja Organisasi

a. Simplifikasi

Berdasarkan RPJMD Kabupaten Sleman tahun 2021– 2024, telah ditetapkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Sleman sebagai berikut:

Visi : Terwujudnya Sleman Sebagai Rumah Bersama Yang Cerdas, Sejahtera, Berdaya Saing, Menghargai Perbedaan dan Memiliki Jiwa Gotong Royong.

Misi 1 : Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dengan dukungan teknologi untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Misi 2 : Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelayanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau.

Misi 3 : Membangun perekonomian yang kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kesejahteraan.

Misi 4 : Meningkatkan ketahanan masyarakat dalam menghadapi berbagai macam ancaman dan bencana.

Misi 5 : Membangun sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung terwujudnya

Misi 6 kabupaten cerdas.

Menguatkan budaya masyarakat yang saling menghargai dan jiwa gotong royong.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sleman sebagai bagian dari Perangkat Daerah Kabupaten Sleman, berperan aktif dalam mewujudkan Visi Kabupaten Sleman, yaitu “Terwujudnya Sleman Sebagai Rumah Bersama yang Cerdas, Sejahtera, Berdaya Saing, Menghargai Perbedaan dan Memiliki Jiwa Gotong Royong”.

Misi yang diemban oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana adalah mendukung Misi yang Pertama, Keempat, dan Keenam, yaitu:

- 1) Menciptakan tata erken pemerintahan yang baik dengan dukungan teknologi untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat
- 2) Meningkatkan ketahanan masyarakat dalam menghadapi berbagai macam ancaman dan bencana.
- 3) Memperkuat budaya masyarakat yang saling menghargai dan jiwa gotong royong.

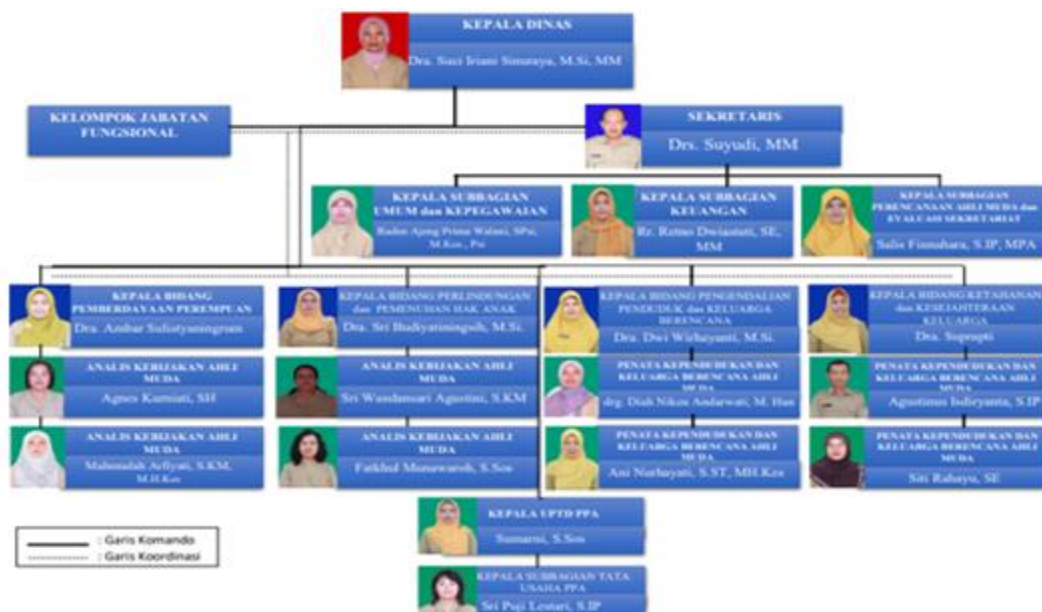
Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Sleman Nomor 55.12 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, pada pasal 3 disebutkan bahwa Susunan erkenan i Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana terdiri dari:

- 1) Kepala Dinas;
- 2) Sekretariat terdiri dari:
 - a) Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - b) Subbagian Keuangan; dan
 - c) Kelompok Substansi Perencanaan dan Evaluasi.
- 3) Bidang Pemberdayaan Perempuan terdiri dari:
 - a) Kelompok Substansi Kualitas Hidup Perempuan; dan
 - b) Kelompok Substansi Perlindungan Perempuan.

- 4) Bidang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Anak terdiri dari:
 - a) Kelompok Substansi Perlindungan Anak; dan
 - b) Kelompok Substansi Pemenuhan Hak Anak.
- 5) Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana terdiri dari:
 - a) Kelompok Substansi Pengendalian Penduduk, Advokasi, Komunikasi, Informasi dan Edukasi; dan
 - b) Kelompok Substansi Pembinaan Keluarga Berencana.
- 6) Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga terdiri dari:
 - a) Kelompok Substansi Bina Ketahanan Keluarga; dan
 - b) Kelompok Substansi Pemberdayaan Keluarga Sejahtera dan Kemitraan.

Unit Pelaksana Teknis Daerah.

Gambar 11. Bagan Susunan Organisasi DP3AP2KB Kabupaten Sleman



Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana merupakan salah satu bidang yang ada di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

- 1) penyusunan rencana kerja Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana;
- 2) perumusan kebijakan teknis pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
- 3) pelaksanaan dan pembinaan pengendalian penduduk;
- 4) pelaksanaan dan pembinaan advokasi, erkenan i, informasi dan edukasi;
- 5) pembinaan dan penggerakan keluarga berencana; dan
- 6) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

Bidang Pengendalian Penduduk dan KB terdiri dari 2 Kelompok Substansi Yaitu :

- a) Kelompok Substansi Pengendalian Penduduk, Advokasi, Komunikasi, Informasi dan Edukasi, mempunyai tugas: menyiapkan bahan pelaksanaan dan pembinaan pengendalian penduduk, advokasi, erkenan i, informasi dan edukasi dan mempunyai fungsi:
 - (1) penyusunan rencana kerja Kelompok Substansi Pengendalian Penduduk, Advokasi, Komunikasi, Informasi dan Edukasi;
 - (2) perumusan kebijakan teknis pengendalian penduduk, advokasi, erkenan i, informasi dan edukasi;
 - (3) pelaksanaan sinkronisasi kebijakan pengendalian kuantitas penduduk;
 - (4) pembinaan advokasi, erkenan i, informasi dan edukasi;
 - (5) pelaksanaan pendataan dan pengelolaan erken informasi keluarga;
 - (6) pemantauan dan evaluasi data dan informasi pengendalian penduduk dan keluarga berencana; dan

(7) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Kelompok Substansi Pengendalian Penduduk, Advokasi, Komunikasi, Informasi dan Edukasi.

b) Kelompok Substansi Pembinaan Keluarga Berencana, mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan dan pembinaan penggerakan keluarga berencana dan mempunyai fungsi:

- (1) penyusunan rencana kerja Kelompok Substansi Pembinaan Keluarga Berencana;
- (2) perumusan kebijakan teknis pembinaan keluarga berencana;
- (3) pembinaan dan penggerakan keluarga berencana;
- (4) pengelolaan alat obat kontrasepsi dan sarana prasarana keluarga berencana; dan
- (5) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Kelompok Substansi Pembinaan Keluarga Berencana.

Tabel 7. Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Dinas P3AP2KB Kabupaten Sleman

VISI : “Terwujudnya Sleman Sebagai Rumah Bersama Yang Cerdas, Sejahtera, Berdaya Saing, Menghargai Perbedaan dan Memiliki Jiwa Gotong Royong”			
MISI 1 Menciptakan tata erken pemerintahan yang baik dengan dukungan teknologi untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Terwujudnya tata kelola pemerintahan daerah yang baik dan pelayanan erken yang berkualitas	Terwujudnya pengelolaan keuangan yang akuntabel Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah	Pengelolaan keuangan sesuai peraturan Meningkatkan pelayanan publik	Meningkatkan akuntabilitas 1. meningkatkan kualitas pelayanan erken. 2. Meningkatkan inovasi dalam menyelenggarakan pelayanan erken.
MISI 4 Meningkatkan ketahanan masyarakat dalam menghadapi berbagai macam ancaman dan bencana			

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Terwujudnya ketahanan daerah	Terwujudnya ketahanan keluarga	Meningkatkan ketahanan keluarga	1. Peningkatan kualitas keluarga 2. Pengendalian laju pertumbuhan penduduk
MISI 6 Menguatkan budaya masyarakat yang saling menghargai dan jiwa gotong royong			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Menguatkan sikap saling menghargai di lingkungan masyarakat dan keluarga yang sadar gender	Meningkatnya perlindungan terhadap perempuan dan anak	Mendorong kesadaran masyarakat dalam pengarusutamaan gender	1. Peningkatan kualitas perlindungan terhadap perempuan 2. Penguatan pencegahan dan perlindungan terhadap anak dari kekerasan 3. Pemenuhan hak anak

Indikator Kinerja Utama Tahun 2021-2026 adalah sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 8. Indikator Kinerja Utama (IKU)
Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak,
Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
Kabupaten Sleman tahun 2021-2026
Berdasarkan Renstra 2021-2026**

No	Tujuan/ Sasaran Renstra	IKU	Target						Rumus
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	Meningkatnya kualitas pelayanan erken perangkat daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan perangkat daerah	82.65	82.9	83	83.25	83.75	83.95	Angka hasil survey IKM yang dilakukan Perangkat Daerah
2	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Predikat AKIP	AA	AA	AA	AA	AA	AA	Hasil penilaian Kementerian PAN dan RB atau Inspektorat
3	Terwujudnya ketahanan keluarga	Indeks ketahanan keluarga	2,8	2,9	3,0	3,1	3,2	3,3	Rerata indeks ketahanan fisik ekonomi dan social

No	Tujuan/ Sasaran Renstra	IKU	Target						Rumus
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
									psikologis
		MUKP seluruh wanita	23	23,1	23,2	23,3	23,4	23,5	Hasil perhitungan langsung
		TFR	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	Perhitungan metode langsung/ tidak langsung
		ASFR	8	8	8	8	8	8	Metode perhitungan tidak langsung
		CPR	76,70	76,80	76,90	77,00	77,10	77,20	Jumlah perempuan usia reproduksi (usia 15-49 tahun) yang menggunakan suatu metode kontrasepsi dibagi dengan jumlah seluruh perempuan usia 15-49 tahun, kemudian hasilnya dikali 100
		Presentase peserta KB aktif MKJP	39,10	39,12	39,15	39,17	39,20	39,22	Jumlah peserta KB MKJP dibagi peserta KB aktif total
		Unmet need	7,95	7,92	7,9	7,88	7,86	7,84	Proporsi pasangan usia subur (PUS) dalam status kawin yang tidak menggunakan alat kontrasepsi meskipun mereka menyatakan ingin menunda atau menjarangkan anak
4.	Meningkatnya perlindungan terhadap perempuan dan anak	Indeks Pembangunan Gender	96,20	96,20	96,21	96,22	96,23	96,24	IPM perempuan dibagi IPM laki-laki dikali 100

No	Tujuan/ Sasaran Renstra	IKU	Target						Rumus
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
		Prevalensi kekerasan terhadap perempuan yang tertangani	100	100	100	100	100	100	Jumlah kekerasan terhadap perempuan yang tertangani dibagi jumlah kasus kekerasan yang dilaporkan dikali 100
		Persentase anak korban kekerasan yang tertangani	100	100	100	100	100	100	Jumlah kekerasan terhadap anak yang tertangani dibagi jumlah kasus kekerasan yang dilaporkan dikali 100

Secara umum capaian dalam perbaikan kinerja Organisasi pelaksanaan aksi perubahan Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB meliputi :

- 1) Adanya kesamaan persepsi dan komitmen di internal Dinas P3AP2KB dalam optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB di Kabupaten Sleman melalui Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di kampung KB.
- 2) Tersedianya data kebutuhan pendampingan kegiatan-kegiatan dalam optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB.
- 3) Terpantaunya keterlibatan Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga secara terkoordinasi dan konvergensi dalam optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB melalui Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB.

- 4) Tersedianya Peraturan Bupati Nomor 40.1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kampung KB di Kabupaten Sleman yang mendukung aksi perubahan Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB.
- 5) Terciptanya pengembangan dan inovasi yang terus menerus terkait optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB.

b. Motivasi

Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi penting dilakukan oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Dalam aksi perubahan Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB pemberian dorongan dilakukan baik dengan internal dan eksternal. Motivasi Internal dilakukan melalui pembentukan Tim Efektif Aksi Perubahan yang difokuskan pada pencapaian, kekuatan dan hubungan sehingga mendorong untuk mencapai standar-standar, berusaha keras dan berhasil dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan. Motivasi eksternal dalam aksi perubahan ini melalui regulasi Peraturan Bupati Nomor 40.1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kampung KB sehingga menjadi motivasi bagi Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga terlibat secara terkoordinir dan konvergen dalam penyelenggaraan Kampung KB.

c. Fasilitasi

Fasilitasi yang dilakukan *Reformer* dalam aksi perubahan adalah dengan :

- 1) Pembentukan Tim Efektif Aksi Perubahan dengan SK Kepala Dinas
- 2) Rapat Koordinasi dengan Pokja kampung KB untuk mendapatkan identifikasi kebutuhan kegiatan kampung KB.

- 3) Rapat koordinasi dengan Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga untuk menyusun keterlibatan dalam penyelenggaraan Kampung KB
- 4) Rapat Koordinasi teknis dengan Bagian Kesra dan Bagian Hukum untuk menyusun Regulasi Peraturan Bupati Tentang Penyelenggaraan kampung KB.
- 5) Pelaksanaan implementasi Peraturan Bupati nomor 40.1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kampung KB di Kampung KB.

d. Inovasi

Ide gagasan untuk aksi perubahan Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB adalah merupakan respon cepat dengan adanya Inpres No.3 Tahun 2022 tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Kampung KB yang terbit tertanggal 20 Mei 2022. Kabupaten Sleman tentunya selangkah lebih awal dari Kabupaten lain dengan menindaklanjutinya dengan regulasi Peraturan Bupati Nomor 40.1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kampung KB.

e. Mobilitas

Mobilitas sangat penting dalam pengerahan seluruh sumber daya yang ada baik internal dan eksternal untuk mencapai tujuan erkenan i yang telah ditetapkan. Untuk Segala yang kita raih tentunya bukan karena usaha kita saja, tetapi lewat usaha team kerja. Untuk meraih tujuan signifikan, kita butuh dukungan dan kerja sama dari orang lain. Kepimpinan adalah kekuatan bersama orang lain bukan kekuatan atas orang lain.

Mobilitas yang dilakukan *Reformer* dalam pelaksanaan aksi Perubahan Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB dilakukan dengan membuat SK Kepala Dinas No. 158/Kep.Ka Dinas P3AP2KB/2022 tentang Tim Efektif Aksi Perubahan, serta

membuat regulasi Peraturan Bupati Nomor 40.1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kampung KB yang mengamankan 20 Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga dalam penyelenggaraan kampung KB.

f. Open minded

Open minded adalah berpikiran terbuka. Keterbukaan pikiran adalah karakteristik yang melibatkan penerimaan terhadap beragam ide, erkenan, dan informasi. Berpikiran terbuka umumnya dianggap sebagai kualitas positif. Ini adalah kemampuan yang diperlukan untuk berpikir kritis dan rasional. Dengan pola erke yang openminded kita akan dapat hidup berdampingan secara harmonis.

Open minded dibutuhkan *Reformer* dalam pelaksanaan aksi perubahan Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB terutama dalam penyusunan regulasi Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Kampung KB karena melibatkan Stakeholder Internal dan Stakeholder Eksternal, sehingga masukan saran dari mereka kita dengar sebagai bahan pertimbangan untuk membuat keputusan bersama tanpa saling menyalahkan pihak manapun dan menjadi komitmen dan dukungan dalam aksi perubahan.

g. Memiliki tekad yang kuat

Pelaksanaan aksi perubahan Gerakan Bersama Peraangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB diperlukan kemauan, tekad, kerja keras, dan disiplin agar aksi perubahan bisa berjalan dengan baik. Memiliki tekad yang kuat secara konsisten 50ocus pada apa yang akan dicapai sepenuh hati dan totalitas.

Memiliki tekad yang kuat berarti :

- 1) Menyelesaikan pekerjaan yang ingin dicapai dengan berbagai tantangannya.

- 2) Menghentikan kebiasaan buruk yang merugikan dan menghambat penyelesaian pekerjaan.
- 3) Tidak mengeluh atau mencari sesuatu untuk disalahkan. Kebiasaan mengeluh hanya membuat tidak berdayadan melemahkan.
- 4) Memiliki tekad yang kuat dari kesadaran murni akan mengembangkan kebiasaan-kebiasaan hebat, sehingga melakukan perubahan untuk menghapus kesulitan, serta fokus dalam mencapai sukses.

Secara rinci capaian perbaikan kinerja organisasi organisasi dapat dicerminkan dari capaian tiap-tiap tahap kegiatan yang sebelumnya telah dituangkan dalam Rancangan Aksi Perubahan. Setiap tahap dalam Rancangan Aksi Perubahan tersebut telah dilaksanakan dalam proses Implementasi Aksi Perubahan. Secara ringkas capaian tiap tahap kegiatan disajikan dalam tabel 9 “Formulir Implementasi Aksi Perubahan” di bawah ini.

Tabel 9. FORMULIR IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN

Judul Aksi Perubahan		Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB						
Area Aksi Perubahan		Kabupaten Sleman						
No.	Hari/Tanggal Pelaksanaan/ Tempat	Program Aksi/ Kegiatan	Indikator Keberhasilan	Capaian	Prosentase Capaian (%)	Kendala & Upaya Penyelesaian	Bukti Fisik	
A	Milestone A : Persiapan							
1	Kamis, 8 September 2022/ RM Puri Mataram/ Jam 10.00 WIB	Pelaksanaan Koordinasi internal Bidang dan internal DP3AP2KB	1. Tersosialisasikannya Rancangan Aksi Perubahan 2. Adanya persepsi yang sama dan membangun komitmen	1. Terbangunnya Komunikasi Internal 2. Terciptanya Persepsi yang sama	100%	<u>Kedala</u> : - <u>Upaya Penyelesaian</u> : -	1. Undangan Rapat 2. Daftar Hadir 3. Notulen Rapat 4. Dokumentasi	
2	Jumat, 9 September dan Senin, 12 September 2022 / Ruang Bidang P2KB	Pembentukan Tim Efektif	Terbentuknya Tim Efektif	Tim Efektif dengan SK Kepala Dinas	100%	<u>Kedala</u> : - <u>Upaya Penyelesaian</u> : -	1. SK Tim Efektif 2. Dokumentasi	
No.	Hari/Tanggal Pelaksanaan/ Tempat	Program Aksi/ Kegiatan	Indikator Keberhasilan	Capaian	Prosentase Capaian (%)	Kendala & Upaya Penyelesaian	Bukti Fisik	

B Milestone B : Identifikasi Kebutuhan Pendampingan Kegiatan di Kampung KB								
1	Senin, 19 September 2022/ Aula Dinas P3AP2KB/ Jam 09.00 WIB	Pelaksanaan Koordinasi untuk menetapkan Indikator kebutuhan Pendampingan kegiatan di Kampung KB dengan Pokja Kampung Kb dan Tim Efektif	Adanya kesepakatan pelaksanaan program aksi perubahan	Disepakatinya pelaksanaan program aksi perubahan	100%	Kedala : - Upaya Penyelesaian: -	1. Undangan Rapat 2. Daftar Hadir 3. Notulen Rapat 4. Dokumentasi	
2	Selasa 20 September dan Rabu 21 September 2022/ Ruang Bidang P2KB	Inventarisasi indikator kebutuhan pendampingan kegiatan di Kampung KB	Adanya dokumen Data base kebutuhan pendampingan kegiatan di Kampung KB	Terinventarisasi Data base kebutuhan pendampingan kegiatan di Kampung KB	100%	Kedala : - Upaya Penyelesaian: -	Dokumen data base kebutuhan pendampingan kegiatan di Kampung KB	

No.	Hari/Tanggal Pelaksanaan/ Tempat	Program Aksi/ Kegiatan	Indikator Keberhasilan	Capaian	Prosentase Capaian (%)	Kendala & Upaya Penyelesaian	Bukti Fisik	
B Milestone C: Pembentukan Komitmen dengan Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga								
1	Kamis, 22 September 2022/ Ruang Rapat Praja 2 Setda/ Jam 09.00 WIB	Pelaksanaan Koordinasi Pembentukan Komitmen yang mendukung aksi	Adanya dukungan dan komitmen yang mendukung aksi perubahan	Kesepakatan pelaksanaan kegiatan dalam penyelenggaraan Kampung yang	100%	Kedala : - Upaya Penyelesaian: -	1. Undangan Rapat 2. Daftar Hadir 3. Notulen Rapat	

		perubahan dengan Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga serta Tim Efektif		dituangkan dalam Peraturan Bupati			4. Dokumentasi	
2	Jumat, 23 September dan Senin, 26 September 2022 /Ruang Bidang P2KB	Inventarisasi data kegiatan pendampingan kegiatan dari Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga di Kampung KB	Adanya Data inventarisasi kegiatan pendampingan	Data inventarisasi kegiatan pendampingan	100%	<u>Kedala</u> : - <u>Upaya</u> <u>Penyelesaian</u> : -	Dokumen Data Inventarisasi kegiatan pendampingan	

No.	Hari/Tanggal Pelaksanaan/ Tempat	Program Aksi/ Kegiatan	Indikator Keberhasilan	Capaian	Prosentase Capaian (%)	Kendala & Upaya Penyelesaian	Bukti Fisik	
B	Milestone D: Pelaksanaan Penyusunan Peraturan Bupati							
1	Rabu, 28 September 2022/ RR A DP3AP2KB/ Jam 09.00	Pelaksanaan Koordinasi teknis rencana penyusunan draf Peraturan Bupati bersama Bagian Hukum, Bagian Kesra,	Adanya Draf Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Kampung KB	Draf Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Kampung KB	100%	<u>Kedala</u> : - <u>Upaya</u> <u>Penyelesaian</u> : -	1. Undangan Rapat 2. Daftar Hadir 3. Notulen Rapat 4. Dokumentasi	

		Dinas Kesehatan, Dinas Sosial dan Tim Efektif						
2	Senin, 3 oktober s.d minggu ke IV Oktober 2022	Pelaksanaan Penyusunan Peraturan Bupati dengan Bagian Hukum	Adanya Dokumen Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Kampung KB	Dokumen Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Kampung KB	100%	<u>Kedala</u> : - <u>Upaya Penyelesaian</u> : -	Dokumen Peraturan Bupati Nomor 40.1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kampung KB tertanggal 25 Oktober 2022	
3	Selasa, 25 Oktober 2022	Penandatanganan Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan kampung KB	Adanya Dokumen Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Kampung KB	Dokumen Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan kampung KB	100%	<u>Kedala</u> : - <u>Upaya Penyelesaian</u> : -	Dokumen Peraturan Bupati Nomor 40.1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kampung KB	
4	Rabu, 26 Oktober 2022 /Kampung KB Wukirsari/ Jam 09.00 WIB	Implementasi Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB	Adanya Implementasi Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di kampung KB	Implementasi GASPOL di Kampung KB bersama Dinas Sosial dan Baznas Kabupaten Sleman	100%	<u>Kedala</u> : - <u>Upaya Penyelesaian</u> : -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Undangan Rapat 2. Daftar Hadir 3. Notulen Rapat 4. Dokumentasi 	

2. Manfaat Aksi Perubahan

Aksi perubahan yang disusun oleh Reformer, merupakan suatu upaya terobosan inovasi dalam pelayanan kepada masyarakat Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) yang sangat diperlukan oleh pemerintah kabupaten Sleman khususnya Dinas Sosial dalam memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Secara ringkas, manfaat dari Aksi Perubahan selama implementasi dapat dirangkum sebagaimana di bawah ini:

a. Manfaat Internal

- 1) Adanya kesamaan persepsi dan komitmen di internal Dinas P3AP2KB dalam optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB di Kabupaten Sleman melalui Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di kampung KB.
- 2) Tersedianya data kebutuhan pendampingan kegiatan-kegiatan dalam optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB.
- 3) Tersedianya data keterlibatan Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga dalam optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB.
- 4) Tersedianya Dokumen Peraturan Bupati Tentang Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB.

b. Manfaat Eksternal

- 1) Meningkatnya keterlibatan Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga secara terkoordinasi dan konvergensi dalam optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB melalui Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB.
- 2) Meningkatnya kesejahteraan masyarakat dan kualitas keluarga melalui Gerakan Bersama Perangkat Daerah,

Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di setiap Desa/Kalurahan Kampung KB.

- 3) Pengembangan inovasi yang terus menerus sesuai hasil monitoring dan evaluasi dalam penyelenggaraan Kampung KB.

Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi Dan Lembaga (GASPOL) Di Kampung Keluarga Berkualitas (Kampung KB) memberikan manfaat yang dilihat dari manfaat jangka pendek, manfaat jangka menengah dan manfaat jangka Panjang yaitu sebagai berikut:

a. Manfaat Jangka Pendek

- 1) Adanya persepsi dan komitmen di internal Dinas P3AP2KB dalam optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB di Kabupaten Sleman melalui Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di kampung KB.
- 2) Adanya review kebutuhan pendampingan kegiatan-kegiatan dalam optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB.
- 3) Adanya review keterlibatan Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga dalam optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB.
- 4) Tersedianya dokumen Peraturan Bupati Tentang Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB.

b. Manfaat Jangka Menengah

- 1) Terlaksananya Implementasi Peraturan Bupati Tentang Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB.
- 2) Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB.

c. Manfaat Jangka Panjang

- 1) Optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB secara terkoordinasi dan terintegrasi sesuai tugas, fungsi dan kewenangan dari Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga.
- 2) Meningkatnya kualitas sumber daya manusia dan institusi keluarga melalui optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB di setiap Desa/Kalurahan.
- 3) Pengembangan dan evaluasi terus menerus Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di kampung KB.

C. KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

Aksi Perubahan Peningkatan Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB dirancang untuk diimplementasikan dalam 3 tahap waktu kegiatan yaitu:

1. Tahap Kegiatan Jangka Pendek, adalah semua kegiatan Aksi Perubahan yang dilakukan sejak minggu kedua bulan September 2022 sampai dengan minggu pertama bulan November 2022.
2. Tahap Kegiatan Jangka Menengah, adalah semua kegiatan Aksi Perubahan yang dimulai dari bulan Desember 2022 sampai dengan bulan Mei 2023.
3. Tahap kegiatan Jangka Panjang, adalah semua kegiatan Aksi Perubahan yang dimulai dari bulan Juni 2023 sampai dengan Desember 2023.

Pelaksanaan Aksi Perubahan Peningkatan Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB, dengan dorongan penguji, coach maupun mentor sewaktu seminar rancangan aksi perubahan untuk bisa diimplementasikan dalam jangka pendek adalah adanya regulasi Peraturan Bupati Nomor 40.1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kampung KB,

Aksi Perubahan ini, bukan dibuat hanya untuk membuktikan kemampuan *Reformer* dalam memimpin dan mempengaruhi stakeholder

untuk mendukung gagasan dalam melakukan suatu perubahan, namun Aksi Ini juga untuk membuat perubahan dalam pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat dan kualitas institusi keluarga di Kampung KB. Keterlibatan lintas sektor yang terkoordinir dan konvergen dalam penyelenggaraan Kampung KB memberikan harapan besar demi terwujudnya kesejahteraan masyarakat dan kualitas institusi keluarga di Kampung KB.

Secara ringkas, faktor-faktor yang menjamin keberlanjutan Aksi Perubahan adalah sebagai berikut:

1. Jaminan Pembiayaan Aksi Perubahan

Anggaran untuk pembiayaan aksi perubahan di jangka menengah dan jangka Panjang Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB sudah dianggarkan dalam Program Pengendalian Penduduk dan KB dengan nama kegiatan Pemberdayaan dan Peningkatan Peran serta Organisasi Kemasyarakatan tingkat Daerah Kabupaten/Kota dalam Pelaksanaan Pelayanan dan Pembinaan Kesertaan Ber-KB, Sub Kegiatan Pelaksanaan dan Pengelolaan Program KKBPK di kampung KB di tahun anggaran 2023. Sedangkan keberlanjutan untuk tahun-tahun berikutnya akan tetap ada dikarenakan merupakan sudah menjadi program nasional, selain didukung dengan anggaran APBD juga didukung dengan anggaran DAK Non Fisik Sub Bidang KB (BOKB).

Tabel 10. Keberlanjutan Aksi Perubahan Jangka Menengah dan Jangka Panjang

No	Kegiatan	Rencana Waktu	Hasil/Output
Kegiatan Aksi Perubahan Jangka Menengah :			
1.	Sosialisasi Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Kampung KB	Januari 2023- Februari 2023	Pemahaman terkait Peraturan Bupati
2.	Implementasi Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Kampung KB	Maret 2023 - Mei 2023	Optimalisasi keterlibatan Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga dalam

			penyelenggaraan Kampung KB
3.	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Program Kampung KB	Mei 2023	Meningkatnya Klasifikasi Kampung KB dan Pengembangan Program Kampung KB
Kegiatan Aksi Perubahan Jangka Panjang			
1.	Review Optimalisasi Penyelenggaraan Kampung KB	Juni 2023 – Juli 2023	Masukan dan sharing dalam peningkatan dan optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB
2.	Pengembangan Program Kampung KB	Agustus 2023- Oktober 2023	Inovasi Program Kampung KB
3.	Evaluasi dan Pelaporan Penyelenggaraan Kampung KB	November 2023- Desember 2023	Dokumen Evaluasi penyelenggaraan kampung KB

2. Dukungan Sumber Daya Manusia

Keterlibatan Perangkat daerah, Organisasi dan Lembaga di Kampung KB masih terbatas, sehingga penyelenggaraan Kampung KB belum dapat dilaksanakan secara optimal, diperlukan regulasi Peraturan Bupati yang bisa menggerakkan Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga terlibat dalam penyelenggaraan Kampung KB melalui **Aksi Perubahan Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di Kampung KB**. Hal ini juga sebagai tindak lanjut dari Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 3 Tahun 2022 tertanggal 20 Mei 2022 tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Kampung Keluarga Berkualitas, yang menyebutkan bahwa Bupati/Walikota dan Gubernur memberikan komitmen dalam optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB dengan regulasi peraturan Kepala daerah sesuai kewenangan dan kemampuan keuangan daerah.

Kondisi yang diharapkan melalui aksi perubahan ini adalah :

- a. Adanya kesamaan persepsi dan komitmen di internal Dinas P3AP2KB dalam optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB di Kabupaten Sleman melalui Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga (GASPOL) di kampung KB.
- b. Meningkatnya jumlah keterlibatan Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga dalam penyelenggaraan Kampung KB yang terintegrasi dan konvergensi.
- c. Meningkatnya kesejahteraan masyarakat dan kualitas keluarga
- d. Adanya regulasi Peraturan Bupati yang mengatur tentang keterlibatan Perangkat Daerah, Organisasi dan Lembaga dalam optimalisasi penyelenggaraan Kampung KB.

Dukungan sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan keberlangsungan aksi perubahan ini adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Sumber Daya Manusia GASPOL di Kampung KB

No	Nama Sumber Daya manusia	Jumlah
1	Tim Efektif sesuai SK Kepala Dinas P3AP2KB	11 orang
2	Penyuluh KB	40 orang
3	PLKB Non ASN	66 orang
4	Kader KB Tingkat Desa (PPKBD)	86 orang
5	Kader KB Tingkat Dusun	1.374 orang
6	Pengurus Pokja Kampung KB	34 Kampung KB
7	FASKES yang bekerjasama dengan DP3AP2KB	115 FASKES

3. Regulasi

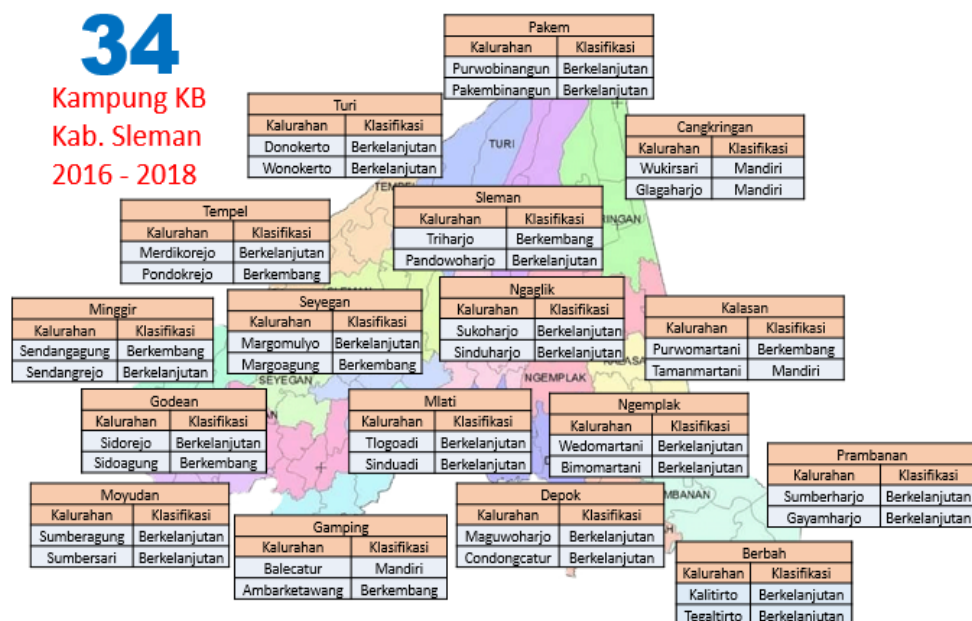
Regulasi sebagai dasar hukum untuk tetap dilanjutkannya aksi perubahan adalah sebagai berikut :

- SK Bupati No. 52/Kep.KDH/A/2016 tentang Pembentukan Kampung KB (17 kampung KB).
- SK Bupati No. 43/Kep.KDH/A/2018 tentang Pembentukan Kampung KB (17 Kampung KB).
- Intruksi Presiden No. 3 Tahun 2022 tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Kampung KB.
- Peraturan Bupati Sleman No. 40.1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kampung KB.
- SK Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB Kabupaten Sleman Nomor 176/Kep.Kadin P3AP2KB/2022 tentang Penetapan Program Inovasi Dinas P3AP2KB Tahun 2022.

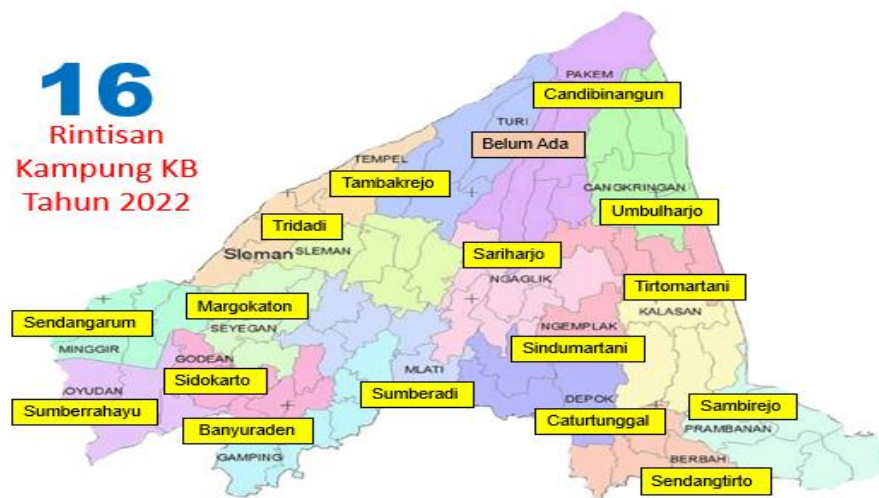
Berdasarkan regulasi di atas, maka Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman melalui Dinas P3AP2KB melalui urusan Pengendalian Penduduk dan KB tetap berkomitmen mengembangkan dan mengoptimalkan penyelenggaraan Program Kampung KB.

Jumlah kampung untuk saat ini dapat dilihat dalam gambar berikut :

Gambar 12. Kampung KB Tahun 2016 – 2018



Gambar 13. Rintisan Kampung KB Tahun 2022



Program Kampung KB sesuai Inpres Nomor 3 Tahun 2022 tersebut merupakan program yang menantang. Hal tersebut berkenaan dengan surat dari BKKBN Nomor 4572/PD.05.02/J2/2022 tertanggal 25 Juli 2022 dimana Kabupaten Sleman tahun 2024 ditarget sudah membentuk Kampung KB di 86 kalurahan. Hal lain yang cukup menantang adalah terutama kalau dilihat dari sisi implementasi Manajemen Resiko. Bagaimana memadukan kegiatan-kegiatan dari berbagai kementerian dan Lembaga bisa terpadu dan dapat dilaksanakan di Kampung KB mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia On Line*, edisi III, Balai Pustaka, Jakarta, Indonesia. <https://pusatbahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/>
- Ansel, C., Gash, A., 2007. Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration and Theory*. 18.543-571.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional RI. 2020. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024*, <https://www.bappenas.go.id-PDF>
- Fariani, Elly. 2019. *Manajemen Risiko (Modul Pelatihan Kepemimpinan Administrasi (PKA III)*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta, Indonesia.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 3 Tahun 2022 tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Kampung Keluarga Berkualitas.
- Kabupaten Sleman. 2020. Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah kabupaten Sleman Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah pemerintah Kabupaten Sleman.
- Kabupaten Sleman. 2021. Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026.
- Kabupaten Sleman. 2021. Peraturan Bupati Sleman Nomor 55.4 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB.
- Kabupaten Sleman. 2022. Peraturan Bupati Sleman Nomor 40.1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Kampung KB.
- Narasi Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020 – 2024.
- Republik Indonesia. 2014. Undang Undang Republik Indonesia. Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Republik Indonesia. 2009. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
- Swasanany, Winantuningtyas. 2019. *Akuntabilitas Kinerja (Modul Pelatihan Kepemimpinan Administrasi (PKA III)*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta, Indonesia.

LAMPIRAN

1. Biodata *Reformer*

BIODATA REFORMER

Nama : Dra. DWI WIHARYANTI, M.Si
Tempat Tgl. Lahir : Sleman, 09 Agustus 1968
NIP : 19680809 199401 2 001
Pangkat/Gol : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Bidang Bidang
Pengendalian Penduduk dan KB
Intansi : Dinas Pemberdayaan Perempuan
dan Perlindungan Anak,
Pengendalian Penduduk dan KB
Kabupaten Sleman
Alamat Kantor : Jalan Rorojonggrang No 8, Beran,
Tridadi, Sleman
No. Telp/ HP : 081328844844
E-Mail : wiwikkbharyanti@gmail.com
Pendidikan : S2



2. Persetujuan Mentor tentang Judul Rencana Aksi Perubahan

PERSETUJUAN ATASAN/MENTOR PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR ANGKATAN III TAHUN 2022

Nama Peserta : Dra. DWI WIHARYANTI, M.Si.
NDH :
NIP : 19680809 199401 2 001
Jabatan : Kepala Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
Instansi : Dinas P3AP2KB Kabupaten Sleman
Nama Mentor : Dr. Dra. SUCI IRIANI SINURAYA, M.Si.MM.
NIP : 19630112 198903 2 003
Jabatan : Kepala Dinas P3AP2KB
No. HP : 081320631864

Gagasan Perubahan : Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi dan
Lembaga (GASPOL) di Kampung KB

Disetujui Oleh
Mentor/Atasan Langsung



Dr. Dra. SUCI IRIANI SINURAYA, M.Si.MM.

NIP. 19630112 198903 2 003

3. Bukti Konsultasi dengan Mentor:

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN DALAM NEGERI
PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR
ANGKATAN III TAHUN 2022**

Nama Peserta Dra. DWI WIHARYANTI, M.Si
Jabatan Kepala Bidang Bidang Pengendalian Penduduk dan KB
Instansi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB Kabupaten Sleman
Judul RAP Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi Dan Lembaga (Gaspol) di Kampung Keluarga Berkualitas (Kampung KB)
Mentor Dr.Dra. Suci Iriani Sinuraya, MSi, MM

No	Hari/ Tanggal	Kegiatan/ Capaian	Tanggapan Mentor	Paraf
1	Kamis, 11 Agustus 2022	Konsultasi I : pengajuan judul RAP "Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi Dan Lembaga (Gaspol) di Kampung Keluarga Berkualitas (Kampung KB)"	Menyetujui judul RAP yang diajukan Reformer	
2	Sabtu, 3 September 2022	Konsultasi II : Mengirim Draf RAP	Mendukung untuk rencana kegiatan di Milestone	

4. Bukti Konsultasi dengan Coach:

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN DALAM NEGERI
PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR
ANGKATAN III TAHUN 2022**

Nama Peserta	Dra. DWI WIHARYANTI, M.Si
Jabatan	Kepala Bidang Bidang Pengendalian Penduduk dan KB
Instansi	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB Kabupaten Sleman
Judul RAP	Gerakan Bersama Perangkat Daerah, Organisasi Dan Lembaga (Gaspol) di Kampung Keluarga Berkualitas (Kampung KB)
Coach	Drs. Edang M. Kendana, M.Si

No	Hari/ Tanggal	Kegiatan/ Capaian	Tanggapan Mentor	Paraf
1.	Selasa, 23 Agustus 2022	Konsultasi I pengajuan draf RAP 	Dalam analisa Fishbone antara jumlah akar masalah dengan solusi harus sama, jika di akar masalah 7, maka solusinya juga 7	
2.	Sabtu, 3 September 2022	Konsultasi II Revisi Draf RAP Untuk melengkapi rencana kegiatan di Milestone, dan memperbaiki peta jejaring kerja . 	1. Milestone adalah hal utama yang harus diperhatikan, 2. LSM bisa dimasukkan di peta jejaring kerja <i>Aphatetics</i>	

3..	Senin, 7 November 2022	Konsultasi Penyusunan Laporan Aksi Perubahan	Perlu ditambah lembar persetujuan dan Berita Acara Seminar Aksi Perubahan	
-----	------------------------------	---	--	--

5. DOKUMENTASI IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN GASPOL DI KAMPUNG KB

**Tim Efektif Gerakan Bersama Organisasi Perangkat Daerah,
Lembaga dan Organisasi di Kampung KB**



**Rapat Koordinasi Menetapkan Indikator Kebutuhan
Pendampingan Kegiatan Di Kampung KB Bersama
Pokja Kampung KB**

-Ruang Rapat Aula DP3AP2KB 19 September 2022-



**Rapat Koordinasi Menetapkan Indikator Kebutuhan
Pendampingan Kegiatan Di Kampung KB Bersama
Pokja Kampung KB**

-Ruang Rapat Aula DP3AP2KB 19 September 2022-



Rapat Koordinasi Gerakan Bersama Organisasi Perangkat Daerah, Lembaga dan Organisasi di Kampung KB
-Ruang Rapat Praja II 22 September 2022-



Rapat Koordinasi Gerakan Bersama Organisasi Perangkat Daerah, Lembaga dan Organisasi di Kampung KB
-Ruang Rapat Praja II 22 September 2022-



Rapat Koordinasi Pembahasan Rancangan Peraturan Bupati Sleman Tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Kampung KB
-Ruang Rapat DP3AP2KB 29 September 2022-



**Rapat Koordinasi Pembahasan Rancangan Peraturan Bupati Sleman
Tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Kampung KB**

-Ruang Rapat DP3AP2KB 29 September 2022-



**Implementasi Gerakan Bersama Organisasi Perangkat Daerah,
Lembaga dan Organisasi di Kampung KB**

-Ruang Rapat Kalurahan Wukirsari 26 Oktober 2022-



**Implementasi Gerakan Bersama Organisasi Perangkat Daerah,
Lembaga dan Organisasi di Kampung KB**

-Ruang Rapat Kalurahan Wukirsari 26 Oktober 2022-



Dukungan Sumberdaya Internal DP3AP2KB



Ikatan Penyuluh KI



Ketua Pokja Kampung KB
Kakurahan Widadarmalani

Produk GasPol di Kampung KB

