



LAPORAN AKSI PERUBAHAN

**PROGRAM KERJASAMA PENGELOLAAN USAHA
BERKELANJUTAN PADA AREAL BERHUTAN
DI LUAR KAWASAN HUTAN
DI KABUPATEN SINTANG**

Oleh :

**JOANNA FRANSISCA BUDI PARAMITA, S.Hut.
NIP. 197208211998032006**

**DIKLAT PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR
BPSDM KEMENDAGRI
TAHUN 2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN EVALUASI
IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN KINERJA ORGANISASI**

Judul : Program Kerjasama Pengelolaan Usaha Berkelanjutan Pada Areal Berhutan di Luar Kawasan Hutan di Kabupaten Sintang

Nama : Joanna Fransisca Budi Paramita, S.Hut.

NIP : 197208211998032006

Golongan/Pangkat : IV/a (Pembina)

Jabatan : Kepala Bidang Pengendalian Pencemaran Kerusakan Lingkungan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang

Disetujui untuk disampaikan pada Seminar Implementasi Aksi Perubahan (IAP) Kinerja Organisasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan III Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan pada tanggal 8 November 2022.

Coach,

Dra. Hj. HARTINI, MM

Jakarta, November 2022

Mentor,

EDY HARMANI, SE.,M.Si.

LEMBAR PENGESAHAN
IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN KINERJA ORGANISASI

Judul : Program Kerjasama Pengelolaan Usaha Berkelanjutan pada Areal Berhutan di Luar Kawasan Hutan di Kabupaten Sintang

Nama : Joanna Fransisca Budi Paramita, S.Hut.

NIP : 197208211998032006

Golongan/Pangkat : IV/a (Pembina)

Jabatan : Kepala Bidang Pengendalian Pencemaran Kerusakan Lingkungan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang

Telah diseminarkan dan disempurnakan berdasarkan masukan dari Penguji, Coach dan Mentor pada tanggal November 2022

Coach, Jakarta, November 2022
Mentor,

Dra. Hj. HARTINI , MM

EDY HARMANI, SE.,M.Si.

Penguji,

Dra. LUSJE ANNEKE TABALUJAN, M.Pd.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa maka Aksi Perubahan ini dapat diselesaikan tepat waktu. Aksi Perubahan ini dibuat bertujuan untuk meningkatkan manajemen kinerja dari peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator melalui upaya perubahan pada unit organisasinya agar menjadi lebih baik lagi.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan memberikan bimbingan untuk penyelesaian Aksi Perubahan ini di antaranya :

1. Ibu Sekretaris Daerah Kabupaten Sintang yang telah memberikan kesempatan untuk bisa mengikuti Diklat Pelatihan kepemimpinan Administrator.
2. Ibu Dr. Dra. Hj. Erliani Budi Lestari., M.Si. selaku Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan yang telah memfasilitas pelaksanaan Diklat PKA ini
3. Ibu Dr. Tutik Lestari, M.Pd. selaku pengembang teknologi pembelajaran Ahli Madya pada Pusat Pengembangan Kompetensi Kepamongprajaan dan Manajemen Kepemimpinan yang selalu setia mendukung peserta Diklat
4. Bapak H. Edy Harmaini, SE.,M.Si. selaku Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang sekaligus mentor yang telah menjadi inspirator dalam pembuatan Laporan Aksi Perubahan.
5. Ibu Dra. Hj. Hartini, MM selaku coach yang telah setia membimbing dan memberikan arahan terkait penulisan Laporan Aksi Perubahan ini .
6. Ibu Dra. Lusje Anneke Tabalujan, M.Pd. selaku penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk penyempurnaan Laporan Aksi Perubahan ini .

7. Seluruh panitia penyelenggara Diklat Pelatihan Kepemimpinan Administrator yang selalu setia dan siap untuk memfasilitasi semua kebutuhan peserta Diklat.
8. Tim efektif serta semua pihak yang sudah membantu dalam penyelesaian Aksi Perubahan ini.
9. Seluruh rekan-rekan Pelatihan Kepemimpinan Administrator yang telah mendukung dalam pelaksanaan Aksi Perubahan ini.

Penulis menyadari bahwa Laporan Aksi Perubahan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan masukan sangat diperlukan untuk kesempurnaan Rancangan Aksi Perubahan ini. Akhir kata semoga Laporan Aksi Perubahan ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi peningkatan kinerja organisasi khususnya bagi peningkatan pelayanan publik.

Jakarta, November 2022

PENULIS

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i	
LEMBAR PERSETUJUAN	ii	
LEMBAR PENGESAHAN	iii	
DAFTAR ISI.....	iv	
DAFTAR TABEL.....	v	
DAFTAR GAMBAR.....	vi	
EXECUTIVE SUMMARY.....	vii	
BAB I DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN		
A. Membangun integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi.....	1	
B. Pengelolaan Budaya Kerja.....	13	
C. Membangun Jejaring Kerja dan Kolaborasi	14	
BAB II DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN		
A. Capaian dalam Perbaikan Kinerja Organisasi.....	17	
B. Manfaat Aksi Perubahan	31	
C. Implementasi Pengembangan Kompetensi.....	32	
BAB III KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN		
A. Tindak Lanjut Kegiatan Jangka Pendek	34	
B. Tujuan Jangka Menengah	35	
C. Tujuan Jangka Panjang	35	
BAB IV KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN....		37
BAB V DESIMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN		39
BAB VI PELAKSANAAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI.....		44
LAMPIRAN LAPORAN AKSI PERUBAHAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Milestone Jangka Pendek	17
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konsultasi Mentor	19
Gambar 2.2	Rapat Pembentukan Tim Efektif	20
Gambar 2.3	Konsultasi dengan Bagian Hukum dan HAM	21
Gambar 2.4	Pertemuan dengan Bagian Hukum dan HAM terkait Substansi Peraturan Bupati	21
Gambar 2.5	Bahan Penyusunan Peraturan Bupati	22
Gambar 2.6	Draft Peraturan Bupati	23
Gambar 2.7	Pembahasan Draft Perbup Internal Tahap 1	25
Gambar 2.8	Pembahasan Draft Perbup Internal Tahap 2	25
Gambar 2.9	Pembahasan Draft Perbup Eksternal	26
Gambar 2.10	Undangan dan Daftar Hadir Rapat	26
Gambar 2.11	Bukti Nota Pengantar Konsep Naskah Dinas	27
Gambar 2.12	Hasil koreksi Perbup dari Bagian Hukum dan Perbaikannya	29
Gambar 2.13	Manfaat Aksi Perubahan.....	32
Gambar 2.14	Pelaksanaan Coaching kepada Tim Efektif.....	33
Gambar 3.1	Milestone Jangka Menengah.....	35
Gambar 3.2	Milestone Janga Panjang	36
Gambar 5,1	Perubahan Kuadran Stakeholders.....	41
Gambar 5.2	Dukungan Wakil Bupati Sintang	42
Gambar 5.3	Surat Pernyataan Dukungan Wabupi Sintang	42
Gambar 5.4	Dukungan Sekretaris Daerah Kab. Sintang	43
Gambar 5.5	Surat Pernyataan Dukungan Sekda	43
Gambar 6.1	Narasumber dalam Kegiatan Workshop	45
Gambar 6.2	Narasumber dalam Kegiatan Pelatihan	45

EXECUTIVE SUMMARY

Laporan Aksi Perubahan (LAP) merupakan produk pembelajaran dari peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) yang berisi capaian atas pelaksanaan implementasi aksi perubahan. Waktu pelaksanaan adalah selama 60 (enam puluh) hari setelah diseminarkannya Rancangan Aksi Perubahan (RAP) pada tanggal 5 September 2022. Implementasi Aksi Perubahan ini diberi judul “Program Kerjasama Pengelolaan Usaha Berkelanjutan pada Areal Berhutan di Luar Kawasan Hutan di Kabupaten Sintang”. Lokus pelaksanaan implementasi ini di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang sebagai instansi tempat peserta bekerja. Adapun yang menjadi output atau keluaran dari implementasi jangka pendek ini adalah Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Pengusulan Kerjasama Antara Pelaku Usaha dengan Kelompok Pengelola Rimba/Gupung yang Berada Di Luar Kawasan Hutan di Kabupaten Sintang. Dengan adanya Peraturan Bupati ini diharapkan adanya keberlanjutan dalam pengelolaan rimba/gupung yang sudah ditetapkan pengelolaannya oleh Bupati Sintang dalam rangka pemenuhan kebutuhan ekonomi masyarakat sekitarnya serta terpenuhinya kewajiban areal konservasi bagi pelaku usaha berbasis lahan dan tanggung jawab sosial lingkungan bagi pelaku usaha non berbasis lahan.

BAB I

DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

A. Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi

Kepemimpinan dalam organisasi akan mempengaruhi keberlangsungan dan proses pencapaian tujuan dari organisasi. Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi dengan kata lain pemimpin merupakan penggerak utama organisasi.

Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya. Pemimpin menjadi kunci keberhasilan dari suatu organisasi. Kegagalan organisasi juga tergantung bagaimana pemimpin melakukan proses kepemimpinannya. Pemberian layanan dapat dilakukan secara optimal jika sistem kepemimpinan dikelola secara baik atas kendali pemimpinnya.

Seorang pemimpin yang baik harus memenuhi persyaratan sebagai berikut ::

1. Memiliki integritas pribadi;
2. Berkepribadian utuh (setiap tindakan dan perilaku merujuk pada nilai dan etika);
3. Satu kata antara perkataan dan perbuatan;
4. Patuh pada kode etik yang telah disepakati dan tidak melanggar sumpah jabatan;
5. Tidak tergoda melakukan penyelewengan dengan wewenang yang dimiliki antara lain :
 - Konsumerisme dan hedonisme
 - Tata nilai dan ukuran moral masyarakat yang salah
 - Manusia terpujau dan terpedaya oleh uang dan kekuasaan
6. Menjadi panutan.

Dalam era globalisasi yang sarat dengan tantangan, agar organisasi tetap survive, sangat diperlukan seorang pemimpin yang dapat menjadi panutan/role model bagi bawahannya, yang mampu menjadi teladan atau contoh bagi yang dipimpinnya. Teladan atau contoh ini menjadi penting karena akan menjadi magnet bagi bawahan yang dipimpinnya untuk mengikuti dan melaksanakan apa yang diinginkan oleh pemimpinnya.

Untuk dapat mewujudkan pelayanan publik yang prima kepada masyarakat tentunya diperlukan Integritas dan akuntabilitas seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Terutama komitmen yang kuat untuk mau melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Setiap pemimpin harus mampu memimpin, mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi kepada setiap bawahannya. Pemimpin bertanggung jawab untuk timnya, dan secara aktif mengelola kinerja timnya. Pemimpin selalu memastikan timnya menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan, dan mematuhi manajemen risiko yang ada di tempat kerja. Pemimpin menjamin pelaporan internal serta memfasilitasi deteksi dini dan berkontribusi terhadap perbaikan terus-menerus dari organisasi.

Seorang pemimpin yang baik harus memiliki integritas karena pemimpin yang berintegritas akan mampu memimpin bawahannya dengan baik. Integritas merupakan atribut yang sangat penting bagi seorang pemimpin. Integritas dapat diartikan sebagai dorongan hati nurani untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan tekad yang mulia. Menurut kamus besar Bahasa 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. Definisi lain dari integritas adalah suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Pemimpin yang berintegritas selalu bertindak sesuai dengan apa yang diucapkan, konsisten antara apa yang dipercayai dan apa yang dikerjakan, antara

nilai hidup yang dianut dengan nilai hidup yang dijalankan, antara sikap dan tindakan selalu selaras dengan kebijakan.

Integritas akan membuat seorang pemimpin tetap berperilaku baik dalam mencapai sesuatu, tidak mudah korupsi serta tidak menyalahgunakan wewenang yang dimilikinya. Manusia yang berintegritas bukan manusia yang memiliki banyak wajah dan penampilan yang disesuaikan dengan motif dan kepentingan pribadinya.

Dalam melaksanakan Aksi Perubahan ada beberapa hal yang perlu diterapkan agar Integritas dan Akuntabilitas Kinerja dalam mewujudkan setiap Aksi Perubahan dapat berjalan sebagaimana diharapkan yaitu :

a. Etika Kepemimpinan

Etika di tempat kerja harus dimulai dari atas dengan mengambil tanggung jawab untuk membangun tempat kerja yang profesional. Tidak hanya menyampaikan pesan yang jelas tentang perilaku etis dan integritas, tetapi juga harus menjadi model serta menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi secara konsisten. Dalam Aksi Perubahan ini, seorang reformer/project leader harus berani mengambil tanggungjawab dan berkomitmen untuk mewujudkan Aksi Perubahan. Selain itu seorang pemimpin harus mampu menerapkan Aksi perubahan dengan jelas, selalu berkoordinasi dengan pimpinan sebagai mentor sehingga keputusan yang diambil dapat dipahami dan dimengerti oleh anggota tim, mampu berkomunikasi secara efektif dengan tim, dan mampu mengembangkan dan menggali potensi sumber daya yang ada di dalam tim serta menyelesaikan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan.

b. Manajemen dan Pengawasan yang aktif

Dalam melakukan Aksi Perubahan, seorang reformer harus mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam timnya, memantau kinerja tim, membangun keterpaduan dal tim dan mengatur arah strategis timnya. Beberapa sumber daya ini dapat berupa cara pelaksanaan Aksi Perubahan, panduan etika, penilaian kinerja, dan pengembangan profesional sehari-hari. Selain itu seorang pemimpin

harus mengenal betul karakter anggota timnya, senantiasa memonitor kinerja timnya, dan mampu mendeteksi terjadinya potensi masalah sehingga cepat dicarikan solusi penyelesaiannya.

c. Orang-Orang Yang Tepat

Seorang reformer/project leader harus mampu harus mampu mendidik timnya tentang tanggung jawab, serta mampu mengembangkan diri menjadi pribadi dan profesional. Seorang reformer/project leader harus mampu mengidentifikasi orang dalam timnya yang dapat bertindak sebagai role model melalui pengembangan keterampilan. Dalam pelaksanaan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi, seorang project leader atau reformer harus bisa memilih orang yang tepat untuk membantu melaksanakan aksi perubahan. Orang-orang yang dipilih harus memiliki kompetensi untuk bisa membantu dalam mencapai tujuan aksi perubahan. Keberhasilan aksi perubahan sangat dipengaruhi oleh reformer sebagai project leader serta anggota timnya.

d. Proses Yang Efektif.

Reformer memegang peranan sebagai *Change Leader* dan lebih banyak melakukan penguatan dalam hal :

- Sharing yaitu aktivitas berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam komunitas sebagai bahan untuk pelaksanaan aksi perubahan
- Motivasi yaitu memberikan dorongan atau semangat kepada timnya

e. Pelaporan yang profesional

Seorang Reformer sebagai pemimpin harus mampu mendidik bawahannya untuk senantiasa melaporkan setiap hasil perkembangan pelaksanaan aksi perubahan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Pelaporan ini sebagai gambaran dari keberhasilan aksi perubahan dan sebagai bahan evaluasi untuk pelaksanaan selanjutnya.

Melalui aksi perubahan ini, project leader atau reformer tidak hanya dituntut agar bisa mencapai tujuan aksi perubahan, tetapi dituntut agar berupaya membangun integritas dalam diri project leader sebagai pribadi

dan sebagai seorang pimpinan dalam aksi perubahan. Adapun upaya membangun integritas dalam aksi perubahan ini sebagai berikut :

- a. Melaksanakan rencana tahapan pelaksanaan kegiatan aksi perubahan sesuai tatakala yang sudah direncanakan, terukur dan dapat dicapai. Project leader sebagai penggagas, penyusun, pemimpin dan pelaksana aksi perubahan bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan kegiatan sesuai tahapan.
- b. Fokus pada pencapaian tujuan. Kegiatan aksi perubahan dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi utama jabatan sebagai Aparatur Sipil Negara. 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.
- c. Membangun komunikasi efektif dengan tim dan stakeholder sehingga proses aksi perubahan dapat dilaksanakan dengan baik.

B. Pengelolaan Budaya Kerja

Keseluruhan aktivitas manusia adalah merupakan hasil pemikiran atau akal budinya dan menjadi pedoman bagi tingkah lakunya sebagai makhluk sosial, itulah yang disebut budaya. Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya kerja yang buruk saat ini masih banyak dijumpai di berbagai lembaga maupun organisasi yang mengakibatkan rendahnya kinerja organisasi antara lain budaya kerja santai, kerja seadanya, kebiasaan menunda pekerjaan, lebih senang mencontoh dari pada mencipta, bekerja hanya karena ingin mendapatkan penghasilan, bekerja karena takut pada pimpinan, bekerja hanya karena takut tidak dapat memenuhi kebutuhan pokoknya, bekerja tanpa target yang jelas dll sehingga perlu dilakukan upaya mengubah budaya kerja yang buruk ini sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

Dalam pelaksanaan Aksi Perubahan, diperlukan komitmen budaya kerja yang baik. Budaya kerja dalam pelaksanaan aksi perubahan sangat dipengaruhi oleh sistem, prosedur, dan struktur organisasi. Ketiganya harus selaras dan sejalan dengan dengan nilai-nilai yang dipegang setiap individu yang ada dalam organisasi. Berikut 5 (lima) nilai budaya kerja yang baik yang harus diterapkan dalam pelaksanaan aksi perubahan :

1. Integritas yaitu keselarasan antara hati, pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar.
2. Profesionalitas yaitu bekerja secara disiplin, kompeten dan tepat waktu dengan hasil yang terbaik.
3. Inovasi yaitu menyempurnakan yang sudah ada dan menciptakan hal baru yang lebih baik
4. Tanggung jawab yaitu bekerja secara tuntas dan konsekuen
5. Keteladanan yaitu menjadi contoh yang baik bagi orang lain

Seorang reformer/project leader harus mampu mengubah budaya kerja yang buruk untuk dapat mendorong aksi perubahan dalam organisasinya walaupun bukan hal yang mudah dilakukan. Beberapa hal yang dapat mengubah budaya organisasi antara lain kompetisi, loncatan teknologi, politik, peralihan karakteristik demografi, perbaikan ekonomi serta mutu pendidikan. Perubahan budaya yang terjadi untuk mendukung pelaksanaan aksi perubahan dapat mengubah segala sesuatu dalam organisasi, untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin perubahan yang kuat dan berwibawa yang dapat memberikan inspirasi bagi timnya untuk bisa berkembang dan berubah yang pada akhirnya akan mempengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan.

C. Membangun Jejaring dan Kolaborasi

Kolaborasi adalah proses yang mendasar dari bentuk kerjasama yang melahirkan kepercayaan, integritas dan terobosan melalui pencapaian konsensus, kepemilikan dan keterpaduan pada semua aspek organisasi. Kolaborasi adalah pendekatan utama yang akan

menggantikan pendekatan hirarki pada prinsip-prinsip pengorganisasian untuk memimpin dan mengelola lingkungan kerja pada abad 21.

Jejaring Kerja merupakan bentuk kolaborasi yang harus dilakukan dalam mewujudkan Aksi Perubahan dan mutlak diperlukan. Di tingkat internal dibentuk dalam melalui Tim Efektif untuk mendukung pelaksanaan aksi perubahan. Tim adalah sekumpulan orang yang memiliki keterampilan yang saling melengkapi dan memiliki komitmen untuk mencapai tujuan bersama dengan suatu proses kerjasama dan saling bertanggung jawab satu sama lain. Sedangkan pengertian efektif adalah usaha untuk mendapatkan tujuan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Dengan kata lain efektif adalah upaya yang membawa hasil atau berhasil guna. Dari definisi diatas, maka pengertian tim efektif adalah tim yang berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut stakeholders internal dan eksternal yang terlibat dalam pelaksanaan aksi perubahan :

- Stakeholders Internal
 - a. Kepala Dinas Lingkungan Hidup
 - b. Kabid Pengendalian Pencemaran, Kerusakan Lingkungan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup
 - c. Staf DLH Kabupaten Sintang
- Stakeholders Eksternal
 - a. Bupati Sintang
 - b. Wakil Bupati Sintang
 - c. Sekretaris Daerah
 - d. Kepala Bappeda Kab Sintang
 - e. Kepala Dinas Pertanian dan Perkebunan
 - f. Kepala Dinas Pertanahan dan Tata Ruang
 - g. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa
 - h. Kepala Bagian Hukum Setda
 - i. NGO Bidang Lingkungan
 - j. Pelaku Usaha
 - k. Kelompok Pengelola Rimba/Gupung

- I. Media massa
- m. Masyarakat

Agar pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan efektif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam aksi perubahan ini, project leader/reformer harus menerapkan prinsip kepemimpinan dengan mengajak dan menggerakkan orang-orang dalam tim. Adapun upaya pengelolaan tim efektif dilakukan melalui beberapa tahap yaitu:

1. Perencanaan aksi kegiatan dengan melibatkan Tim
 - a. Penjadwalan kegiatan dan pemetaan sumber daya yang ada
 - b. Mengorganisasikan tim dan sumber daya
 - c. Pemaparan uraian tugas bagi setiap anggota tim
2. Pelaksanaan Kegiatan dengan
 - a. Menggerakkan Tim
 - b. Berkoordinasi dengan Tim
3. Monitoring dan evaluasi
 - a. Melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan
 - b. Pemecahan masalah, mencari alternatif solusi dan melakukan koreksi.

BAB II

DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN

A. Capaian Dalam Perbaikan Kinerja Organisasi

1. Capaian Hasil Perubahan terhadap Rencana Aksi Perubahan

Aksi Perubahan Kinerja Organisasi dilakukan mengikuti tahapan pelaksanaan kegiatan yang dibagi menjadi jangka pendek, jangka menengah dan jangka Panjang. Untuk implementasi aksi perubahan mengacu pada tahapan kegiatan jangka pendek yang dilaksanakan selama 60 (enam puluh) hari atau 2 (dua) bulan yaitu pada tanggal 6 September sampai dengan 6 November 2022 di lokus tempat kerja project leader yaitu Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. Adapun tahapan kegiatan atau milestone jangka pendek dapat dilihat pada tabel berikut ini :

DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN							
CAPAIAN HASIL PERUBAHAN/MILESTONE JANGKA PENDEK							
NO	MILESTONE	KEGIATAN	RENCANA	REALISASI	HAMBATAN	SOLUSI	BUKTI
1.	PERSIAPAN	1. Konsultasi dengan Mentor	7 September 2022	7 September 2022	-	-	- Dokumentasi
		2. Rapat Internal untuk Pembentukan Tim Efektif	8 September 2022	8 September 2022	-	-	- Dokumentasi undangan, Daftar hadir, SK Tim Efektif
		3. Peningkatan kompetensi Tim melalui coaching	9 September 2022	9 September 2022	-	-	- Dokumentasi
2.	PELAKSANAAN	1. Pengumpulan data sebagai bahan draft peraturan Bupati	8-11 Sept 2022	8-11 Sept 2022	-	-	- Dokumentasi
		2. Pembuatan Draft Peraturan Bupati	11-14 Sept 2022	12-15 Sept 2022	Pelaksanaan tugas rutin yang padat	Pembuatan Draft diantara pelaksanaan tugas rutin	- Draft Peraturan Bupati
		3. Pembahasan Draft Peraturan Bupati (3 tahap)	19 Sept 2022 26 Sept 2022 3 Oktober 2022	20 Sept 2022 28 Sept 2022 3 Oktober 2022	Tidak semua undangan dapat hadir	Koreksi Draft secara tertulis	- Draft Peraturan Bupati yang sudah dikoreksi - Dokumentasi
		4. Koreksi final Bagian Hukum dan HAM Setda Kab. Sintang	11-14 Okt 2022	17-20 Okt 2022	Kesibukan pelaksanaan tugas rutin	Komunikasi dengan Bagian Hukum dan segera menyelesaikan koreksian	- Nota Pengantar Konsep Naskah Dinas
		5. Penandatanganan Draft Final Peraturan Bupati Sintang	17 Oktober 2022	21 Oktober 2022			- Salinan Peraturan Bupati Sintang yang sudah ditandatangani Bupati

Tabel 2.1
Milestone Jangka Pendek

Adapun capaian hasil aksi perubahan berdasarkan milestone jangka pendek yang dilaksanakan selama 60 (enam puluh) hari yang tertuang dalam tabel di atas adalah sebagai berikut

a. Tahap Persiapan

1. Konsultasi dengan mentor

- Tujuan : untuk memohon arahan terhadap pelaksanaan implementasi aksi perubahan selama 60 hari ke depan
- Jadwal : 7 September 2022
- Realisasi : 7 September 2022
- Kegiatan : Pertemuan
- Kendala : -
- Solusi : -
- Evidence : Dokumentasi

Kegiatan ini dilakukan untuk mendapatkan dukungan dan arahan dari mentor yaitu Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang agar aksi perubahan yang sudah direncanakan dapat diimplementasikan sesuai dengan tahapan kegiatan jangka pendek untuk persyaratan kelulusan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). Mentor sangat mendukung dalam pelaksanaan implementasi aksi perubahan ini dan akan membantu untuk kelancarannya. Dokumentasi saat reformer/project leader berkonsultasi dengan mentor dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 2.1 :
Konsultasi dengan mentor

2. Pembentukan Tim Efektif

- Tujuan : pembentukan tim efektif untuk membantu pelaksanaan implementasi aksi perubahan selama 60 (enampuluh) hari ke depan
- Jadwal : 8 September 2022 (Minggu 1)
- Realiasasi : 8 September 2022 (Minggu 1)
- Kegiatan : Rapat internal
- Kendala : -
- Solusi : -
- Evidence : Dokumentasi, Undangan, Daftar Hadir

Kegiatan ini dilakukan dalam bentuk rapat internal Bidang yang dipimpin oleh project leader untuk membentuk Tim Efektif yang dapat membantu pelaksanaan implementasi aksi perubahan yang sudah direncanakan dan merumuskan tugas dari tim efektif. Salinan atau fotocopy Keputusan tentang Tim Efektif, Daftar Hadir, Undangan dapat dilihat pada lampiran laporan aksi perubahan ini sementara untuk dokumentasi pelaksanaan rapat internal dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.2 :
Rapat Pembentukan Tim Efektif

b. Tahap Pelaksanaan

1. Pengumpulan Data

- Tujuan : Untuk bahan pembuatan draft Peraturan Bupati
- Jadwal : 7 - 9 September 2022 (Minggu 2)
- Realisasi : 7 - 9 September 2022 (Minggu 2)
- Kegiatan : Pengumpulan bahan dan contoh Peraturan Bupati tentang kerjasama
- Kendala : -
- Solusi : -
- Evidence : Dokumentasi

Kegiatan ini dilakukan dalam bentuk pengumpulan bahan, data dan informasi untuk pembuatan draft Peraturan Bupati tentang Kerjasama melalui internet atau koordinasi ke Bagian Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Kabupaten Sintang. Dokumentasi kegiatan ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.3 :
Konsultasi dengan Bagian Hukum dan HAM

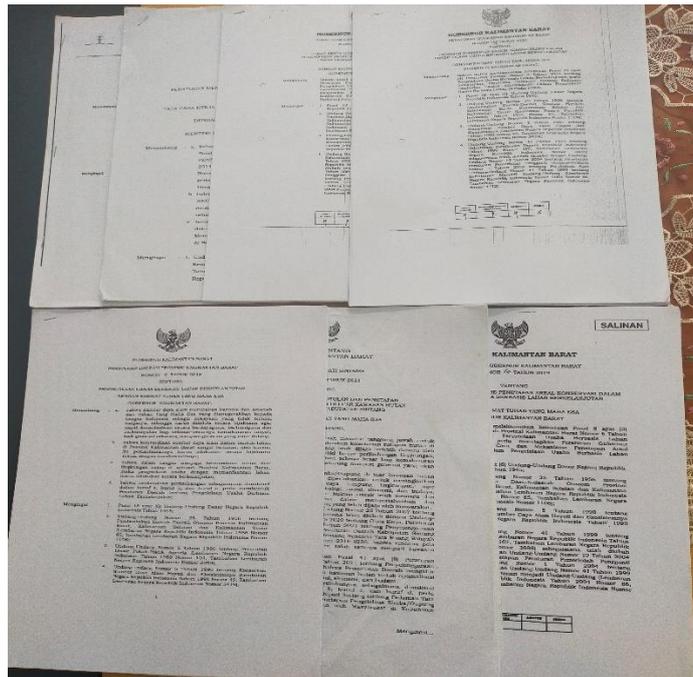


Gambar 2.4 :
Pertemuan dengan Bagian Hukum dan HAM terkait substansi
Peraturan Bupati

2. Pembuatan Draft Peraturan Bupati

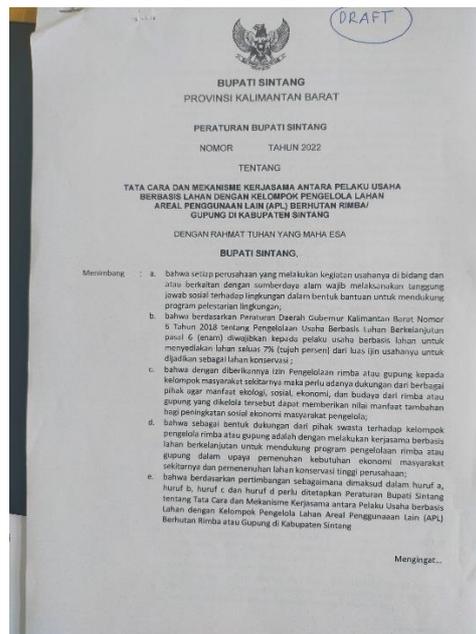
- Tujuan : Tersusunnya draft Peraturan Bupati tentang Kerjasama
- Jadwal : 11 - 14 September 2022 (Minggu ke 2)
- Realisasi : 12 - 15 September 2022 (Minggu ke 2)
- Kegiatan : Pembuatan Draft Peraturan Bupati tentang kerjasama
- Kendala : Pelaksanaan tugas rutin yang padat
- Solusi : Pembuatan draft diantara pelaksanaan tugas rutin
- Evidence : Dokumentasi Draft Peraturan Bupati

Kegiatan ini dilakukan dalam bentuk pembuatan draft Peraturan Bupati tentang Kerjasama melalui penggabungan bahan-bahan yang diperoleh dari internet dan hasil koordinasi dengan Bagian Hukum dan HAM untuk menjadi sebuah draft peraturan bupati. Dokumentasi dari kegiatan ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.5 :

Bahan-bahan untuk penyusunan draft Perbup



Gambar 2.6 :

Draft Peraturan Bupati

3. Pembahasan Draft Peraturan Bupati

- a. Tujuan : Tersusunnya draft Peraturan Bupati tentang Kerjasama yang sudah dikoreksi

- b. Jadwal :
- 19 September 2022 (Minggu ke 3) Internal
 - 26 September 2022 (Minggu ke 4) Internal + Bagian Hukum dan HAM Setda
 - 3 Oktober 2022 (Minggu ke 5) Eksternal + Stakeholder terkait
- c. Realisasi :
- 20 September 2022 (Minggu ke 3) Internal
 - 28 September 2022 (Minggu ke 4) Internal + Bagian Hukum dan HAM Setda
 - 3 Oktober 2022 (Minggu ke 5) Eksternal + Stakeholder terkait
- d. Kendala : Terdapat jadwal kegiatan rutin yang tidak dapat ditinggalkan sehingga tidak semua undangan dapat hadir
- e. Solusi : Koreksi draft secara tertulis
- f. Evidence : Dokumentasi, Undangan, Daftar Hadir dan hasil koreksian peserta rapat

Kegiatan ini dilakukan dalam bentuk pembahasan draft Peraturan Bupati tentang Kerjasama yang dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali yaitu :

- Internal Dinas
- Internal beserta Bagian Hukum dan HAM
- Eksternal melibatkan stake holder terkait yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Sintang.

Hasil dari pembahasan draft Peraturan Bupati terdapat beberapa koreksi dari peserta rapat baik di tingkat internal maupun eksternal. Terdapat substansi inti yang mengalami perubahan dari draft hingga final Peraturan Bupati yang ditandatangani Bupati. Koreksi ini meliputi judul, subyek, obyek, tata cara pengusulan Kerjasama dan substansi lain yang terdapat dalam Peraturan Bupati. Untuk lebih lengkapnya substansi yang berubah dari draft Peraturan

Bupati hingga menjadi final dan ditandatangani oleh Bupati dapat dilihat pada lampiran laporan ini.

Bukti dokumentasi dari pelaksanaan pembahasan dapat dilihat pada gambar di bawah ini sementara untuk fotocopy undangan, Daftar Hadir dan Hasil koreksian Draft Peraturan Bupati dapat dilihat pada lampiran dari Laporan Aksi Perubahan ini.



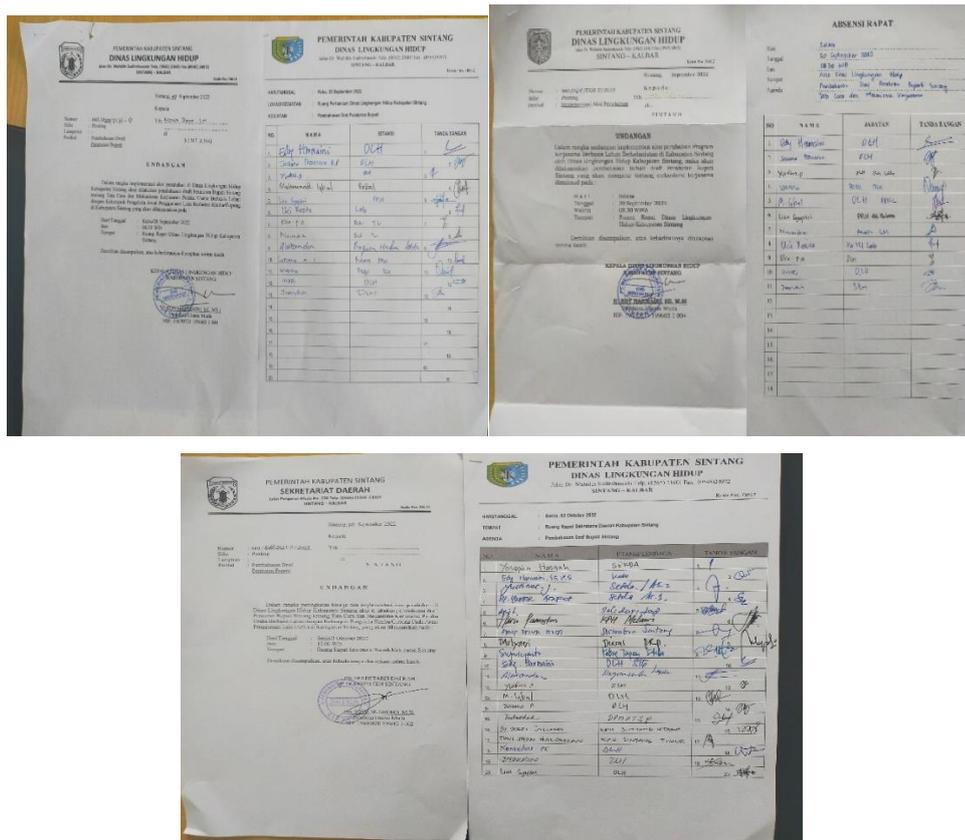
Gambar 2.7
Pembahasan Draft Perbup Internal Tahap 1



Gambar 2.8 :
Pembahasan Draft Perbup Internal 2

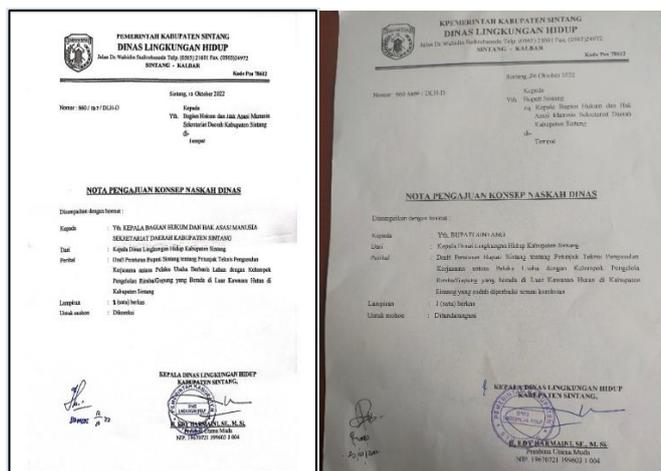


Gambar 2.9 :
Pembahasan Draft Perbup bersama Stakeholder eksternal



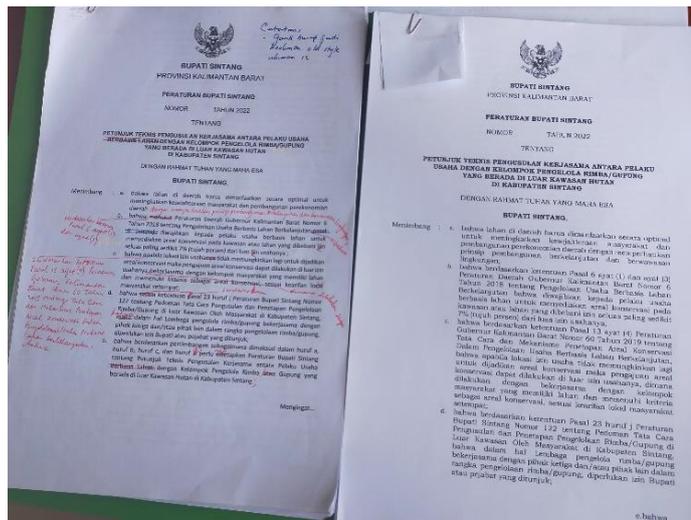
Gambar 2.10 :
Undangan dan Daftar Hadir Rapat Pembahasan Draft Peraturan Bupati

4. Penyampaian Draft Peraturan Bupati ke Bagian Hukum dan HAM
- a. Tujuan : Koreksi final terhadap draft Peraturan Bupati
 - b. Jadwal : Minggu ke 5
 - c. Realisasi : - 12 Oktober 2022 (Minggu ke 6) Penyerahan draft Perbup ke Bagian Hukum dan HAM
- 17 Oktober 2022 (Minggu ke 7) Selesai koreksi oleh Bagian Hukum dan HAM serta penyerahan kembali untuk perbaikan
- 20 Oktober 2022 (Minggu ke 7) Penyerahan Kembali ke Bagian Hukum untuk koreksi terhadap hasil perbaikan dan tanda tangan Bupati.
 - d. Kendala : Terdapat jadwal kegiatan rutin yang tidak dapat ditinggalkan sehingga proses perbaikan menjadi tertunda
 - e. Solusi : Segera melakukan perbaikan Draft Perbup setelah koreksian diterima dan diantar ke Bagian Hukum dan HAM Setda untuk dikoreksi kembali



Gambar 2.11

Bukti Nota Pengantar Konsep Naskah Dinas ke Bagian Hukum dan HAM



Gambar 2.12 :

Hasil koreksi Draft Perbup dari Bagian Hukum dan HAM dan perbaikannya

5. Penandatanganan Draft Peraturan Bupati oleh Bupati Sintang

- a. Tujuan : Penandatanganan Draft Peraturan Bupati tentang Petunjuk Teknis Pengusulan Kerjasama antara Pelaku Usaha dengan Kelompok Pengelola Rimba/Gupung yang Berada di Luar Kawasan Hutan di Kabupaten Sintang.
- b. Jadwal : Minggu ke 7
- c. Realisasi : 21 Oktober 2022 (Minggu ke 7)
- d. Nomor/tahun : 72 Tahun 2022

2. Aktualisasi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah satu gaya kepemimpinan modern yang mampu mengubah visi misi menjadi aksi dan dilakukan dengan cara memotivasi staf untuk menjadi kreatif, inovatif, membangun budaya belajar serta membangun komunikasi yang efektif. Seorang pemimpin dikatakan menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional apabila dia mampu mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang lain atau berbeda untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam

pelaksanaan aksi perubahan kinerja organisasi ada beberapa prinsip kepemimpinan transformasional yang diterapkan :

a. Simplifikasi

Simplifikasi dapat diartikan sebagai penerapan yang terorganisir daripada akal sehat untuk menemukan cara-cara yang lebih baik dan lebih mudah dalam menjalankan suatu aksi perubahan. Keberhasilan kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Pelaksanaan aksi perubahan ini dilaksanakan melalui konsultasi, koordinasi dan rapat pembahasan draft perbup yang dilaksanakan dengan menerapkan prinsip simplifikasi

b. Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang memiliki pengaruh sangat kuat dalam hidup manusia. Dalam mencapai tujuan aksi perubahan diperlukan suatu motivasi yang kuat dari setiap unsur pendukung aksi perubahan. Pelaksanaan Aksi Perubahan perlu menerapkan prinsip motivasi agar tujuan dari aksi perubahan dapat tercapai. Seorang project leader dalam aksi perubahan harus bisa memotivasi timnya agar semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi ini sangat penting dan berguna sebagai penggerak dalam mencapai tujuan aksi perubahan. Pemberian motivasi terhadap tim dilakukan melalui pendekatan dan dukungan kepada tim sehingga selalu semangat dalam membantu pelaksanaan aksi perubahan untuk mencapai tujuan jangka pendek dalam aksi perubahan ini.

c. Fasilitasi

Fasilitasi mengandung pengertian membantu dan menguatkan orang-orang yang dipimpin agar dapat memecahkan masalahnya sendiri dan memenuhi kebutuhannya sendiri sesuai potensi yang ada. Di dalam pelaksanaan aksi perubahan seorang reformer/project leader harus bisa berfungsi sebagai fasilitator bagi orang-orang yang terlibat dalam timnya dengan cara :

- Menjaga agar tim tetap fokus pada tujuan dari aksi perubahan
- Membantu tim dalam menentukan jalan yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan aksi perubahan
- Lebih banyak mendengarkan daripada berbicara
- Dapat menyesuaikan diri dengan tipe dan gaya orang yang berbeda

d. Inovasi

Inovasi adalah kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru dan mengimplementasikan ide baru yang bermanfaat. Aksi perubahan yang dilakukan merupakan ide baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Kerjasama yang akan dilakukan dan diatur dalam regulasi Peraturan Bupati ini dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Dari sisi pelaku usaha kewajiban yang harus dipenuhi dapat terlaksana dan dari sisi kelompok pengelola rimba/gupung adanya keberlanjutan pengelolaan rimba/gupungnya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi sambil tetap menjaga kelestariannya.

e. Mobilitas

Di dalam pelaksanaan aksi perubahan project leader harus mampu mengerahkan seluruh anggota tim efektif dan stakeholder terkait untuk berkomitmen dan mendukung aksi perubahan yang dilaksanakan. Agar tercipta komitmen dan dukungan dari seluruh anggota tim dan stakeholder diperlukan dorongan dan dukungan secara terus menerus dari project leader agar tujuan aksi perubahan dapat tercapai.

f. *Open mind*

Pelaksanaan proses perubahan yang dipelopori oleh project leader akan direspon secara berbeda oleh setiap orang. Oleh karena itu seorang project leader harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada. Seluruh saran, masukan serta tanggapan dari berbagai pihak harus diterima secara terbuka dan digunakan sebagai bahan evaluasi untuk penyempurnaan proses perubahan agar menjadi lebih baik dan sempurna untuk ke depannya.

g. Memiliki tekad yang kuat

Tekad adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam mencapai tujuan. Pelaksanaan aksi perubahan memiliki tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang yang kesemuanya harus dapat dicapai sesuai dengan jadwal yang sudah direncanakan. Seorang project leader harus memiliki tekad yang kuat dengan mengesampingkan pikiran, perasaan atau impuls yang dapat menjadi penghalang dalam mencapai tujuan aksi perubahan. Tekad yang kuat adalah niat dan usaha yang sungguh-sungguh dan konsisten yang akan menumbuhkan keuletan dalam diri sehingga tidak mudah tumbang walaupun diterpa berbagai masalah dan akan tetap terpacu untuk berusaha lebih baik lagi ke depannya.

B. Manfaat Aksi Perubahan

Pelaksanaan aksi perubahan yang berjudul Program Kerjasama Pengelolaan Usaha Berbasis Lahan Berkelanjutan di Kabupaten Sintang yang dipelopori oleh Project Leader dalam Pelatihan Kepemimpinan Administratmemiliki manfaat terhadap perbaikan kinerja secara internal di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang maupun manfaat eksternal di luar Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang. Berikut beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari pelaksanaan aksi perubahan ini adalah :



Gambar 2.13
Manfaat Aksi Perubahan

C. Implementasi Pengembangan Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan yang dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja. Tujuan pengembangan kompetensi dalam pelaksanaan aksi perubahan ini adalah agar tujuan aksi perubahan dapat tercapai dengan cara memaksimalkan potensi yang ada dalam diri sendiri dan anggota tim. Pengembangan kompetensi dilakukan terhadap anggota tim efektif yang sudah ditetapkan berdasarkan Keputusan Kepala Dinas yang dilakukan melalui metode coaching. Yang dimaksud dengan coaching dalam aksi perubahan ini adalah suatu metode bimbingan dan pelatihan agar anggota tim mampu untuk meningkatkan ketrampilan kerjanya sehingga tujuan yang ingin dicapai dalam aksi perubahan dapat terwujud. Pelaksanaan coaching yang dilakukan project leader terhadap anggota tim efektif dapat dilihat pada gambar di berikut ini :



Gambar 2.14

Pelaksanaan coaching terhadap anggota tim efektif

BAB III

KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

A. TINDAK LANJUT KEGIATAN JANGKA PENDEK

Pelaksanaan implementasi aksi perubahan jangka pendek dilaksanakan selama 60 (enam puluh) hari yaitu pada tanggal 6 September sampai dengan 6 November 2022. Tujuan yang ingin dicapai dalam kurun waktu ini adalah “Tersusunnya Peraturan Bupati Sintang yang mengatur tentang mekanisme pengusulan kerjasama antara kelompok pengelola rimba/gupung dengan pelaku usaha” Tujuan ini berhasil diwujudkan dengan telah tersusunnya sebuah regulasi dalam bentuk Peraturan Bupati Sintang Nomor 72 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Pengusulan Kerjasama antara Pelaku Usaha dengan Kelompok Pengelola Rimba/Gupung yang Berada di Luar Kawasan Hutan di Kabupaten Sintang.

Regulasi ini menjadi pedoman bagi pelaku usaha yang ingin melakukan kerjasama dengan kelompok pengelola rimba/gupung sebagai upaya untuk pemenuhan kewajiban areal konservasi tinggi bagi pelaku usaha berbasis lahan dan pemenuhan kewajiban tanggung jawab sosial bagi pelaku usaha non berbasis lahan. Adapun keuntungan yang didapatkan oleh Kelompok pengelola rimba/gupung adalah keberlanjutan dalam pengelolaan rimba/gupung melalui pemanfaatan potensi rimba/gupung untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi melalui kerjasama dengan pelaku usaha. Tata Cara pengusulan, bentuk, pola dan kegiatan kerjasama yang akan dilakukan dapat dilihat secara lengkap pada salinan Peraturan Bupati di lampiran laporan ini.

Tindak lanjut dari kegiatan jangka pendek ini adalah dalam bentuk sosialisasi Peraturan Bupati ini kepada pelaku usaha berbasis lahan dan non berbasis lahan serta kelompok pengelola rimba/gupung yang sudah mendapatkan Keputusan Penetapan dari Bupati Sintang.

B. TUJUAN JANGKA MENENGAH

Pelaksanaan implementasi Jangka Menengah dari aksi perubahan dilaksanakan selama 6 (enam) bulan sejak Bulan Desember 2022 sampai dengan Bulan Mei 2023. Implementasi pada jangka menengah ini merupakan tahapan pelaksanaan dari Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Pengusulan Kerjasama antara Pelaku Usaha dan Kelompok Pengelola Rimba/Gupung yang berada di Luar Kawasan Hutan di Kabupaten Sintang. Tujuan jangka menengah dari aksi perubahan ini adalah : Terlaksananya sosialisasi Peraturan Bupati dan proses pengusulan kerjasama antara kelompok pengelola areal berhutan di luar kawasan hutan dengan pelaku usaha



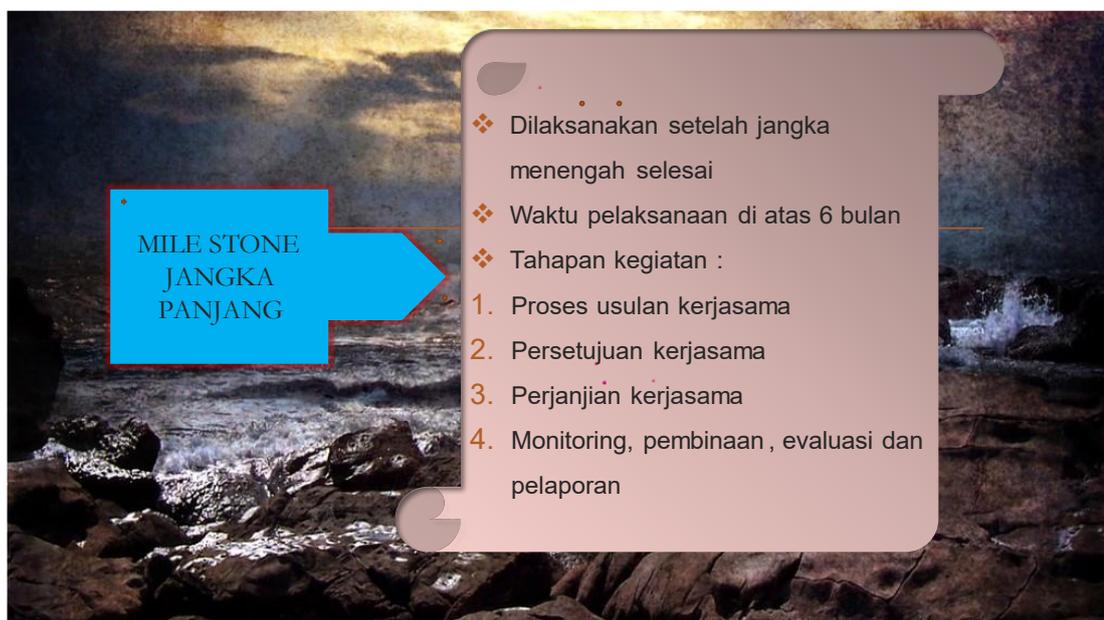
Gambar 3.1

Milestone Jangka Menengah

C. TUJUAN JANGKA PANJANG

Pelaksanaan aksi perubahan jangka panjang dilaksanakan setelah jangka menengah selesai atau diatas 6 bulan dan seterusnya. Tujuan jangka panjang dari aksi perubahan jangka panjang ini adalah Terlaksananya Kerjasama, monitoring, pembinaan dan evaluasi terhadap

pelaksanaan kerjasama. Dari kerjasama ini diharapkan adanya suatu hasil kerjasama yang dapat dijadikan contoh atau role model untuk pelaksanaan kerjasama baik dalam bentuk perbaikan pengelolaan rimba/gupung atau hasil suatu produk yang diperoleh dari pemanfaatan nilai tambah atau jasa lingkungan yang dimiliki oleh rimba/gupung dan pada akhirnya akan membantu meningkatkan ekonomi masyarakat sekitar rimba/gupung. Jadwal kegiatan atau milestone jangka panjang yang akan dilaksanakan dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3.2
Milestone Jangka Panjang

BAB IV

KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN

Di dalam Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Dalam Negeri Jakarta yang dilaksanakan melalui Learning Managemen System (LMS) terdapat 3 (tiga) mata pelatihan kompetensi sebagai berikut :

- a. Kompetensi Dasar
- b. Kompetensi Pilihan
- c. Kompetensi Inti

Dari ketiga kompetensi ini, salah satu mata pelatihan dalam kompetensi pilihan yang harus dipilih dan berkaitan dengan aksi perubahan yang dilaksanakan adalah Pembangunan Ekonomi Hijau.

Ekonomi hijau adalah suatu gagasan ekonomi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesetaraan sosial masyarakat, sekaligus mengurangi resiko kerusakan lingkungan secara signifikan. Ekonomi Hijau ini dapat juga diartikan perekonomian yang rendah atau tidak menghasilkan emisi gas karbondioksida terhadap lingkungan, hemat sumberdaya alam dan berkeadilan sosial. Pertumbuhan ekonomi hijau adalah pertumbuhan ekonomi yang kuat namun juga ramah lingkungan, secara inklusif dan secara sosial.

Pelaksanaan kerjasama antara kelompok pengelola rimba/gupung yang berada di luar kawasan hutan dengan pelaku usaha baik yang berbasis lahan maupun non berbasis lahan merupakan salah satu contoh dari pembangunan ekonomi hijau. Didalam kerjasama ini akan disepakati kegiatan pengelolaan yang akan dilaksanakan pada rimba/gupung yang dapat mendatangkan manfaat ekonomi bagi masyarakat di sekitar rimba/gupung namun tidak dilakukan dengan merusak kelestarian dari rimba/gupung tersebut. Sehingga ada keselarasan antara pemanfaatan potensi rimba dengan kelestariannya. Kerjasama dilakukan menggunakan pola kemitraan yaitu suatu pola kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai,

memperkuat dan menguntungkan yang melibatkan pelaku usaha mikro, kecil dan menengah dengan usaha besar.

Kelompok pengelola rimba/gupung yang sudah menerima Keputusan Pengelolaan dari Bupati memiliki kewajiban untuk tetap menjaga kelestarian rimba/gupung disamping pemanfaatan potensinya untuk kepentingan ekonomi. Hal ini perlu didukung agar dapat tetap terjaga keberlanjutannya karena apabila hanya mengandalkan dari kelompok dengan kemampuan yang terbatas tidak akan berjalan dengan maksimal. Kelompok Pengelola sebagai pengusaha kecil umumnya memiliki tingkat manajemen usaha yang rendah, dengan adanya kemitraan usaha ini diharapkan ada pembenahan manajemen, peningkatan kualitas sumberdaya manusia serta pematapan organisasi. Kerjasama ini merupakan bentuk dukungan dari pelaku usaha terhadap kelompok pengelola rimba/gupung dalam mengelola rimbanya. Dalam mengelola rimba/gupung secara bersama prinsip kelestarian harus tetap dipenuhi yang dituangkan dalam Keputusan Bupati yang diberikan kepada kelompok pengelola dan Perjanjian Kerjasama yang disepakati. Pemanfaatan sekaligus tetap menjaga kelestarian ini merupakan prinsip dari pembangunan ekonomi hijau yang menjadi salah satu mata pelatihan dalam kompetensi pilihan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) ini.

BAB V

DESIMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN

A. Penerapan Strategi Komunikasi

Desiminasi adalah suatu kegiatan yang ditujukan kepada kelompok target atau individu agar mereka memperoleh informasi, timbul kesadaran, menerima dan akhirnya memanfaatkan informasi tersebut. Desiminasi dapat diartikan juga sebagai penyebarluasan ide atau gagasan kepada khalayak, biasanya kepada kelompok tertentu seperti akademisi, pengamat juga masyarakat yang membutuhkan. Proses penyebaran informasi dalam desiminasi dilakkukan dengan terencana, terarah dan terkelola. Dalam implementasi suatu inovasi, desiminasi sangat diperlukan karena inovasi merupakan hal baru sehingga perlu diinformasikan secara luas agar dapat diketahui dan diterima oleh masyarakat khususnya kelompok yang menjadi target dari inovasi tersebut.

Dalam pelaksanaan desiminasi terhadap aksi perubahan diterapkan beberapa strategi komunikasi antara lain :

1. Memahami target yang akan menerima informasi

Target utama yang akan menerima informasi dari aksi perubahan adalah yang menjadi subyek dalam Peraturan Bupati yaitu :

- Pelaku usaha berbasis lahan, yaitu yang bergerak di bidang perkebunan, kehutanan, pertanian, peternakan, perikanan dan pertambangan.
- Pelaku Usaha non berbasis lahan, yaitu yang bergerak di bidang perbankan, pariwisata, jasa dan perdagangan.
- Kelompok Pengelola Rimba/Gupung yang sudah ditetapkan oleh Bupati

2. Menentukan cara atau media yang paling efektif

Cara penyampaian informasi aksi perubahan dilakukan secara langsung antar personal ataupun melalui sosialisasi atau penyuluhan kepada target sasaran.

3. Mempersiapkan bahan informasi yang menarik dan mengundang ketertarikan

Bahan informasi yang akan disampaikan kepada target sasaran harus dibuat semenarik mungkin sehingga menimbulkan ketertarikan atau minat dari yang diajak komunikasi sehingga mau melaksanakannya. Bahan informasi ini dibuat dalam bentuk baner atau pamflet

4. Menentukan dan memahami tujuan dari pemberian informasi

Tujuan dari pemberian informasi tentang aksi perubahan adalah agar yang menjadi target sasaran menjadi tahu dan berminat serta mau melaksanakan aksi perubahan yang disampaikan dalam bentuk pamflet/banner

5. Memperhitungkan frekuensi penyampaian informasi.

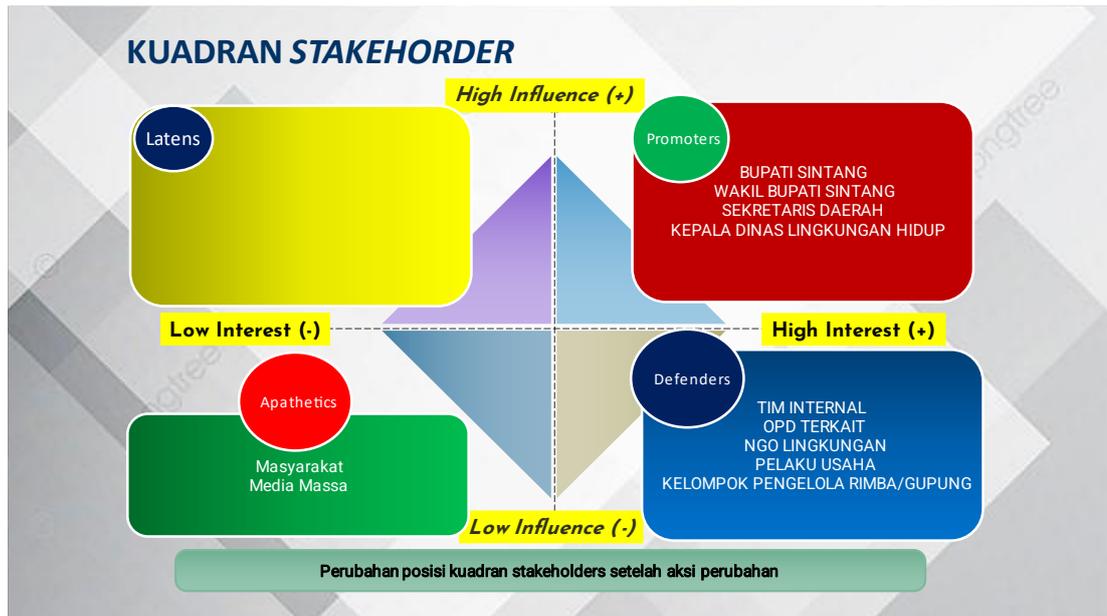
Frekuensi penyampaian informasi pada jangka pendek baru dilaksanakan sebanyak 1 (satu) kali melalui sosialisasi karena keterkaitan dengan waktu yang hanya 2 bulan untuk penyelesaian aksi perubahan sehingga tidak dapat ditambah frekuensinya. Penyampaian informasi ini akan ditambah lagi frekuensinya pada jangka menengah dan jangka panjang dari aksi perubahan ini.

6. Mengidentifikasi pesan utama atau materi yang akan disampaikan

Pesan utama yang ingin disampaikan dari aksi perubahan ini harus yang menjadi materi inti yaitu tata cara pengusulan kerjasama antara pelaku usaha dengan kelompok pengelola rimba/gupung

7. Menyampaikan informasi atau materi dengan cara dan gaya bahasa yang menarik sehingga penerima informasi akan tertarik dan menerima pesan yang disampaikan serta melakukannya.

Melalui penerapan strategi komunikasi yang dilakukan dalam aksi perubahan telah berhasil merubah posisi stakeholders yang menduduki kuadran menjadi sebagai berikut :



Gambar 5.1
Perubahan kuadran stakeholder

Dari gambar di atas setelah dilakukan strategi komunikasi terhadap stakeholders terjadilah perubahan posisi dari Kelompok pengelola rimba/gupung dan Pelaku Usaha yang awalnya berada pada posisi Latens (pengaruh kuat tapi ketertarikan kecil) berubah menjadi posisi Defenders (Ketertarikan Besar tapi pengaruh kecil).

B. Dukungan Adopsi dan Replikasi Aksi Perubahan

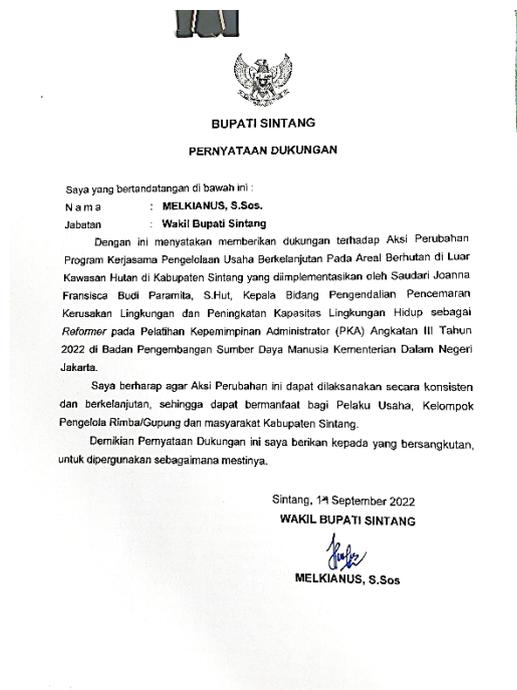
Aksi perubahan dalam bentuk program kerjasama antara pelaku usaha dengan kelompok pengelola rimba/gupung yang berada di luar kawasan hutan di Kabupaten Sintang merupakan suatu inovasi yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Inovasi ini ke depannya diharapkan dapat menjadi pelopor atau pioneer dalam pelaksanaan program kerjasama seperti ini di daerah lain sebagai upaya untuk meningkatkan peran serta pelaku usaha dan masyarakat dalam mendukung kelestarian lahan-lahan yang masih memiliki nilai konservasi tinggi yang dapat dimanfaatkan potensinya untuk mendukung perekonomian masyarakat sekitarnya sambil tetap menjaga kelestariannya agar ada keberlanjutan.

Berikut beberapa dokumentasi terkait dukungan pemerintah daerah dalam pelaksanaan aksi perubahan :



Gambar 5.2:

Dukungan Wakil Bupati Sintang terhadap aksi perubahan



Gambar 5.2 :

Surat pernyataan dukungan Sekda Kab. Sintang terhadap aksi perubahan



Gambar 5.4 :
Dukungan Sekretaris Daerah Kabupaten Sintang
terhadap aksi perubahan



Gambar 5.5 :
Surat pernyataan dukungan Sekda Kab. Sintang
terhadap aksi perubahan

BAB VI
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA					
Nama Peserta	: JOANNA FRANSISCA BUDI PARAMITA, S.H			Nama Mentor	: H. EDY HARMAINI, SE.,M.Si
NIP	: 197208211998032006			NIP:	: 196707211996031004
Jabatan	: Kepala Bidang Pengendalian Pencemaran Ke			Jabatan	: Kepala Dinas
Instansi	: Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang			Instansi	: DLH Kabupaten Sintang
Program	: 0				
Nilai Komponen					
	Sub Komponen Integritas	Sub Komponen Kerjasama	Sub Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Sub Komponen	Kualifikasi Total Sub
Peserta	7,83	7,40	7,40	7,54	Baik
Mentor	8,00	7,40	7,60	7,67	Baik
Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen	7,95	7,40	7,54	7,63	Baik
Kualifikasi Per Sub Komponen	Baik	Baik	Baik	Baik	
Keterangan Kualifikasi			Akhir Sikap Perilaku		
9.00-10	Istimewa		7,63		
7-8.99	Baik				
5-6.99	Cukup		Kualifikasi: Baik		
3-4.99	Kurang				
1-2.99	Sangat Kurang				
REKOMENDASI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI:					
Istimewa	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan sebagai bekal pengayaan sikap perilaku untuk menduduki jabatan pimpinan yang lebih tinggi				
Baik	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal pendalaman sikap perilaku dalam jabatan pimpinan administrator				
Cukup	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan administrator				
Kurang	: Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan, pendampingan yang sangat ketat dan sebaiknya agar melibatkan unit pengelola kepegawaian instansi asal peserta sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan administrator				

Berdasarkan hasil penilaian pengembangan potensi diri nilai akhir yang diperoleh adalah 7,63 yang termasuk dalam kategori baik

Dari hasil nilai sikap perilaku peserta maka rekomendasi pengembangan potensi diri yang dilaksanakan adalah dalam bentuk pengayaan pengembangan potensi diri melalui kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahan dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal pendalaman sikap perilaku peserta dengan cara menjadi narasumber dalam kegiatan workshop, seminar atau pelatihan yang dilaksanakan secara intern maupun yang dilaksanakan

oleh dinas instansi terkait lainnya yang ada hubungannya dengan pelaksanaan aksi perubahan atau berkaitan dengan tugas-tugas rutin. Dengan cara ini maka diharapkan potensi yang dimiliki dapat lebih berkembang dan bisa berkontribusi positif dalam pelaksanaan aksi perubahan. Berikut beberapa dokumentasi yang sudah dilakukan reformer/project leader untuk pengembangan potensi diri :



Gambar 6.1 :

Narasumber dalam kegiatan Workshop

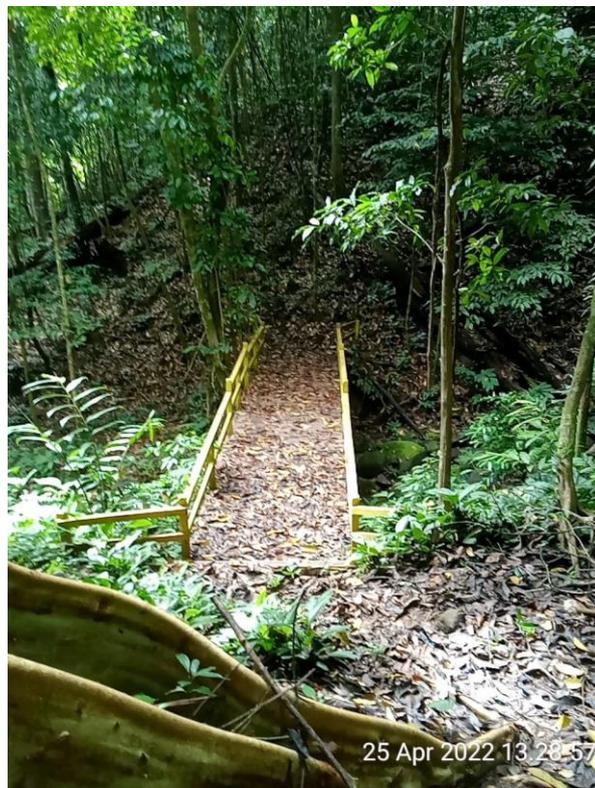


Gambar 6.2 :

Narasumber dalam kegiatan Pelatihan

LAMPIRAN

FOTO-FOTO RIMBA/GUPUNG





**FOTO-FOTO PENYERAHAN KEPUTUSAN
PENGELOLAAN RIMBA/GUPUNG DARI BUPATI SINTANG**

