

PELATIHAN KEPEMIMPINAN
ADMINISTRATOR ANGKATAN I 2023



RANCANGAN AKSI PERUBAHAN

EVALUASI KINERJA PEMBANGUNAN DAERAH
BERBASIS APLIKASI SISTEM EVALUASI KINERJA
PEMBANGUNAN (SEKEJAP)

Disusun oleh :

Nama : CATUR BUDIYONO, S.Kom

NIP : 19800927 201001 1 012

Jabatan : Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian
Evaluasi Pembangunan Daerah

Instansi : Badan Perencanaan, Penelitian dan
Pengembangan Daerah Kabupaten Natuna

**PERSETUJUAN ATASAN/ MENTOR
PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR
ANGKATAN I TAHUN 2023**

NAMA : CATUR BUDIYONO, S.Kom

NDH : 26

INSTANSI : Badan Perencanaan, Penelitian dan
pengembangan Daerah Kabupaten Natuna

NAMA MENTOR : MOESTOFA AL BAKRY, SE

NIP : 19800827 201001 1 012

JABATAN : Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian
Evaluasi Pembangunan Daerah

HP : 08126801901

GAGASAN PERUBAHAN : Evaluasi Kinerja Pembangunan Daerah
Berbasis Aplikasi Sistem Evaluasi Kinerja
Pembangunan (*SEKejaP*)

DISETUJU OLEH MENTOR/
ATASAN LANGSUNG

MOESTOFA AL BAKRY, SE
NIP. 19731030 200012 1 003

LEMBAR PERSETUJUAN RANCANGAN AKSI PERUBAHAN

JUDUL : Evaluasi Kinerja Pembangunan Daerah
Berbasis Aplikasi Sistem Evaluasi Kinerja
Pembangunan (*SEKejaP*)

NAMA : CATUR BUDIYONO, S.Kom

NIP : 19800927 201001 1 012

PANGKAT/GOL. : Penata Tk. I (III/d)

JABATAN : Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian
Evaluasi Pembangunan Daerah

INSTANSI : Badan Perencanaan, Penelitian dan
pengembangan Daerah Kabupaten Natuna

Disetujui untuk diimplementasikan pada tahap Habitiasi, dan selanjutnya diujikan pada Seminar Kinerja Organisasi, Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan I Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri yang dilaksanakan pada tanggal 12 April 2023.

Ranai, 11 April 2023

Coach,

Mentor,

Ir. GUNAWAN, MA
NIP. 196007151988031001

MOESTOFA AL BAKRY, SE
NIP. 19731030 200012 1 003

BERITA ACARA SEMINAR RANCANGAN AKSI PERUBAHAN

Pada Hari : Rabu
Tanggal : 12 April 2023
Pukul : 10.15 – 11.00
Tempat : BPSDM Kemendagri

Telah diseminarkan Rancangan Aksi Perubahan ini pada Seminar Kinerja Organisasi, Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan I Tahun 2023

JUDUL : Evaluasi Kinerja Pembangunan Daerah Berbasis Aplikasi Sistem Evaluasi Kinerja Pembangunan (SEKejaP)
NAMA : CATUR BUDIYONO, S.Kom
NIP : 19800927 201001 1 012
PANGKAT/GOL. : Penata TK.I (III.d)
JABATAN : Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian Evaluasi Pembangunan Daerah
INSTANSI : Badan Perencanaan, Penelitian dan pengembangan Daerah Kabupaten Natuna

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

COACH

PESERTA

Ir. GUNAWAN, MA
NIP. 19600715198803 1 001

CATUR BUDIYONO, S.Kom
NIP. 19800927 201001 1 012

PENGUJI

MENTOR

MOHAMMAD RIZAL, SE, M.Si
NIP. 19640817199303 1 001

MOESTOFA AL BAKRY, SE
NIP. 19731030 200012 1 003

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat ALLAH SWT, karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Rancangan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi ini dengan judul “EVALUASI KINERJA PEMBANGUNAN DAERAH BERBASIS APLIKASI SISTEM EVALUASI KINERJA PEMBANGUNAN (*SEKejaP*)”. Kata *Sekejap* merupakan bahasa Ranai Natuna yang berarti sebentar, yang berarti bahwa dengan adanya aplikasi ini evaluasi kinerja pembangunan daerah akan cepat selesai.

Penulis berharap semoga dengan adanya Aksi Perubahan membuat aplikasi SISTEM EVALUASI KINERJA PEMBANGUNAN (*SEKejaP*) dapat memudahkan Perangkat Daerah dalam menyusun evaluasi Rencana Kerja (Renja) dan menyampaikan ke Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah tepat waktu sehingga evaluasi Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dapat di susun dan analisa dengan data data yang lebih akurat dalam rangka meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Pada kesempatan yang berbahagia ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Boy Wijanarko Varianto, SE selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Natuna;
2. Bapak Muhammad Alim Sanjaya, S.IP, MPP selaku Kepala BKPSDM Kabupaten Natuna;
3. Bapak Moestofa Al Bakry, SE, selaku Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Natuna;
4. Bapak Ir. Gunawan, MA, selaku *Coach* yang telah membrikan arahan, bimbingan, dan dukungan bagi penulis;
5. Bapak Mohammad Rizal, SE.,M.Si, selaku penguji rancangan aksi perubahan;
6. Seluruh Bapak/Ibu Widyaaiswara BPSDM Kementerian Dalam Negeri;
7. Seluruh jajaran panitia penyelenggara Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan I BPSDM Kementrian Dalam Negeri Tahun 2023;
8. Pejabat Eselon beserta staf lingkup Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Natuna;

9. Rekan rekan Peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan I BPSDM Kementrian Dalam Negeri Tahun 2023;
10. Keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan selama mengikuti Pelatihan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan rancangan aksi Perubahan Kinerja Organisasi masih belum sempurna. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kemajuan dan perbaikan di masa yang akan datang. Semoga Rancangan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamiiin...

Jakarta, 12 April 2023

Penulis,

CATUR BUDIYONO, S. Kom

NIP. 19800927 201001 1 012

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 TUJUAN	3
1.3 MANFAAT AKSI PERUBAHAN	3
1.4 RUANG LINGKUP AKSI PERUBAHAN	4
BAB II ANALISA MASALAH	5
2.1 PROFIL KINERJA ORGANISASI	5
2.2 ANALISA MASALAH KINERJA ORGANISASI.....	9
BAB III STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH.....	13
3.1 TEROBOSAN/INOVASI (Adopsi hasil STULA)	13
3.2 TAHAPAN KEGIATAN/MILESTONES	16
3.3 SUMBER DAYA (PETA PEMANFATAAN).....	18
3.4 MANAJEMEN RESIKO	24
3.5 STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM AKSI PERUBAHAN	25
BAB IV PEMETAAN SIKAP PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI.....	27
4.1 PEMETAAN SIKAP PERILAKU KEPEMIMPINAN	27
4.2 RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI.....	28

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Metode Analisa USG.....	11
Tabel 2 Metode Tapisan Mc Namara	11
Tabel 3 Tahapan Pencapaian Aksi Perubahan.....	17
Tabel 4 Peran Internal dan Eksternal Dalam Pembangunan Aplikasi.....	20
Tabel 5 Pengelolaan Rencana Aksi Perubahan	23
Tabel 6 Manajemen Resiko Kegiatan.....	24

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Natuna	5
Gambar 2 Alur Pikir Manajemen Perubahan	12
Gambar 3 Peta Jejaring Kerja.....	19
Gambar 4 Stake Holder Internal dan Eksternal Berdasarkan Pengaruh Maupun Kepentingan	22
Gambar 5 Model Struktur Tim Rancangan Aksi Perubahan	23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Natuna merupakan suatu organisasi perangkat daerah yang mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk merumuskan, mengkoordinasikan dan menetapkan kebijakan daerah di bidang Perencanaan, Penelitian dan Pengendalian Daerah. Evaluasi perencanaan pembangunan merupakan salah satu amanat dari Undang undang nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Lebih lanjut berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 dalam melaksanakan pengendalian tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Bupati/Walikota melakukan evaluasi terhadap perencanaan pembangunan daerah lingkup Kota/Kabupaten.

Berdasarkan ketentuan diatas maka Pemerintah Daerah melalui Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengendalian melakukan evaluasi terhadap dokumen perencanaan seperti RPJMD dan RKPD. Salah satu dokumen perencanaan yang di evaluasi setiap tahun dan di laksanakan per triwulan adalah dokumen Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Evaluasi Rencana Kerja Pemerintah Daerah di laksanakan secara berkala setiap triwulan dan hasil evaluasi tersebut pemerintah daerah menyampaikan hasilnya kepada pemerintah provinsi melalui Bappeda. Adapun tujuan evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengevaluasi pencapaian target dan sasaran yang telah di tetapkan.

Tujuan utama evaluasi rencana kerja pemerintah daerah adalah untuk mengevaluasi perkembangan, analisis faktor, tindak lanjut, dan solusi dalam pencapaian target dan sasaran yang telah di tetapkan dalam Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD).

2. Mengidentifikasi keberhasilan dan kegagalan dari program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan.

Identifikasi keberhasilan dan kegagalan dari program, kegiatan dan sub kegiatan digunakan dalam pelaksanaan kegiatan dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan.

3. Menilai efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran.

Penggunaan anggaran juga di evaluasi dalam rangka menilai efektifitas dan efisiensi dalam mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan.

Sebagai gambaran secara geografis Pemerintah Kabupaten Natuna terdiri dari 47 perangkat daerah. Dari 47 perangkat daerah terdapat 11 perangkat daerah yang terletak pada pulau pulau yang jauh dari pusat pemerintahan. Sedangkan 36 perangkat daerah terletak pada satu daratan walaupun tidak dalam satu kompleks pusat pemerintahan. Sebelum melakukan evaluasi Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah terlebih dahulu melakukan evaluasi Rencana Kerja (Renja) seluruh Perangkat Daerah. Evaluasi rencana kerja Perangkat Daerah dilakukan secara triwulan untuk melihat realisasi kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasi kinerja.

Dalam melakukan evaluasi rencana kerja perangkat daerah ada beberapa data yang harus disiapkan dalam antara lain:

- 1) Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD);
- 2) Dokumen Rencana Strategis (Renstra);
- 3) Dokumen Rencana Kerja (Renja);
- 4) Dokumen Pelaksanaan Kegiatan (DPA);
- 5) Realisasi kinerja pelaksanaan anggaran program, kegiatan dan sub kegiatan per triwulan;
- 6) Data data realisasi kinerja tahun sebelumnya.

Berdasarkan kondisi permasalahan diatas untuk mencapai tujuan evaluasi rencana kerja perangkat daerah dan evaluasi rencana kerja pemerintah daerah dapat dilakukan tepat waktu dan menghasilkan hasil evaluasi yang maksimal dalam mencapai target dan sasaran maka melalui rencana aksi perubahan untuk meningkatkan kinerja organisasi yang akan dilaksanakan yaitu EVALUASI KINERJA PEMBANGUNAN DAERAH BERBASIS APLIKASI SISTEM EVALUASI KINERJA PEMBANGUNAN (SEKejP). Rencana aksi ini untuk diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi saat ini.

1.2 TUJUAN

Tujuan dari penyusunan aksi perubahan adalah untuk mengoptimalkan Perangkat Daerah dalam mengelola data-data evaluasi rencana kerja maupun Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Natuna. Tujuan penyusunan aksi perubahan dibagi dalam 3 tahapan, yaitu:

a. Jangka Pendek

- Terbangunnya Sistem Evaluasi Kinerja Pembangunan (**SEKejaP**);
- Penyusunan Surat Keputusan (SK) Bupati terkait dengan aplikasi SEKejaP;
- Penyusunan *Manual Book*;
- Sosialisasi dan *Soft lonching* Sistem Evaluasi Kinerja Pembangunan (**SEKejaP**) kepada seluruh Perangkat Daerah.

b. Jangka Menengah

- Integrai aplikasi **SEKejaP** dengan Sistem Informasi Pembangunan Kabupaten Natuna (SIPKN) untuk Evaluasi Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Triwulan II tahun 2023.

c. Jangka Panjang

- Pengembangan aplikasi **SEKejaP** untuk mengevaluasi rencana kerja pemerintah daerah semester II berbasis android;

1.3 MANFAAT AKSI PERUBAHAN

Manfaat yang diharapkan dari penyusunan Sistem Evaluasi Kinerja Pembangunan (**SEKejaP**) adalah:

a. Internal

- Mengoptimalkan Perangkat Daerah dalam mengelola data-data evaluasi Rencana Kerja (Renja);
- Mengoptimalkan analisa realisasi kinerja sasaran dan target program, kegiatan dan sub kegiatan sehingga dapat menyajikan hasil evaluasi yang maksimal;
- Ketepatan waktu penyusunan laporan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) per triwulan yang akan disampaikan ke Provinsi Kepulauan Riau;
- Meningkatkan kinerja Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah dalam pelayanan publik.

b. Eksternal

- Meningkatkan kedisiplinan Perangkat Daerah dalam menyampaikan laporan evaluasi rencana kerja setiap triwulan;
- Meningkatkan pengelolaan data data evaluasi rencana kerja sehingga pada waktu evaluasi selanjutnya dapat menyampaikan data yang lebih akurat.

1.4 RUANG LINGKUP AKSI PERUBAHAN

Ruang lingkup kegiatan penyusunan Sistem Evaluasi Kinerja Pembangunan (*SEKejaP*) berada pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Natuna dan seluruh perangkat daerah Kabupaten Natuna dalam mengelola data evaluasi.

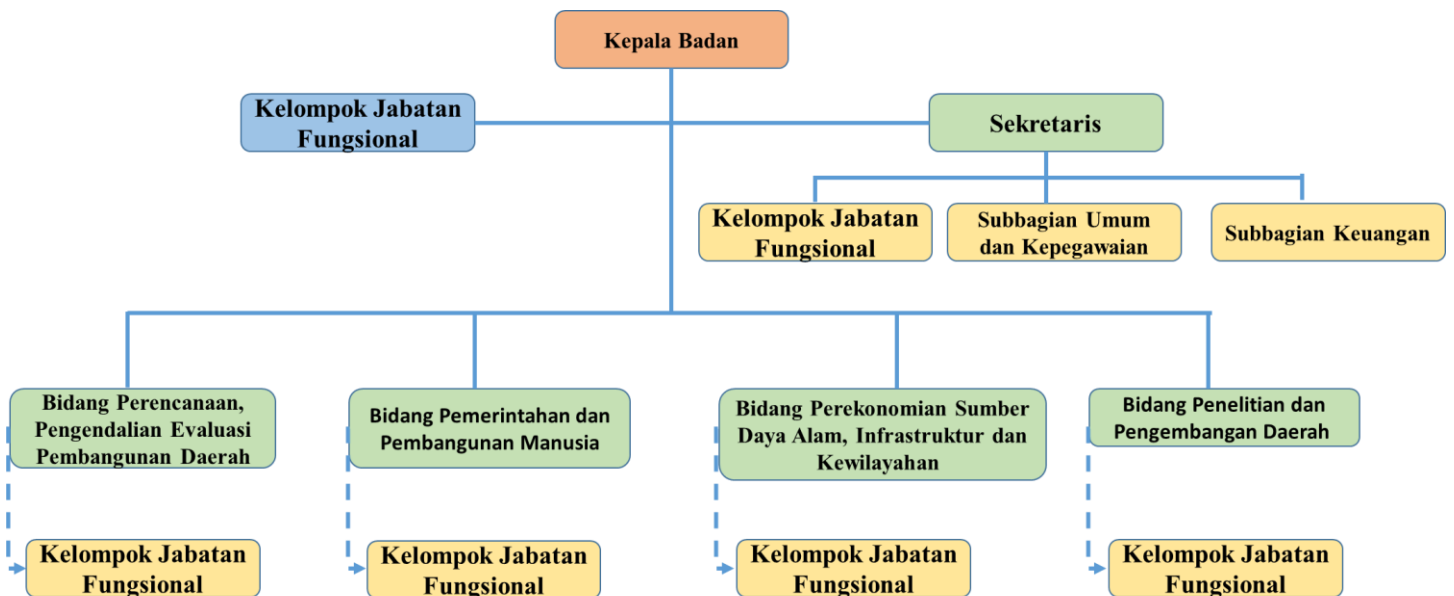
BAB II

ANALISA MASALAH

2.1 PROFIL KINERJA ORGANISASI

a. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Natuna diatur dalam Peraturan Bupati Nomor Nomor 1 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Staf Ahli, Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat Daerah dan Badan Kabupaten Natuna, sebagai berikut:



Gambar 1 Struktur Organisasi Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Natuna

Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah mempunyai tugas merumuskan, mengkoordinasikan dan menetapkan kebijakan daerah di bidang Perencanaan, Penelitian dan Pengendalian Daerah yang mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah;
2. Pelaksanaan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah;
3. Pelaksanaan koordinasi perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah;
4. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi perencanaan pembangunan;

5. Pelaksanaan koordinasi dan mengadakan penelitian untuk kepentingan perencanaan pembangunan daerah;
6. Pelaksanaan pegkajian kebijakan daerah dan fasiitasi pelaksanaan inovasi daerah;
7. Pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penelitian dan pengembangan;
8. Pelaksanaan pelayanan teknis dan administrative di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan;
9. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Natuna di bantu oleh Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah mempunyai tugas pokok menyiapkan perumusan kebijakan teknis seperti penyusunan perencanaan dan pendanaan pembangunan daerah, analisis data dan informasi Pemerintah Daerah, serta pengendalian, evaluasi dan pelaporan bidang perencanaan pembangunan daerah.

Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah dalam melaksanakan tugasnya menjalankan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan dokumen rencana pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), dokumen rencana Perangkat Daerah (rencana strategis dan rencana kerja);
- b. Perumusan kebijakan dan perencanaan pendanaan pembangunan Daerah;
- c. Pengintegrasian, harmonisasi dan sinergitas program-program pembangunan di Daerah;
- d. Pelaksanaan pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah serta pengendalian dan evaluasi Perangkat Daerah;
- e. Penyajian data dan informasi perencanaan pembangunan daerah serta pengendalian system data dan informasi pembangunan daerah;
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan program dan kegiatan pembangunan daerah;

- g. Pengidentifikasian permasalahan pembangunan daerah berdasarkan data untuk mengetahui perkembangan pembangunan, dan
- h. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

b. Profil Kinerja Pelayanan

Berdasarkan telaahan dari visi, misi dan Bupati dan Wakil Bupati yang telah disusun dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD Kabupaten Natuna 2021-2026. Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan misi, visi dan program Bupati dan Wakil Bupati. Keterkaitan tugas, pokok dan fungsinya. Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Natuna terdapat dalam misi ke-6 (enam) yaitu Menciptakan reformasi birokrasi yang cerdas (*smart bureaucracy*) dengan tujuan yang akan dicapai adalah ***“meningkatnya birokrasi yang bersih dan akuntabel”*** dan ***“terwujudnya pelayanan publik yang prima”*** dengan indikator tujuan adalah Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP). Keberhasilan pencapaian kinerja akan di tuangkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP). Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) menuangkan laporan antara target target kinerja yang disusun berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) dengan realisasi kinerja. Adapun realisasi kineja dari tahun 2017 sampai dengan 2021 dapat digambarkan sebagai berikut:

Realisasi Kinerja
Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Tahun 2017 - 2021

NO	URAIAN	TAHUN				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Nilai Akuntabilitas	74,96	80,34	83,54	83,28	82,82
2	Peringkat	BB	A	A	A	A

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2021 memperoleh nilai **82,82** atau dengan predikat penilaian **A (Memuaskan)**. Namun, nilai kinerja ini dari tahun ke tahun semakin menurun. Nilai sebagaimana tersebut di atas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang

dievaluasi pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2021, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen Penilaian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP)
Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah
Tahun 2021

No	Komponen/ Sub komponen	Bobot (%)	Hasil Evaluasi	
			%	Nilai
A	Perencanaan Strategis	10,00	84,69	8,47
	1. Pemenuhan Renstra	2,00	100,00	2,00
	2. Kualitas Renstra	5,00	84,38	4,22
	3. Implementasi Renstra	3,00	75,00	2,25
B	Perencanaan Kinerja Tahunan	20,00	80,25	16,05
	1. Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan	4,00	75,00	3,00
	2. Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan	10,00	82,50	8,25
	3. Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan	6,00	80,00	4,80
C	Pengukuran Kinerja	25,00	80,00	20,00
	1 Pemenuhan Pengukuran	5,00	93,75	5,00
	2 Kualitas Pengukuran	12,50	75,00	9,38
	3 Implementasi Pengukuran	7,50	75,00	5,63
D	Pelaporan Kinerja	15,00	88,64	13,30
	1 Pemenuhan Pelaporan	3,00	100,00	3,00
	2 Penyajian Informasi Kinerja	7,50	89,29	6,70
	3 Pemanfaatan Informasi Kinerja	4,50	80,00	3,60
E	Evaluasi Internal	10,00	77,50	7,75
	1 Pemenuhan Evaluasi	2,00	87,50	1,75
	2 Kualitas Evaluasi	5,00	75,00	3,75
	3 Pemanfaatan Evaluasi	3,00	75,00	2,25
F	Pencapaian Sasaran	20,00	86,25	17,25
	1 Kinerja Yang Dilaporkan(<i>Output</i>)	7,50	73,33	5,50
	2 Kinerja Yang Dilaporkan(<i>Outcome</i>)	12,50	94,00	11,75
Total Nilai Komponen Kinerja		100,00	82,82	82,82

Berdasarkan tabel di atas terdapat komponen yang perlu perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja organisasi. Adapun komponen yang perlu diperhatikan khusus adalah komponen pengukuran kinerja dengan sub komponen yaitu:

- Kualitas pengukuran
 - o Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang;
 - o Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;
 - o Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester);
 - o Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi.
- Implementasi pengukuran
 - o Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment;
 - o Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

2.2 ANALISA MASALAH KINERJA ORGANISASI

a. Isu Strategis

Isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Bidang Perencanaan, Pengendalian Evaluasi Pembangunan Daerah dalam rangka mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi, yaitu:

1. Nilai LAKIP Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Natuna setiap tahun semakin menurun;
2. Pengukuran kinerja belum menggunakan teknologi informasi;
3. Pengelolaan data yang kurang optimal mengakibatkan SDM dalam menyajikan hasil evaluasi kurang maksimal.

b. Kondisi saat ini

Kondisi saat ini dalam melakukan evaluasi kinerja pembangunan daerah dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Evaluasi kinerja dilakukan masih dengan manual belum menggunakan teknologi informasi.
2. Pengelolaan data hasil evaluasi kinerja perangkat daerah dilakukan secara manual.
3. Data data yang disampaikan kurang optimal sehingga penyajian data hasil evaluasi belum optimal.

c. Identifikasi Permasalahan

Sehubungan dengan gambaran kondisi diatas sehingga melihat dari tugas dan fungsi Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Natuna dapat di uraikan permasalahan permasalahan yang di hadapai yaitu:

1. Kurang disiplinnya Perangkat daerah dalam menyampaikan laporan hasil evaluasi Rencana Kerja;
2. Kurang optimalnya Perangkat daerah dalam mengelola data evaluasi rencana kerja;
3. Kurang optimal SDM dalam menyajikan data hasil evaluasi.

Salah satu metode yang di gunakan untuk menetapkan isu prioritas/ *core issue*, dapat menggunakan metode USG (*Urgency, Seriousness, Growth*). Analisis USG merupakan salah satu cara untuk menetapkan urutan prioritas isu masalah dengan mempertimbangkan tingkat kepentingan, keseriusan dan perkembangan setiap variable dengan metode teknik *scoring*. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) *Urgency* (urgensi) yaitu dilihat dari tersedianya waktu, mendesak atau tidak masalah tersebut diselesaikan.
- b) *Seriousness* (keseriusan) dilihat dari seberapa serius suatu isu harus dibahas dikaitkan dengan akibat yang akan ditimbulkan.
- c) *Growth* (berkembangnya masalah) dilihat dari seberapa besar kemungkinan memburuknya isu jika tidak segera ditangani.

Tabel 1 Metode Analisa USG

No	Isu Strategis	Urgency	Seriuosness	Growth	Total	Peringkat
1	Kurang disiplinnya Perangkat daerah dalam menyampaikan laporan hasil evaluasi rencana kerja;	5	4	4	13	2
2.	Kurang optimal Perangkat daerah dalam mengelola data evaluasi rencana kerja	5	4	5	14	1
3.	Kurang optimal SDM dalam menyajikan data hasil evaluasi.	4	3	4	11	3

Keterangan: Angka 5=sangat serius; Angka 4=serius ; Angka 3=cukup serius; Angka 2=kurang serius; dan Angka 1 : tidak serius

Berdasarkan analisa isu dengan USG pada Tabel 1 didapatkan bahwa permasalahan krusial strategis yang prioritas harus segera diselesaikan Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Natuna adalah “Pencapaian Target dan Sasaran belum tepat waktu”. Dari ketiga isu strategis diatas dapat diidentifikasi dan dilanjutkan dengan memilih alternatif solusi menggunakan metode *Mc Namara*, didapatkan hasil sebagaimana berikut ini:

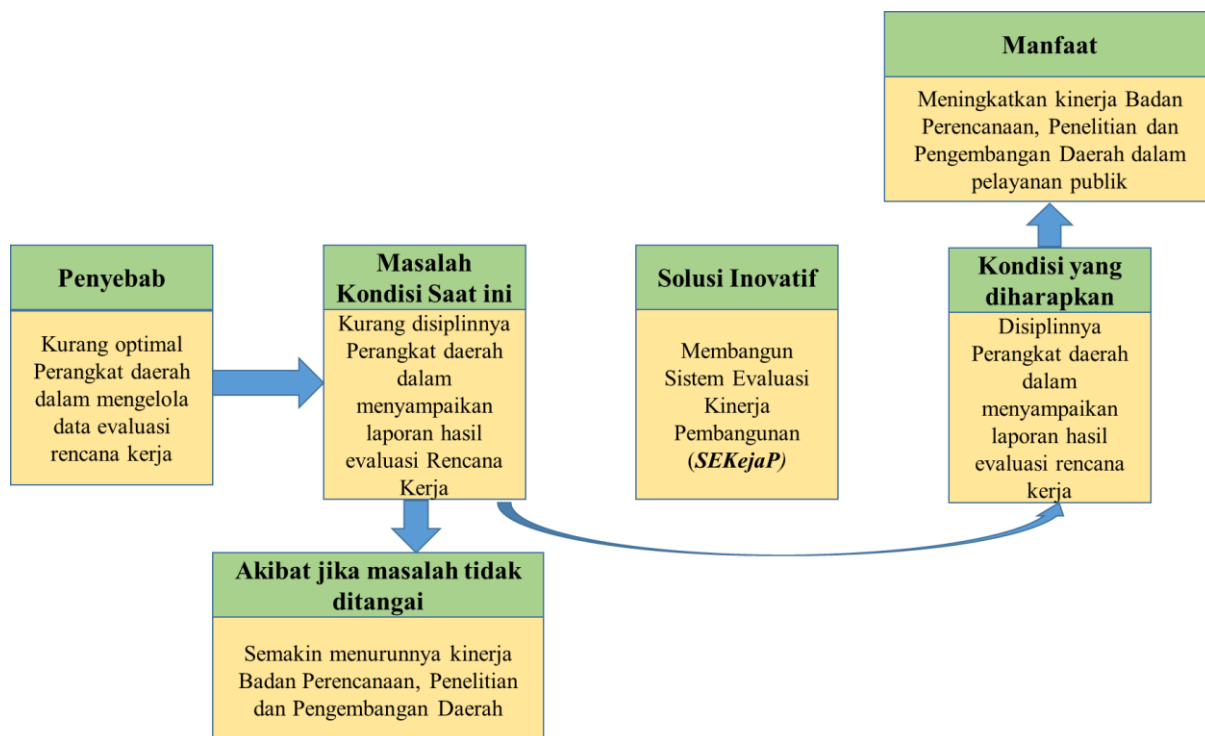
c. Alternatif Solusi

Alternatif solusi dengan menggunakan metode tapisan *Mc Namara* dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Metode Tapisan Mc Namara

ALTERNATIF SOLUSI	EFEKTIFITAS	KEMUDAHAN	BIAYA	TOTAL	PRIORITAS
Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	3	4	4	11	2
Membangun Sistem Evaluasi Kinerja Pembangunan (<i>SEKejaP</i>)	5	5	3	13	1
Peningkatan SDM dalam mengelola data evaluasi kinerja	4	4	2	10	3

Berdasarkan diagnosis diatas, maka solusi untuk melakukan perubahan adalah **Membangun Sistem Evaluasi Kinerja Pembangunan (SEKejaP)**. Dimana secara alur pikir secara keseluruhan yang menggambarkan manajemen perubahan dapat digambarkan dengan diagram yang terlihat pada Gambar 3 berikut:



Gambar 2 Alur Pikir Manajemen Perubahan

d. Kondisi yang diharapkan

Adapun kondisi yang diharapkan dengan adanya perubahan dalam evaluasi kinerja Rencana Kerja dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Natuna adalah:

1. Disiplinnya Perangkat daerah dalam menyampaikan laporan hasil evaluasi rencana kerja;
2. Optimal Perangkat Daerah dalam mengelola data evaluasi rencana kerja;
3. Optimal SDM dalam menyajikan data hasil evaluasi.

BAB III

STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH

3.1 TEROBOSAN/ INOVASI (Adopsi hasil STULA)

1. Terobosan/ Inovasi

Hasil dari studi lapangan pada Pemerintah Kabupaten Wonogiri Dinas Kominfo, beberapa hal yang dapat di ambil pembelajarannya antara lain:

a) Peran kepemimpinan

1. Komitmen pimpinan yang merupakan kepala daerah mendukung dan berkomitmen dengan seluruh stake holder dalam melaksanakan tujuan organisasi dengan tersedianya peraturan yang mendukung terlaksananya visi misi daerah.
2. Kepala Dinas Kominfo Kabupaten Wonogori sangat menguasai hal teknis yang menjadi tupoksi sampai level staf.
3. Mendorong seluruh perangkat daerah untuk menciptakan inovasi pelayanan berbasis teknologi informasi.
4. Kepala Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri tidak menyerah dengan keterbatasan sumber daya dan anggaran dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. Perubahan teknologi yang sangat cepat disikapi dengan bijak dan sigap oleh Kepala Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri.
6. Dengan keterbatasan jumlah sumber daya manusia di Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri, kepala dinas Kominfo selaku pimpinan memerintahkan seluruh tim untuk meningkatkan kompetensi masing masing melalui pelatihan dan bimbingan baik internal maupun eksternal.

Dari peran kepemimpinan diatas, *best practice* yang dapat diadopsi dalam penerapan di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah adalah sebagai berikut:

1. Dalam melakukan evaluasi kinerja pembangunan daerah dibutuhkan komitmen pimpinan dalam menggunakan data hasil evaluasi
2. Dalam melakukan evaluasi kinerja pembangunan daerah harus mampu menyikapi perkembangan teknologi informasi.
3. Memaksimalkan sumberdaya yang ada untuk menganalisa hasil evaluasi pembangunan daerah dalam meningkatkan kinerja pembangunan daerah.

b) Pembangunan jejaring kerja dan kolaborasi pemangku kepentingan

Kerjasama yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Wonogiri dengan Kementerian Kominfo terkait integrasi database dan layanan e-Government di instansi pemerintahan, membangun infrastruktur bersama yaitu jaringan komunikasi pemerintah yang aman serta fasilitas pusat data dan pusat pemulihan data yang terkonsolidasi, meningkatkan partisipasi publik terhadap pengambilan kebijakan publik dan penyediaan infrastruktur broadband melalui jaringan backbone serat optik palapa ring.

Menggunakan Pusat Data Nasional yang disediakan Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia adalah wujud kekuatan jejaring kerja Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri dengan Pemerintah Pusat. Manfaat dari jejaring ini adalah penghematan anggaran untuk pembangunan pusat data lokal. Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri juga melakukan kerjasama dengan Bank Jawa Tengah terkait dukungan CSR bukan dalam bentuk finansial tetapi dukungan pengembangan digitalisasi baik aplikasi maupun jaringan seperti aplikasi e-repa.

Best practice yang dapat di adopsi dalam membangun jejaring kerja adalah:

1. Menjalinkan kerjasama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika dalam pembuatan aplikasi pengelolaan data

2. Kerjasama dengan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah dalam dukungannya untuk data DPA dan realisasi anggaran per triwulan.
3. Kerjasama dengan seluruh perangkat daerah agar menyampaikan data dan realisasi kinerja secara tepat waktu.
4. Kerjasama dengan Inspektorat dan Bagian Organisasi dalam menyusun dan mengevaluasi indikator kinerja pembangunan daerah
5. Mengoptimalkan koordinasi dengan Bappeda Provinsi dalam hal peningkatan hasil evaluasi kinerja pembangunan.

c) Pemanfaatan Teknologi

Dinas Kominfo Kabupaten Wonogiri memanfaatkan kemajuan teknologi untuk mendukung Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Inovasi inovasi yang di bangun dan dikembangkan oleh seluruh Perangkat Daerah di kelola dalam website Kabupaten Wonogiri. Adapun teknologi informasi yang telah di manfaatkan antara lain:

1. Bidang Pariwisata (strategi promosi pariwisata) adanya pengembangan Sistem Informasi TIC (Tourism Information Center) Wonogiri untuk promosi pariwisata di Kabupaten Wonogiri sekaligus mempermudah wisatawan/pengunjung untuk mengetahui seluruh obyek wisata yang ada di Kab. Wonogiri dan juga dapat melakukan booking dan e ticketing secara online melalui Aplikasi tersebut.
2. Pengembangan Sistem Informasi Rumah Sakit Untuk di RSUD dr Soediran Mangun Sumarso sendiri telah adanya booking antrian rawat jalan secara online, Pengembangan SIM RS terintegratif sesuai kebutuhan
3. Sistem inovasi AUTP (Asuransi Usaha Tani dan Padi)
4. Bidang Pemuda Olah Raga Simapres (Sistem Seleksi Mahasiswa Berprestasi)

5. Beberapa aplikasi yang dibangun oleh Kabupaten Wonogiri seperti APDES (Membangun Data Perangkat Desa Valid dan Update Melalui APDES), Siskeudes, SDGs Kemendes, Sideka, Telunjuk Sakti dll di Disdukcapil.

Best practice yang dapat diadopsi seperti yang disampaikan oleh kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Wonogiri bahwa data itu ada di setiap perangkat daerah, namun susah dicari pada waktu dibutuhkan. Untuk itulah teknologi informasi sangat dibutuhkan dalam menyimpan atau mengelola data yang ada di perangkat daerah. Adapun langkah langkah dalam pemanfaatan teknologi untuk evaluasi kinerja pembangunan daerah adalah sebagai berikut:

- a) Membangun suatu system untuk mengelola data data evaluasi kinerja pembangunan.
- b) Data target RPJMD/Renstra, selama 5 tahun akan lebih di tampilkan pada waktu evaluasi setiap triwulan.
- c) Data target rencana kerja setiap tahun lebih mudah di tampilkan.

3.2 TAHAPAN KEGIATAN/ MILESTONES

a. Jangka Pendek

- Terbangunnya Sistem Evaluasi Kinerja Pembangunan (**SEKejaP**);
- Penyusunan Surat Keputusan (SK) Bupati terkait dengan aplikasi **SEKejaP**;
- Penyusunan *Manual Book*;
- *Soft lonching* Sistem Evaluasi Kinerja Pembangunan (**SEKejaP**) kepada seluruh Perangkat Daerah.

b. Jangka Menengah

- Integrai aplikasi **SEKejaP** dengan Sistem Informasi Pembangunan Kabupaten Natuna (SIPKN) untuk Evaluasi Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Triwulan II tahun 2023.

c. Jangka Panjang

- Pengembangan aplikasi **SEKejaP** untuk mengevaluasi rencana kerja pemerintah daerah semester II berbasis android;

Berdasarkan tahapan rencana aksi perubahan maka kegiatan kegiatan yang aksi perubahan dapat di gambarkan pada Table 5 dibawah ini:

Tabel 3 Tahapan Pencapaian Aksi Perubahan

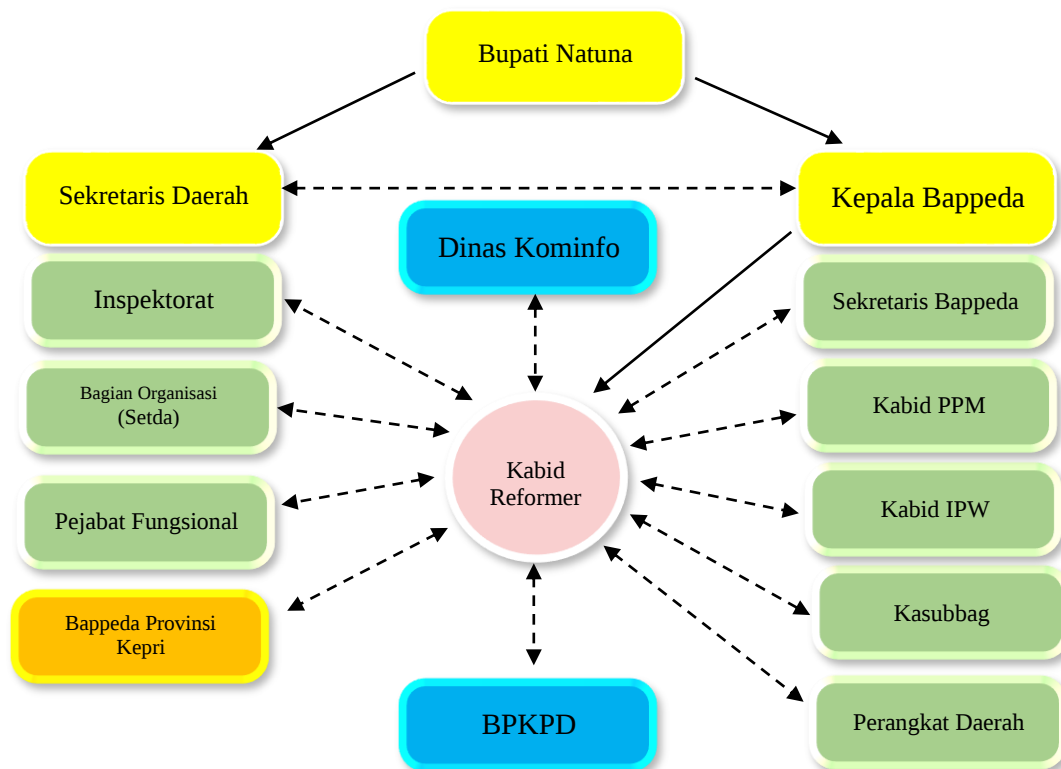
NO	TAHAPAN UTAMA	KEGIATAN	RENCANA WAKTU	BUKTI DUKUNG	Output/ Hasil
A	JANGKA PENDEK (8 minggu 15 April – 17 Juni 2023)				
1	Membentuk tim kerja	Konsultasi dan koordinasi dengan mentor terkait pembentukan tim kerja	17 April 2023	foto	Rancangan SK tim kerja
		Menyusun SK tim kerja	17 April 2023	Ranc. SK	SK tim kerja
		Rapat tim kerja	18 April 2023	Undangan dan foto	Notulen
2	Pengolahan data/ dokumen	Konsultasi dan koordinasi ke Dinas Kominfo	18 April 2023	Foto	Surat
		Menyusun rancangan output anaplikasi	18 April 2023	Rancangan laporan	Format laporan
		Berkoordinasi dengan mentor terkait dengan menu/ fitur fitur dalam aplikasi	18 April 2023	Rancangan menu pada aplikasi	Menu/ fitur pada aplikasi
3	Pelaksanaan	Presentasi rancangan aplikasi dengan Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	1 Mei 2023	Undang Foto	Rancangan aplikasi
		Membangun aplikasi SEKejaP	2-13 Mei 2023	Foto	Aplikasi
		Evaluasi Aplikasi SEKejaP	15 Mei 2023	Foto	Aplikasi
		Menyusun manual book pedoman Aplikasi SEKejaP	23 - 31 Mei 2023	Foto	Buku
		Penyusunan Surat Keputusan (SK) Bupati terkait dengan aplikasi SEKejaP	23 - 31 Mei 2023	Rancangan SK	SK Bupati
		Soft lonching aplikasi SEKejaP	31 Mei 2023	Undangan, foto dan Video	30 Perangkat daerah yg memahami aplikasi SEKejaP
4	Pelaporan	Melaporkan hasil implementasi aksi perubahan dengan Mentor	7 Juni 2023	Foto	Rancangan laporan

		Menyusun laporan implementasi rencana aksi perubahan	8 - 16 Juni 2023	Foto	Laporan
B	JANGKA MENENGAH				
1	Integrasi aplikasi dengan SIPKN	Evaluasi rencana kerja triwulan II	Menyesuaikan	surat undangan dan foto	Aplikasi
C	JANGKA PANJANG				
1	Pengembangan Aplikasi SEKejaP berbasis android	Evaluasi rencana kerja triwulan II berbasis android	Menyesuaikan	surat undangan dan foto	Aplikasi

3.3 SUMBER DAYA (PETA PEMANFAATAN)

Sumber daya merupakan kebutuhan yang dimanfaatkan dalam merencanakan rencana aksi perubahan organisasi, sumber daya yang dibutuhkan dalam rencana aksi perubahan aplikasi SEKejaP adalah sebagai berikut:





Gambar 3 Peta Jejaring Kerja

Seorang pemimpin harus mampu bekerjasama dengan pihak internal dan eksternal melalui jejaring kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kerjasama internal harus dibangun agar bisa berkolaborasi dan persamaan persepsi dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi dalam terdapat pihak pihak eksternal yang berpotensi mempengaruhi dan dapat digambarkan dalam peta jejaring kerja pada Gambar 3.

Aksi perubahan ini tidak terlepas dari pemanfaatan teknologi digital. Aplikasi SEKejaP merupakan aplikasi berbasis website dan android yang digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja pembangunan daerah. Berdasarkan Permendagri 86 tahun 2017 bahwa evaluasi di laksanakan per triwulan. Perangkat daerah dapat mudah mendapatkan data-data RPJMD, Renstra, Renja beberapa tahun setelah di evaluasi dalam penyusunan laporan kinerja. Selain itu, perangkat daerah mendapatkan realisasi anggaran per triwulan dan perangkat daerah hanya menganalisa realisasi kinerja per triwulan, sehingga perangkat daerah mendapatkan kemudahan dalam penyajian data melalui aplikasi *SEKejaP*. Hal inilah yang dapat mendisiplinkan perangkat daerah dalam menyampaikan laporan per triwulan dan dapat menyajikan data yang lebih akurat.

Peran internal dan eksternal dalam pembangunan aplikasi dapat dipetakan berdasarkan pengaruh maupun kepentingan dari masing masing *stake holder*. Peran dan kepentingan *stake holder* dapat di sampaikan sebagai berikut:

Tabel 4 Peran Internal dan Eksternal Dalam Pembangunan Aplikasi

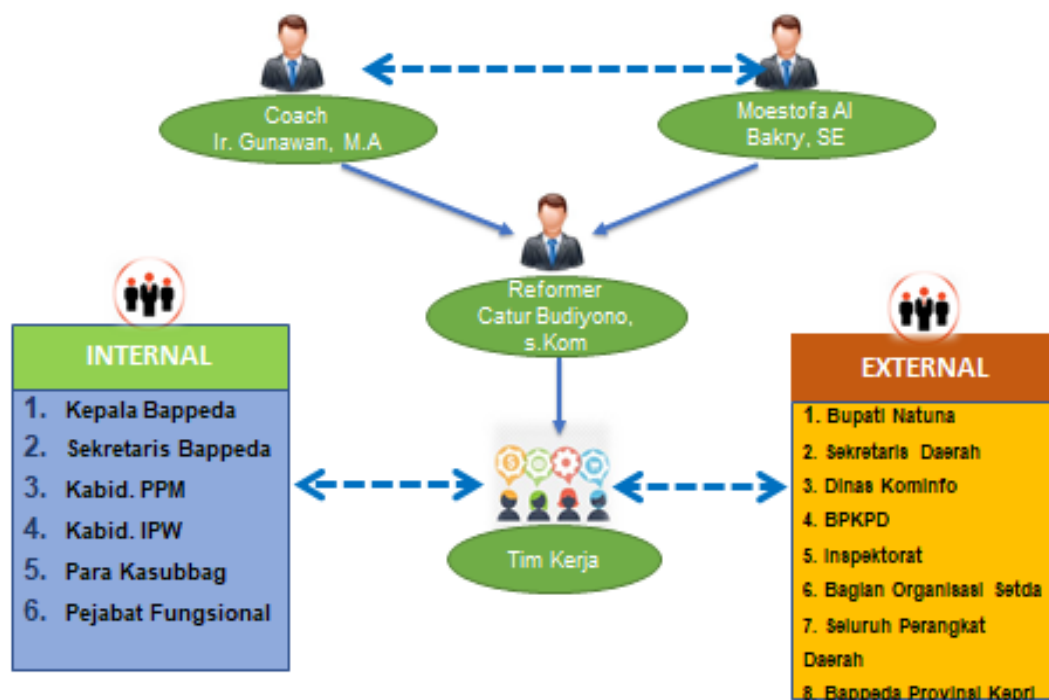
No	Stakeholder	Observasi Pengaruh dan Kepentingan	Observasi Peran dan Keterlibatan	Strategi Komunikasi Stakeholder
INTERNAL				
1	Kepala Bappeda	Memiliki pengaruh dan kepentingan besar	Memberikan dukungan terhadap aksi perubahan dan terlibat secara langsung	Melakukan koordinasi
2	Sekretaris	Memiliki kepentingan yang besar tetapi pengaruhnya kecil	Memberikan dukungan terhadap aksi perubahan dan terlibat secara langsung	Melakukan koordinasi
3	Kabid PPM	Memiliki kepentingan yang besar tetapi pengaruhnya kecil	Memberikan dukungan terhadap aksi perubahan dan terlibat secara langsung	Melakukan koordinasi
4	Kabid IPW	Memiliki kepentingan yang besar tetapi pengaruhnya kecil	Memberikan dukungan terhadap aksi perubahan dan terlibat secara langsung	Melakukan koordinasi
5	Kasubbag	Memiliki kepentingan yang besar tetapi pengaruhnya kecil	Memberikan dukungan terhadap aksi perubahan dan terlibat secara langsung	Melakukan koordinasi
6	Pejabat fungsional	Memiliki kepentingan yang besar tetapi pengaruhnya kecil	Memberikan dukungan terhadap aksi perubahan dan terlibat secara langsung	Melakukan koordinasi
EKSTERNAL				
1	Bupati Natuna	Memiliki pengaruh dan kepentingan besar	Memberikan dukungan terhadap aksi perubahan dan tidak terlibat secara teknis	Melakukan koordinasi

No	Stakeholder	Observasi Pengaruh dan Kepentingan	Observasi Peran dan Keterlibatan	Strategi Komunikasi Stakeholder
2	Sekretaris Daerah	Memiliki pengaruh dan kepentingan besar	Memberikan dukungan terhadap aksi perubahan dan tidak terlibat secara teknis	Melakukan koordinasi
3	Dinas Kominfo	Memiliki pengaruh besar tetapi memiliki kepentingan yang kecil	Memberikan dukungan terhadap aksi perubahan dan terlibat secara langsung	Melakukan koordinasi
4	BPKPD	Memiliki pengaruh besar tetapi memiliki kepentingan yang kecil	Memberikan dukungan terhadap aksi perubahan dan tidak terlibat secara teknis	Memberikan data
5	Inspektorat	Memiliki pengaruh kecil tetapi memiliki kepentingan yang besar	Memberikan dukungan terhadap aksi perubahan dan tidak terlibat secara teknis	Melakukan koordinasi
6	Bagian Organisasi (Setda)	Memiliki pengaruh kecil tetapi memiliki kepentingan yang besar	Memberikan dukungan terhadap aksi perubahan dan tidak terlibat secara teknis	Melakukan koordinasi
7	Perangkat Daerah	Memiliki pengaruh kecil tetapi memiliki kepentingan yang besar	Memberikan dukungan terhadap aksi perubahan dan tidak terlibat secara teknis	Melakukan koordinasi
8	Bappeda Provinsi Kepri	Memiliki pengaruh dan kepentingan kecil	Tidak ada keterlibatan secara langsung terhadap aksi perubahan	Melakukan koordinasi

Dari *stake holder* internal dan eksternal yang telah di petakan berdasarkan pengaruh maupun kepentingan dari masing masing stakeholder terhadap rencana aksi perubahan organisasi maka dapat mempertimbangkan keterlibatan para stakeholder tersebut seperti dalam Gambar 4 berikut ini:



Gambar 4 Stake Holder Internal dan Eksternal Berdasarkan Pengaruh Maupun Kepentingan



Gambar 5 Model Struktur Tim Rancangan Aksi Perubahan

Tabel 5 Pengelolaan Rencana Aksi Perubahan

POSISI	NAMA/JABATAN	TUGAS
Mentor	Moestofa Al Bakry, SE	Memberikan persetujuan, arahan dan dukungan terhadap Rancangan Aksi Perubahan
Coach	Ir. Gunawan, M.A	Memberi pembelajaran, pengarahan dan pemantauan terhadap Rancangan Aksi Perubahan
Reformer	Catur Budiyo, S.Kom	Bertanggung jawab penuh atas Rancangan Aksi Perubahan
Tim Kerja (Team Work)	- Bidang Perencanaan, Pengendalian Evaluasi Pembangunan Daerah - Tim IT	Membantu Reformr dalam merealisasikan Rancangan Aksi Perubahan

3.4 MANAJEMEN RESIKO

Manajemen risiko adalah suatu pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi, mengevaluasi dan mengelola risiko dalam sebuah organisasi. Tujuan dari manajemen risiko adalah untuk mengurangi dampak negative dari risiko dan meningkatkan kemungkinan kesuksesan. Factor risiko ini dapat bersumber dari dalam organisasi (internal) maupun dari luar organisasi (eksternal). Dalam implementasi pembuatan aplikasi SEKejaP ini juga tidak terlepas dari kemungkinan risiko yang akan terjadi. Untuk meminimalisir risiko tersebut dapat di petakan antara lain:

Tabel 6 Manajemen Resiko Kegiatan

NO	TAHAPAN UTAMA	KEGIATAN	RISIKO	MITIGASI
A	JANGKA PENDEK (8 minggu 15 April – 17 Juni 2023)			
1	Membentuk tim kerja	Konsultasi dan koordinasi dengan mentor terkait pembentukan tim kerja	Mentor tidak ada ditempat	Pembahasan secara daring
		Menyusun SK tim kerja	pimpinan sedang tugas luar	Tanda tangan elektronik
		Rapat tim kerja	Tidak semua anggota tim bisa hadir	Menyediakan rapat secara daring
2	Pengolahan data/ dokumen	Konsultasi dan koordinasi ke Dinas Kominfo	Pimpinan tidak di tempat	Koordinasi dengan bidang terkait
		Menyusun rancangan output aplikasi	Terdapat perbedaan pendapat terkait output	Menelaah aturan aturan yg sudah di tetapkan
		Berkoordinasi dengan mentor terkait dengan menu/ fitur fitur dalam aplikasi	Pimpinan Dinas Kominfo lagi tugas luar	Koordinasi secara daring
4	Pelaksanaan	Presentasi rancangan aplikasi dengan Kepala Badan	Pimpinan sedang tugas luar	Pembahasan secara daring
		Membangun aplikasi SEKejaP	Keterlambatan penyelesaian	Koordinasi dan evaluasi ditingkatkan
		Evaluasi Aplikasi SEKejaP	Tim tidak lengkap	Evaluasi secara daring

NO	TAHAPAN UTAMA	KEGIATAN	RISIKO	MITIGASI
		Menyusun manual book pedoman Aplikasi SEKejaP	Keterlambatan penyelesaian	Koordinasi dan evaluasi ditingkatkan
		Penyusunan Surat Keputusan (SK) Bupati terkait dengan aplikasi SEKejaP	Pimpinan tidak berada di tempat	Koordinasi secara intens dengan Prokopim
		Soft lonching aplikasi SEKejaP	Terkendala waktu	Soft loncing melalui daring
5	Pelaporan	Melaporkan hasil implementasi aksi perubahan dengan Mentor	Mentor sedang tugas luar	Lapor secara daring
		Menyusun laporan implementasi rencana aksi perubahan	Data belum lengkap	Minta data melalui daring
B	JANGKA MENENGAH			
1	Integrasi aplikasi dengan SIPKN	Evaluasi rencana kerja triwulan II	Terkendala waktu	Evaluasi kinerja secara daring
C	JANGKA PANJANG			
1	Pengembangan Aplikasi SEKejaP berbasis android	Evaluasi rencana kerja triwulan II berbasis android	Gangguan jaringan <i>Natuna Smart Island</i>	Menggunakan paket data masing masing

3.5 STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM AKSI PERUBAHAN

Strategi pengembangan kompetensi dalam aksi perubahan merupakan upaya meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dalam mencapai tujuan kinerja organisasi. Adapun strategi pengembangan diri dapat di lakukan melalui beberapa hal yaitu:

- *Coaching & Mentoring*

Melakukan konsultasi kepada mentor terhadap rencana aksi perubahan yang akan di lakukan dalam peningkatan kinerja organisasi dan melakukan bimbingan kepada Coach terhadap aksi

perubahan serta masukan masukan yang dapat membangun perubahan dalam mencapai tujuan organisasi.

- Membangun jaringan kerja
Pengembangan kompetensi dilakukan dengan membangun jaringan kerjasama dengan perangkat daerah/ orang yang mempunyai pengalaman untuk mendukung pencapaian tujuan dalam peningkatan kinerja organisasi
Membangun
- Evaluasi terhadap aksi perubahan
Evaluasi dilakukan secara teratur agar kemajuan terhadap aksi perubahan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.
- Melakukan sosialisasi
Sosialisasi dilakukan agar kompetensi yang dilakukan terhadap aksi perubahan organisasi terhadap evaluasi kinerja pembangunan daerah dapat masukan dan saran dari seluruh perangkat daerah.

BAB IV

PEMETAAN SIKAP PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

4.1 PEMETAAN SIKAP PERILAKU KEPEMIMPINAN

Berdasarkan hasil penilaian mentor terkait dengan pengembangan potensi diri adalah sebagai berikut:

REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA

Nama Peserta	: CATUR BUDIYONO, S.Kom	Nama Mentor	: MOESTOFA ALBAKRY, SE
NIP	: 19800927 201001 1 012	NIP:	: 19731030 200012 1 003
Jabatan	: KABID PERENCANAAN, PENGENDALIAN EVALUASI	Jabatan	: KEPALA BADAN
Instansi	: PEMBANGUNAN DAERAH BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH	Instansi	: BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
Program	: PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR		

	Nilai Komponen				
	Sub Komponen Integritas	Sub Komponen Kerjasama	Sub Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Sub Komponen	Kualifikasi Total Sub Komponen
Peserta	8.17	8.10	8.10	8.12	Baik
Mentor	8.17	8.10	8.10	8.12	Baik
Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen	8.17	8.10	8.10	8.12	Baik
Kualifikasi Per Sub Komponen	Baik	Baik	Baik	Baik	

Keterangan Kualifikasi

9.00-10	Istimewa
7-8.99	Baik
5-6.99	Cukup
3-4.99	Kurang
1-2.99	Sangat Kurang

Akhir Sikap Perilaku

8.12

**Kualifikasi:
Baik**

REKOMENDASI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI:

Istimewa	:	Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan sebagai bekal pengayaan sikap perilaku untuk menduduki jabatan pimpinan yang lebih tinggi
-----------------	---	--

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

Tabel Penilaian sikap dan perilaku

4.2 RENCANA STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

Rencana strategi dalam pengembangan potensi diri dilakukan untuk peningkatan dan pengembangan potensi diri dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi dalam rancangan aksi perubahan ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Integritas

- a. Memperhatikan dan mengikuti arahan pimpinan sebagai mentoring dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan kinerja organisasi yang mendukung dalam pencapaian visi misi Pemerintah Kabupaten Natuna.
- b. Meningkatkan disiplin dan pengembangan diri untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk menjadi lebih baik dengan dalam mentaati segala peraturan yang berlaku sehingga lebih profesional.

2. Aspek Kerjasama

- a. Meningkatkan kerjasama baik internal maupun eksternal dalam rangka meningkatkan kemampuan berkomunikasi, berkoordinasi dan berinteraksi.
- b. Meningkatkan kemampuan menyampaikan, menggali dan menerima informasi, serta mendistribusikan informasi dengan sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi.

3. Aspek Mengelola Perubahan

- a. Meningkatkan kemampuan untuk menjadi pemimpin dalam melakukan evaluasi kinerja pembangunan terhadap analisa kinerja output dan outcome baik indicator kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan dalam rangka peningkatan kinerja perangkat daerah.
- b. Meningkatkan kerjasama dengan berbagai pihak dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia baik diri sendiri maupun staf.