

RANCANGAN AKSI PERUBAHAN (RAP)

**OPTIMALISASI SISTEM MONITORING DAN EVALUASI
PELAPORAN PENGGUNAAN DAN PEMANFAATAN TANAH
HAK GUNA USAHA
MELALUI APLIKASI “SIMANTAP TANAH”
PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**



NAMA : FERDINAN ADINOTO, S.SiT., M.Si.
NIP : 19731025 199303 1 004
**JABATAN : KEPALA BIDANG PENGENDALIAN DAN
PENANGANAN SENGKETA**
UNIT KERJA : KANWIL BPN PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

**PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
TAHUN 2023**



LEMBAR PERSETUJUAN

Rancangan Aksi Perubahan (RAP) dengan judul :

**OPTIMALISASI SISTEM MONITORING DAN EVALUASI
PELAPORAN PENGGUNAAN DAN PEMANFAATAN TANAH
HAK GUNA USAHA
MELALUI APLIKASI “SIMANTAP TANAH”
PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

NAMA : FERDINAN ADINOTO, S.SiT., M.Si.
NIP : 19731025 199303 1 004
JABATAN : KEPALA BIDANG PENGENDALIAN DAN
PENANGANAN SENGKETA
UNIT KERJA : KANWIL BPN PROVINSI KALIMANTAN
TENGAH

Disetujui dan dinyatakan layak untuk disajikan dalam Seminar Rancangan Aksi Perubahan (RAP) sebagai salah satu syarat kelulusan pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) tahun 2023 yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional pada hari Selasa tanggal 23 Mei 2023.

Menyetujui :

Bogor, 22 Mei 2023

Mentor,

Elias B. Thajadi
NIP. 196704141993101001

Bogor, 22 Mei 2023

Coach,

Ir. Achmad Taufiq Hidayat, M.Si
NIP. 197002141995031002

Kata Pengantar

Puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Rancangan Aksi Perubahan yang disusun dan diajukan guna memenuhi persyaratan dalam Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan I pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia tahun 2023.

Dalam Rancangan Aksi Perubahan ini penulis mengambil judul “Optimalisasi Monitoring dan Evaluasi Pelaporan Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah Hak Guna Usaha Melalui Aplikasi “Simantaf Tanah” Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah”.

Dalam penyusunan Rancangan Aksi Perubahan ini tentu tidak terlepas dari bimbingan dan arahan berbagai pihak, karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Agustyarsyah, S.SiT.,S.H.,M.P., Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional sekaligus sebagai Narasumber pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator atas segala arahan dan bimbingan pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan I Tahun 2023.
2. Bapak Elias B. Tjahajadi, Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah sekaligus sebagai Mentor Rancangan Aksi Perubahan pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan I Tahun 2023 atas semua arahan dan bimbingan, sehingga penulis dapat menyusun Rancangan Aksi Perubahan ini.
3. apak Ir. Achmad Taufiq Hidayat, M.Si Widyaiswara Madya Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agraria dan

Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional sekaligus sebagai pembimbing (coach) Rancangan Aksi Perubahan pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan I Tahun 2023 atas semua arahan dan bimbingan, sehingga penulis dapat menyusun Rancangan Aksi Perubahan ini.

4. Para Widyaiswara sebagai Narasumber yang telah memberikan materi selama Pelatihan Kepemimpinan Administrator atas semua materi, arahan, bimbingan dan pengalaman yang diberikan selama pelatihan Kepemimpinan Adminstrator Angkatan I Tahun 2023.
5. Semua Peserta dan Panitia Penyelenggara Pelatihan Kepemimpinan Adminstrator Angkatan I Tahun 2023 atas semua dukungan yang diberikan kepada penulis.
6. Seluruh Jajaran Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah atas dukungan dalam pelaksanaan Rancangan Aksi Perubahan.

Dalam penyusunan Rancangan Aksi Perubahan ini tentunya masih terdapat kekurangan dalam penulisan dan penyusunannya, karena itu saran dan masukan sangat diharapkan untuk perbaikan Rancangan Aksi Perubahan ini, dan semoga Rancangan Aksi Perubahan ini bisa memberikan manfaat kepada masyarakat luas dalam hal pelayanan publik dan instansi Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, khususnya bagi lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah.

Palangka Raya, Mei 2023

Penulis,

Ferdinan Adinoto, S.SiT., M.Si.
NIP. 19731025 199303 1004

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vi
RINGKASAN EKSEKUTIF	viii
BAB I RINGKASAN RANCANGAN AKSI PERUBAHAN (RAP)	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan Aksi Perubahan.....	2
C. Ruang Lingkup Aksi Perubahan.....	2
D. Analisis Masalah.....	3
E. Strategi Penyelesaian Masalah.....	5
C. Pemetaan Sikap Prilaku.....	5
BAB II DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN	8
A. Pembangunan Integritas dan Akuntabilitas.....	8
B. Pengelolaan Budaya Kerja.....	11
C. Membangun Jejaring dan Kolaborasi.....	14
D. Strategi Pengembangan Kompetensi.....	17
BAB III DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN	18
A. Capaian dan Bukti Perbaikan Kinerja Organisasi.....	18
B. Manfaat Aksi Perubahan.....	32
C. Implementasi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan.....	32
D. Keterkaitan Dengan Mata Pelatihan Pilihan.....	35
E. Pelaksanaan Pengembangan Potensi Diri.....	38
BAB IV DESIMINASI, PUBLIKASI DAN KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN	45
A. Penerapan Strategi Komunikasi.....	45
B. Keberhasilan Mendapat Dukungan Adopsi/Replikasi Aksi Perubahan.....	47
C. Keberlanjutan Aksi Perubahan.....	49

Daftar Gambar

	Hal
Gambar 1.1. Diagram <i>Fishbone</i> Penetapan Masalah Utama	4
Gambar 3.1 Melapor dan koordinasi dengan Mentor	19
Gambar 3.2 Melapor dan koordinasi dengan Mento	19
Gamba 3.3 Rapat dengan stakeholder internal	20
Gambar 3.4 SK. Tim Efektif dan Susunan Tim Efektif	21
Gambar 3.5 5 Rapat dengan Tim Efektif	22
Gambar 3.6 Undangan, daftar hadir dan notulen rapat tim efektif	22
Gambar 3.7 Koordinasi dengan Mentor ttg pembuatan aplikas	23
Gambar 3.8 Koordinasi dengan Sdr. Apriyadi, Amd. pengelola system dan jaringan.	24
Gambar 3.9 Fitur Aplikasi Simantap Tanah/ Interface Simantap Tanah.	24
Gambar 3.10 Ujicoba aplikasi simantap tanah.	25
Gambar 3.11 Fitur Aplikasi Simantap Tanah/ Interface Simantap Tanah.	26
Gambar 3.12 Rapat ujicoba aplikasi Simantap tanah.	27
Gambar 3.13 itur hasil uji coba dan penginputan data	28
Gambar 3.14 Rapat penerapan aplikasi Simantap Tanah	28
Gambar 3.15 Zoom penerapan aplikasi Simantap Tanah	29
Gambar 3.16 Koneksi data Spasial pada aplikasi Simantap Tanah	31
Gambar 3. 17 Panduan aplikasi Simantap Tanah	31

Daftar Tabel

	Hal
Tabel 3.1. Strategi Pengembangan Kompetensi	35
Tabel 3.2. Keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan dengan Aksi Perubahan	37

Ringkasan Eksekutif

Dalam menjalankan tugasnya, Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah sering dihadapkan pada Tidak tertibnya pelaporan oleh Perusahaan Besar Swasta pemegang Hak Guna Usaha (HGU). Dan sampai saat ini pengelolaan pelaporan penggunaan dan pemanfaatan hak guna usaha masih secara manual yang belum disesuaikan dengan kemajuan teknologi informasi, sehingga Kanwil BPN Provinsi Kalteng tidak mengetahui Pemegang HGU mana yang sudah atau belum melaporka, dan tidak ada data base terkait pelaporan penggunaan pemanfaatan HGU, sehingga informasi terkait hal itu tidak bisa dengan cepat disajikan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka diperlukan adanya suatu sistem informasi / aplikasi dalam menghadapi era digital melalui aplikasi pelaporan penggunaan dan pemanfaatan hak guna usaha secara elektronik sehingga dapat memudahkan dalam rangka peningkatan kinerja pengendalian. Terkait hal tersebut di atas, dianggap perlu untuk melakukan aksi perubahan dengan membuat sebuah rancangan kegiatan “Optimalisasi Monitoring dan Evaluasi Pelaporan Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah Hak Guna Usaha Melalui Aplikasi Simantaf Tanah Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah” Sistem yang dikembangkan juga memfasilitasi pemegang Hak Guna Usaha dan setiap Satker pada lingkungan Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Tengah untuk memanfaatkan data yang ada dan melakukan aktivitas operasional dengan basis data. Aplikasi Simantap Tanah telah Lauching melalui Zoom dengan melibatkan GAPKI (Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia), Kantor Pertanahan, dan Kementerian ATR/BPN (direktorat Pengendalian dan penertiban tanah dan ruang). Dan mendapat sambutan dan dukungan yang sangat baik dari seluruh stakeholder baik internal maupun eksternal.

BAB I

RINGKASAN RANCANGAN AKSI PERUBAHAN (RAP)

A. Latar Belakang

Dalam menjalankan tugasnya, Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah sering dihadapkan pada Tidak tertibnya pelaporan oleh Perusahaan Besar Swasta pemegang Hak Guna Usaha (HGU). Dan sampai saat ini pengelolaan pelaporan penggunaan dan pemanfaatan hak guna usaha masih secara manual yang belum disesuaikan dengan kemajuan teknologi informasi. Sehingga dalam proses pelaksanaan pelaporannya yang masih manual tersebut menyebabkan sejumlah kendala dan masalah pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah, di antaranya:

1. Tidak termonitoring.
2. Risiko kehilangan data.
3. Memakan waktu untuk pengarsipan.
4. Memerlukan ruang penyimpanan yang cukup besar dan biaya pemeliharaan.
5. Tidak Efisien.
6. Kurang fleksibel dan sulit untuk diakses secara terpusat.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka diperlukan adanya suatu sistem informasi / aplikasi dalam menghadapi era digital melalui aplikasi pelaporan penggunaan dan pemanfaatan hak guna usaha secara elektronik sehingga dapat memudahkan dalam rangka peningkatan kinerja pengendalian. Terkait hal tersebut di atas, dianggap perlu untuk melakukan aksi perubahan dengan membuat sebuah rancangan kegiatan “Optimalisasi Monitoring dan Evaluasi Pelaporan Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah Hak Guna Usaha Melalui Aplikasi Simantaf Tanah Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah”

B. Tujuan Aksi Perubahan

1. Tujuan Jangka Pendek

- a. Terciptanya kerjasama dan koordinasi yang optimal antar stakeholder terkait kbususnya pemegang hak guna usaha.
- b. Mengusulkan penggunaan aplikasi “Simantaf Tanah” dalam rangka monitoring dan evaluasi pelaporan penggunaan dan pemanfaatan tanah Hak Guna Usaha.

2. Tujuan Jangka Menengah

Terwujudnya Penggunaan aplikasi “Simantaf Tanah” dalam rangka monitoring dan evaluasi pelaporan penggunaan dan pemanfaatan tanah Hak Guna Usaha.

3. Tujuan Jangka Panjang

- a. Mendukung terwujudnya Tertib Administrasi Pertanahan
- b. Mendukung tertib penggunaan dan pemanfaatan tanah.
- c. Terwujudnya pelayanan pertanahan yang transparan, tepat dan mudah.

C. Ruang Lingkup Aksi Perubahan

Bidang Pengendalian dan Penanganan Sengketa mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, koordinasi dan pelaksanaan pengendalian hak tanah, alih fungsi lahan, wilayah pesisir, pulau-pulau kecil, perbatasan dan wilayah tertentu, penertiban penguasaan, pemilikan, penggunaan dan pemanfaatan tanah, penanganan sengketa dan konflik, serta penanganan perkara pertanahan. Sesuai dengan tugas dan fungsi Bidang Pengendalian dan Penanganan Sengketa diatas, terdapat keterkaitan dengan Rancangan Aksi Perubahan yaitu kegiatan Optimalisasi Monitoring dan Evaluasi Pelaporan Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah Hak Guna Usaha Melalui Aplikasi “Simantaf Tanah” Pada Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah.

D. Analisis Masalah

Memperhatikan sejumlah persoalan yang terdapat pada Bidang pengendalian dan penanganan sengketa Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Tengah, dimana terdapat tiga area yang bermasalah, dimana permasalahan tersebut tidak dapat dibiarkan berlarut-larut karena dapat mengganggu kinerja Bidang Pengendalian dan Penanganan Sengketa.

Dengan menggunakan metode *Urgency, Seriousness and Growth (USG)* dalam memilih isu penulis dapat mengetahui dan mengangkat masalah kemudian menarik satu gagasan pemecahan masalah tersebut.

Tabel 4. Matriks Identifikasi Masalah dengan Metode USG

No	Isu Strategis/ Masalah	Penilaian Kriteria			Total Nilai
		U	S	G	
1	Belum tersedianya sistem informasi dalam monitoring dan evaluasi pelaporan penggunaan dan pemanfaatan tanah Hak Guna Usaha	5	5	5	15
2	Belum tertibnya pelaksanaan pengendalian tanah terlantar	5	4	4	13
3	Kurangnya sapras pada bidang Bidang Pengendalian dan Penanganan Sengketa.	5	4	5	14

Keterangan :

➤ Berdasarkan skala likert 1-5

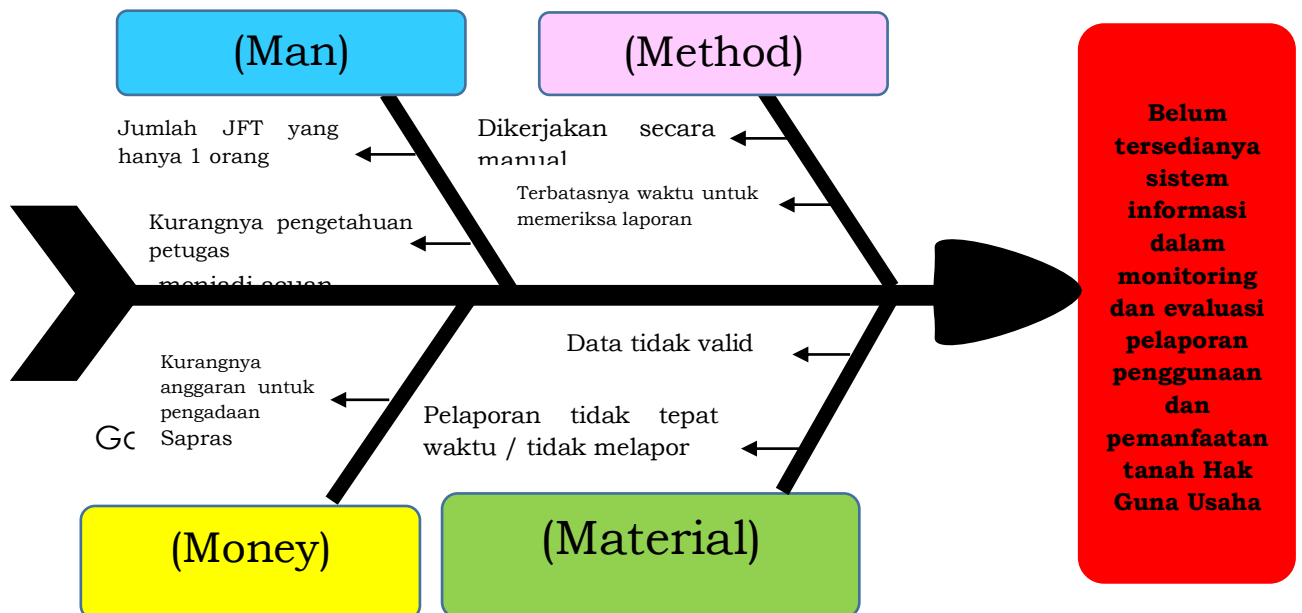
1 : sangat kecil. 2 : kecil, 3 : sedang, 4 : besar, 5 : sangat besar

Berdasarkan analisis USG tersebut maka isu yang mendapatkan nilai tertinggi adalah yang dapat ditarik menjadi *core issue* yaitu "Belum tersedianya sistem informasi dalam monit

oring dan evaluasi pelaporan penggunaan dan pemanfaatan tanah Hak Guna Usaha". Setelah terpilih *core issue* (isu utama) maka isu

tersebut dianalisa secara mendalam menggunakan metode analisa *fishbone*.

Berdasarkan Metode USG di atas, penulis dapat menetapkan isu masalah pertama yaitu belum tersedianya sistem informasi dalam monitoring dan evaluasi pelaporan penggunaan dan pemanfaatan tanah Hak Guna Usaha mendapat nilai tertinggi yaitu 15. Permasalahan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang akan dianalisis dalam beberapa elemen menggunakan Diagram Fishbone. Fungsi dasar diagram Fishbone adalah untuk mengidentifikasi dan mengorganisasi penyebab-penyebab yang mungkin timbul dari suatu efek spesifik dan kemudian memisahkan akar penyebabnya serta digunakan untuk membantu mengidentifikasi akar penyebab dari suatu masalah dan membantu menemukan ide-ide untuk solusi suatu masalah (Tim Mind Tools Editorial, 2014).



Gambar 1.1 Diagram *Fishbone* Penetapan Masalah Utama

E. Strategi Penyelesaian Masalah

Pada Aksi Perubahan ini, masalah prioritas yang dipilih untuk ditangani adalah “Belum tersedianya sistem informasi dalam monitoring dan evaluasi pelaporan penggunaan dan pemanfaatan tanah Hak Guna Usaha”. Dan untuk mengatasi masalah tersebut, alternatif strategi penanganan yang akan dilaksanakan adalah menggunakan sistem informasi berupa pembuatan aplikasi pelaporan Penggunaan dan pemanfaatan tanah Hak Guna Usaha.

Laporan penggunaan dan pemanfaatan Hak Guna Usaha yang dientry oleh pihak pemegang Hak Guna Usaha, akan di validasi oleh admin dan akan tersimpan menjadi basis data pemanfaatan Hak Guna Usaha yang akan dikelola secara terpusat oleh Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Tengah/Bidang Pengendalian dan Penanganan Sengketa dan dapat didistribusikan sesuai hak akses, baik untuk kebutuhan internal maupun eksternal/publik.

Pihak Pemegang Hak Guna Usaha dan Kantor Pertanahan Kabupaten/Kota dapat mengelola data secara online di lingkungan kerja mereka sendiri sesuai kewenangan yang ada pada kabupaten / kota masing-masing. Sistem yang dikembangkan juga memfasilitasi pemegang Hak Guna Usaha dan setiap Satker pada lingkungan Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Tengah untuk memanfaatkan data yang ada dan melakukan aktivitas operasional dengan basis data.

F. Pemetaan Sikap Perilaku

Pemetaan sikap perilaku kepemimpinan dilakukan bersama oleh peserta dengan mentor. Peserta melakukan self asesment dan dengan instrumen yang sama mentor melakukan assesment kepada peserta. Kedua hasil assesment ini menjadi bagian proses mentoring untuk mendapatkan kesepakatan kebutuhan pengembangan potensi (gap hasil pemetaan) dan juga strategi meningkatkan potensi

peserta untuk menutup gap hasil pemetaan. Strategi dapat diprioritaskan pada aspek tertentu atau keseluruhan aspek yang diputuskan dalam proses mentoring. Assessment dilakukan dengan peserta dengan menggunakan instrumen yang telah disusun oleh LAN. Instrumen ini pada dasarnya mengidentifikasi kompetensi manajerial peserta dalam memenuhi level kompetensi kepemimpinan administrator untuk menjamin terlaksananya akuntabilitas jabatan administrator.

Berdasarkan hasil assesment dalam rangka penilaian kompetensi Jabatan yang dilaksanakan pada tanggal 28 September s/d 11 Oktober 2021 Terdapat Gap dari standar kompetensi yang disyaratkan, yaitu

- kompetensi manajerial dalam hal *pengambilan keputusan*, dimana standar kompetensi yang disyaratkan sebagai pejabat administrator adalah 3 tetapi hasil assesment adalah 2 sehingga masih ada gap sebesar -1.
- Sedangkan dari kompetensi sosial kultural terdapat gap dalam hal perekat bangsa, dimana standar kompetensi yang disyaratkan sebagai pejabat administrator adalah 3 tetapi hasil assesment adalah 2 sehingga masih ada gap sebesar -1.

Dari hasil asesment dalam rangka pemetaan kompetensi jabatan diperoleh saran guna pengembangan kompetensi terkait Gap di bidang kompetensi manajerial dalam hal pengambilan keputusan, adapun pengembangan kompetensi adalah penugasan kerja maupun pelatihan berupa :

- Membandingkan berbagai alternatif tindakan dan implikasinya.
- Memilih alternatif solusi yang terbaik, membuat keputusan operasional mengacu pada alternatif solusi terbaik yang didasarkan pada analisis data yang sistematis, seksama, mengikuti prinsip kehati-hatian.

- Menyeimbangkan antara kemungkinan risiko dan keberhasilan dalam implementasinya.

Sedangkan dari hasil asesment terhadap kompetensi sosial kultural dalam hal ini perekat bangsa, di mana dari hasil asesment tersebut masih terdapat gap, sehingga saran pengembanganya adalah penugasan kerja dalam hal :

- Mempromosikan sikap menghargai perbedaan di antara orang-orang yang mendorong toleransi dan keterbukaan.
- Melakukan pemetaan sosial di masyarakat sehingga dapat memberikan respon yang sesuai dengan budaya yang berlaku. Mengidentifikasi potensi kesalah-pahaman yang diakibatkan adanya keragaman budaya yang ada.
- Menjadi mediator untuk menyelesaikan konflik atau mengurangi dampak negatif dari konflik atau potensi konflik.

BAB II

DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

A. Pembangunan Integritas dan Akuntabilitas

Kepemimpinan aparatur harus mendasarkan pada kredibilitas yang dibentuk atas dasar profesionalitas dan kejujuran. Kejujuran dalam kepemimpinan merupakan akar dan modal dari terhindarnya tindakan-tindakan yang bertentangan dengan norma-norma kehidupan sosial dan bernegara, seperti, korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Kejujuran dari para pemimpin secara jelas dapat menghindarkan terjadinya praktik-praktik KKN yang saat ini sudah menjadi perhatian pemerintah serta masyarakat luas. Oleh karena itu, dalam memilih seorang pejabat di lingkungan birokrasi seyogyanya tidak semata-mata mendasarkan pada kompetensi dalam pengertian *hard competency* yakni kriteria kemampuan yang ditunjukkan dengan ijazah dan gelar pendidikan, tetapi juga *soft competency* atau *attitude* (sikap dan perilaku) yang dapat menunjukkan kondisi moralitas dan etika calon pejabat.

Integritas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah mutu, sifat, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Halim (2014:83) menjelaskan bahwa Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau badan hukum atau pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Menurut Torang (2014:74), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar

operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi

Kinerja dapat pula dimaknai sebagai:

- a) Sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Pada instansi pemerintah, dilakukan pengukuran kinerja individu;
- b) Terdapat enam indikator kinerja individu, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, efisiensi, dan kemandirian.

Kinerja Instansi Pemerintah adalah sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah perwujudan kewajiban instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Dengan demikian, Kepala bidang Pengendalian penanganan sengketa terus berkomitmen untuk membangun integritas dan akuntabilitas kinerja organisasi. Komitmen ini disadari menjadi hal yang penting karena merupakan bentuk perwujudan dari kewajiban organisasi untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban

secara periodik (laporan). Selain itu akuntabilitas publik penting untuk dilaksanakan karena memiliki tiga fungsi utama, yakni:

- a. menyediakan kontrol demokratis (peran demokratis);
- b. mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (peran konstitusional); dan
- c. meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar).

Kepala bidang memiliki peran strategis dalam pembangunan integritas dan akuntabilitas kinerja yaitu peran *interpersonal* dalam memimpin organisasi dengan cara mengoordinasikan, mengendalikan, memotivasi, dan mendukung seluruh pegawai di lingkungan Kepala bidang Pengendalian penanganan sengketa agar mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Dalam integritas, Sistem Akuntabilitas Kinerja dalam pelaksanaan Aksi Perubahan ini dilakukan dengan tahap-tahap kegiatan sebagai berikut:

a. Rencana Strategis

Rancangan Aksi Perubahan yang sudah diseminarkan pada tanggal 23 Mei 2023 dihadapan *coach*, *mentor*, dan penguji melalui Zoom Meeting dengan *distance learning* merupakan rencana strategis yang harus dilakukan dengan kegiatan aksi perubahan ini

b. Perjanjian Kinerja

Dalam pelaksanaan aksi perubahan, penyusun selalu berkoordinasi dengan *coach*, *mentor*, dan narasumber serta pemangku kepentingan (*stakeholder*) yang ada dengan Surat Keputusan pembentukan Tim agar dalam pelaksanaannya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Pengukuran Kinerja

Keberhasilan aksi perubahan ini dapat diukur berdasarkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan baik jangka pendek, jangka

menengah, maupun jangka panjang serta manfaat yang bisa diambil baik internal maupun eksternal.

d. Pengelolaan data kinerja

Pelaksanaan aksi perubahan ini selalu dikelola oleh Tim dan selalu berkoordinasi dengan *stakeholder* yang ada serta selalu berkomunikasi setiap saat agar efektivitas dan efisiensi pelaksanaan aksi perubahan dapat diperoleh dan pelaksanaan tersebut bisa berjalan lancar

e. Pelaporan kinerja

Setiap tahapan kinerja selalu tercatat dan dilaporkan sehingga menjadi tolok ukur keberhasilan pelaksanaan kegiatan aksi perubahan ini.

f. Evaluasi dan revidi kinerja

Monitoring dilakukan dari awal sampai akhir kegiatan untuk pencegahan atau kendali apabila terdapat penyimpangan jadwal kegiatan atau hasil (*output*) tahapan yang tidak sesuai sehingga segera bisa dilakukakn perbaikan. Evaluasi akhir kinerja dilakukan pada akhir kegiatan untuk mereviu secara keseluruhan yang dapat dijadikan pedoman untuk kegiatan berikutnya.

B. Pengelolaan Budaya Kerja

Budaya kerja bertujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, pola pikir, dan perilaku serta etika dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Terbentuknya budaya kerja diawali dengan tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk di mana besar hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri dalam perangkat satuan kerja atau organisasi. Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional sebagai instansi pelayanan pertanahan telah menentukan konsep budaya kerja yang wajib diaopsi oleh para pegawainya dalam rangka pelayanan pertanahan masyarakat secara optimal. Budaya kerja Kementerian

Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional telah ditetapkan dan diatur dalam Keputusan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 115/SK-OT/V/2020 tentang Nilai-Nilai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional yaitu Melayani, Profesional, Terpercaya. Penjelasan dari nilai-nilai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional adalah sebagai berikut:

a. Melayani

Dalam melayani terkandung makna bahwa dalam bekerja berupaya memberikan layanan berstandar dunia dengan orientasi pada peningkatan kepercayaan dan kepuasan masyarakat serta pemangku kepentingan. Perilaku utama dalam melayani adalah:

- 1) Melayani dengan kejelasan prosedur, biaya, dan ketepatan waktu;
- 2) Bersikap sopan, ramah, cermat, dan teliti serta peduli dengan lingkungan pelayanan.

b. Profesionalisme

Dalam profesionalisme terkandung makna dalam bekerja mengutamakan kolaborasi, bersikap terbuka, selalu semangat dalam menghadapi perubahan termasuk perubahan teknologi. Perilaku utama dalam profesionalisme adalah:

- 1) Bekerja sama, bekerja cerdas, tuntas, dan memberikan nilai tambah;
- 2) Senantiasa mengembangkan diri untuk peningkatan kompetensi dan pendidikan.

c. Terpercaya

Dalam terpercaya terkandung makna bahwa dalam bekerja, berpikir, berkata, berperilaku, dan bertindak dengan cara terbaik dan benar, memegang teguh kode etik, amanat jabatan dan prinsip-prinsip moral. Perilaku utama dalam terpercaya adalah:

- 1) Bekerja dengan integritas, dapat dipercaya dan diandalkan, menjaga martabat serta tidak melakukan hal tercela;
- 2) Patuh dan taat peraturan yang telah ditetapkan sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kepala bidang selaku pejabat administrator memiliki beberapa peran dalam melakukan pengelolaan budaya kerja, yaitu:

a. Peran *informational*

Dengan peran *informational*, kepala bidang menerima informasi yang paling mutakhir dan sebagai penyebar (*disseminator*) informasi ke seluruh pegawai di lingkungan Kepala bidang Pengendalian penanganan sengketa. Kepala bidang menerima informasi bahwa Menteri Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional telah menetapkan Keputusan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 115/SK-OT/V/2020 tentang Nilai-Nilai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional dan selanjutnya menyebarkan kepada seluruh pegawai di lingkungan Kepala bidang Pengendalian penanganan sengketa.

b. Peran *interpersonal*

Kepala bidang juga memiliki peran *interpersonal* dalam rangka pengelolaan budaya kerja, yaitu dengan mengoordinasikan, memotivasi, dan menginternalisasikan Nilai-Nilai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional ke seluruh pegawai di lingkungan bidang Pengendalian penanganan sengketa. Langkah-langkah konkret dari peran *interpersonal* adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan sosialisasi secara rutin yang dilakukan pada saat apel rutin dan rapat evaluasi;

- 2) Mewajibkan setiap pegawai khususnya pegawai yang bertugas di bagian pelayanan untuk menghafal sekaligus memahami Nilai-Nilai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional yang harapannya adalah dalam pelaksanaan pekerjaan selalu mengingat dan menerapkan nilai-nilai tersebut
- 3) Mencantumkan Nilai-Nilai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional pada setiap konten di akun media sosial Kepala bidang Pengendalian penanganan sengketa.

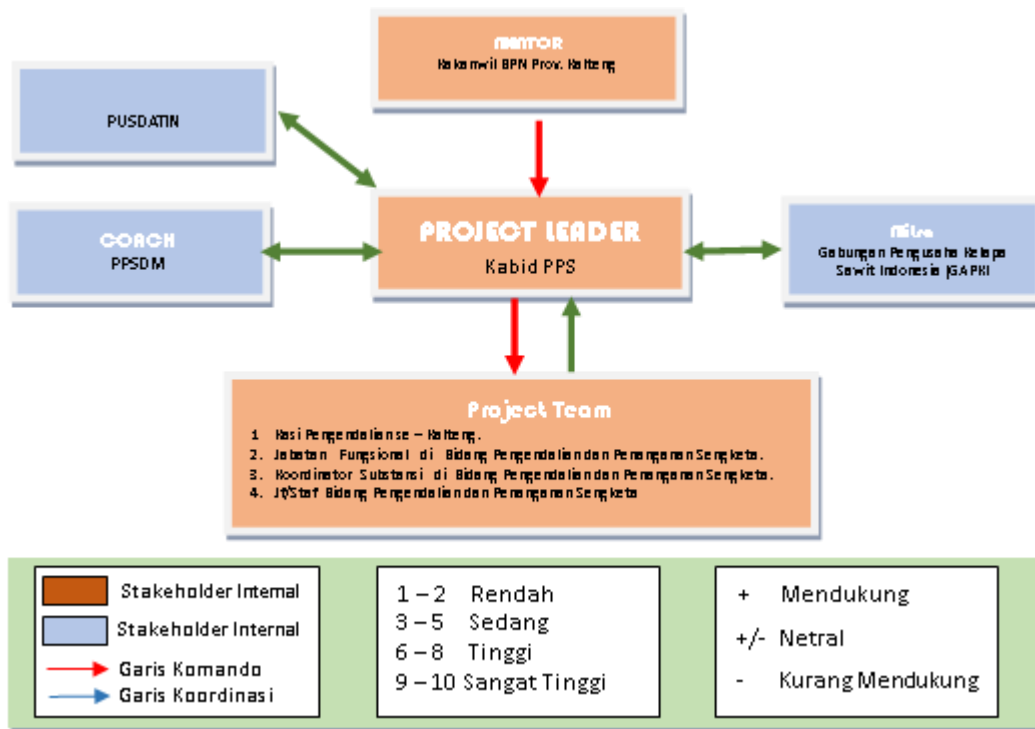
c. Peran *decisional*

Kepala bidang berperan dalam pengambilan keputusan yang bertanggung jawab untuk memajukan dan menyesuaikan bidangnya dengan perubahan-perubahan yang terjadi dengan tetap berkomitmen untuk menerapkan Nilai-Nilai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional.

C. Membangun Jejaring dan Kolaborasi

Untuk mencapai target organisasi, diperlukan sumber daya baik dari pihak internal maupun eksternal. Penggunaan sumber daya eksternal bisa dilakukan dengan menjalin hubungan dengan pihak-pihak yang mempunyai tujuan sama ataupun mendapatkan timbal balik yang sama dalam suatu jejaring kerja. Langkah yang dilakukan dalam peningkatan kualitas data spasial kehutanan adalah bekerja sama dengan pemangku kepentingan (*stakeholders*) untuk memastikan bagaimana pelaksanaan program kerja berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana dalam rangka pencapaian target kinerja organisasi.

Bentuk kolaborasi antar pemangku kepentingan dalam pelaksanaan perubahan ini adalah Kerjasama, Asistensi dan Sharing Informasi antara Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Tengah dengan anggota GAPKI (Gabungan Pengusaha Perkebunan Kelapa sawit Indonesia)/ Pemegang Hak Guna Usaha.



D. Strategi Pengembangan Kompetensi

Strategi pengembangan kompetensi dalam aksi perubahan baik itu kepada penulis juga terhadap stakeholder internal maupun eksternal dapat dilihat sebagaimana table dibawah ini:

Tabel Strategi Pengembangan Kompetensi

Pihak Terdampak	Perubahan Kompetensi yang Dibutuhkan	Cara Pengembangan Kompetensi
Pelaksana/Tim Efektif	Kerjasama	Mentoring serta Kolaborasi dengan PIC GAPKI
GAPKI	Integritas	Koordinasi dan Sharing informasi
Pelaksana/Tim Efektif	Mengelola Perubahan	Mentoring Terkait Manajemen Aksi Perubahan

Model kepemimpinan transformasional merupakan salah satu solusi kepemimpinan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja untuk mencapai sasaran-sasaran "tingkat tinggi" yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu (Bass, 1985; Burns, 1978; Tichy dan Devanna, 1986, seperti dikutip oleh Locke, 1997). Kepemimpinan transformasional diyakini sebagai kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi bawahan untuk berperilaku seperti yang diinginkan.

Komponen perilaku kepemimpinan antara lain :

1. Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan menjalin, membina, mempertahankan hubungan kerja yang efektif, memiliki komitmen saling membantu dalam penyelesaian tugas dan mengoptimalkan segala sumberdaya untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Manfaat dengan adanya kerjasama ini antara lain :

- a) Melihat kekuatan/ kelemahan anggota, tim, membentuk tim yang tepat, mengantisipasi kemungkinan hambatan dan mencari solusi yang optimal;
- b) Mengupayakan dan mengutamakan pengambilan keputusan berdasarkan usulan-usulan anggota tim/ kelompok, bernegosiasi secara efektif untuk upaya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi target kinerja kelompok dan atau unit organisasi;
- c) Membangun aliansi dengan para pemangku kepentingan dalam rangka mendukung penyelesaian target kerja kelompok.

2. Pengelolaan Perubahan

Pengelolaan perubahan merupakan kemampuan menyesuaikan diri dengan situasi yang baru atau berubah dan tidak bergantung secara berlebihan pada metode dan proses

lama, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan, memimpin usaha perubahan, mengambil tanggung jawab pribadi untuk memastikan perubahan berhasil diimplementasikan secara efektif. Dengan adanya pengelolaan diharapkan maka diharapkan akan memperoleh manfaat diantaranya :

- a) Membantu orang lain dalam melakukan perubahan;
- b) Menyesuaikan prioritas kerja secara berulang-ulang jika diperlukan;
- c) Mengantisipasi perubahan yang dibutuhkan oleh unit kerjanya secara tepat;
- d) Memberikan solusi efektif terhadap masalah yang ditimbulkan oleh adanya perubahan.

BAB III

DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN

A. Capaian dan Bukti Perbaikan Kinerja Organisasi

Keberhasilan aksi perubahan ini ditandai dengan terciptanya dan diusulanya aplikasi “Simantap Tanah” sebagai sistem informasi dalam rangka monitoring dan evaluasi penggunaan dan pemanfaatan tanah Hak Guna Usaha (HGU), sebagaimana Tujuan Jangka Pendek dalam rangka penyusunan aksi perubahan ini dari tanggal 25 Mei 2023 s/d 31 Juli 2023, yaitu :

1. Terciptanya kerjasama dan koordinasi yang optimal antar takeholder terkait khususnya pemegang hak guna usaha.
2. Mengusulkan penggunaan aplikasi “Simantaf Tanah” dalam rangka monitoring dan evaluasi pelaporan penggunaan dan pemanfaatan tanah Hak Guna Usaha.

Berdasarkan tahapan-tahapan kegiatan (milestone) dalam pelaksanaan Aksi Perubahan “Optimalisasi Sistem Monitoring dan Evaluasi Pelaporan Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah Hak Guna Usaha Melalui Aplikasi Simantap Tanah Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah”, Aksi Perubahan ini dibagi dalam 3 (tiga) tahapan yaitu persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan.

a. Tahapan Persiapan

Pada tahap persiapan, terdapat 3 (tiga) kegiatan yang dilaksanakan yang dimulai dari minggu ke 4 bulan Mei (dari tanggal 25 Mei s.d. 31 Mei 2023) yakni :

- 1) Koordinasi dan konsultasi dengan mentor coach

Melapor kepada pada Kakanwil BPN Provinsi Kalimantan Tengah selaku Mentor hari Senin dan Selasa tanggal 29 dan 30 Mei 2023 bertempat di Kantor Wilayah BPN Provinsi Kalimantan Tengah Disampaikan bahwa kegiatan diklat secara classical

telah selesai dilaksanakan dan selanjutnya akan melaksanakan implementasi Rancangan Aksi Perubahan.



Gambar 3. 1 Melapor dan koordinasi dengan Mentor

Pertemuan dengan mentor juga dilaksanakan secara paralel dalam pertemuan dengan Staf ahli Bidang Hukum Agraria dan Masyarakat Adat Bpk. Yagus Suyadi pada saat Makan malam Bersama Wakajati kalteng.



Gambar 3. 2 Melapor dan koordinasi dengan Mentor

2) Rapat Persiapan dan Pembentukan Tim Efektif

Pada kegiatan ini, dilaksanakan rapat dengan seluruh pegawai/ASN dengan agenda Rapat Pemaparan Rancangan Aksi Perubahan dengan Penjelasan mengenai latar belakang

dilaksanakannya Aksi Perubahan guna meningkatkan kinerja organisasi khususnya pelaporan penggunaan dan pemanfaatan Hak Guna Usaha, memberikan pemahaman terhadap pentingnya dilakukan Aksi Perubahan guna mewujudkan tujuan Aksi Perubahan baik jangka pendek, menengah, maupun panjang, dan memberikan pemahaman terhadap manfaat Aksi Perubahan guna mewujudkan Visi dan Misi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional.



Gambar 3. 3 Rapat dengan *stakeholder* internal

Kegiatan rapat tersebut dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 30 Mei 2023 pukul 09.00 WIB dan dipimpin langsung oleh Kepala Bidang Pengendalian dan Penanganan Sengketa selaku *Project Leader* dan dihadiri oleh *stakeholder* internal bertempat di Ruang Rapat Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. Pelaksanaan rapat telah dilaksanakan sesuai dengan jadwal kegiatan, baik dari segi waktu maupun tempat yaitu minggu pertama pelaksanaan Aksi Perubahan.

3) Penerbitan SK. Tim Efektif

Pada kegiatan ini, guna memastikan Aksi Perubahan berjalan dengan baik, perlu dibentuk Tim Efektif dalam rangka monitoring

2) Pembuatan Aplikasi

Bertempat di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah pada hari Selasa tanggal 13 Juni 2023 telah dilakukan koordinasi dengan Bapak Kakanwil BPN Provinsi Kalimantan Tengah selaku Mentor, yang selanjutnya berkoordinasi dengan Sdr. Apriyanto selaku pengelola system dan jaringan dan sekaligus mempunyai tugas membangun aplikasi dimana dalam rapat tersebut membahas beberapa hal terkait pembangunan aplikasi "Simantap Tanah".

Tahapan kegiatan 1 :

Bertempat di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah pada hari Selasa tanggal 13 Juni 2023 telah dilakukan koordinasi dengan Bapak Kakanwil BPN Provinsi Kalimantan Tengah (Bpk. Elias B. Thajadi) selaku Mentor, Dimana berdiskusi terkait pembangunan aplikasi "Simantap Tanah"

Penguatan dari Mentor dimana salah satunya agar aplikasi "Simantap Tanah" ini juga dilengkapi dengan data spasial. Dan Project Manager melaporkan kalau dalam pembangunan aplikasi "Simantap Tanah" juga akan dilengkapi dengan data spasial.



Gambar 3. 7 Koordinasi dengan Mentor ttg pembuatan aplikasi

Tahapan kegiatan 2 :

Bertempat di ruangan Kabid Pengendalian dan Penanganan Sengketa kanwil BPN Provinsi Kalimantan Tengah, dilakukan koordinasi dengan Sdr. Apriyadi, Amd. (pengelola sistem dan jaringan) yang bertugas membangun aplikasi "Simantap Tanah". Dimana dilakukan diskusi tentang fitur-fitur dalam aplikasi tersebut.



Gambar 3. 8 Koordinasi dengan Sdr. Apriyadi, Amd. pengelola system dan jaringan.



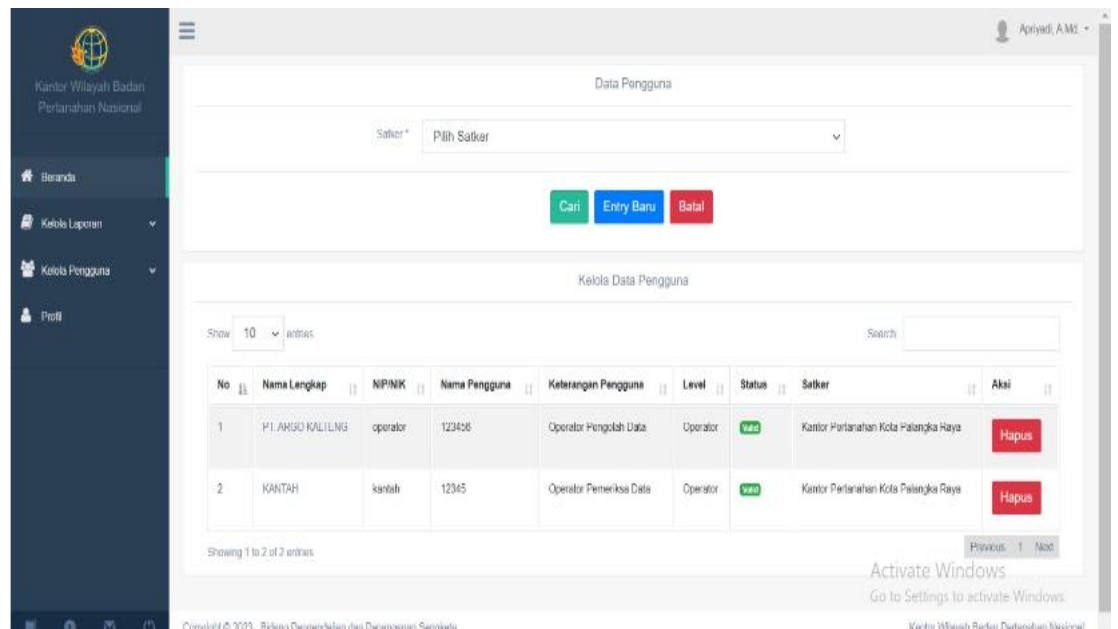
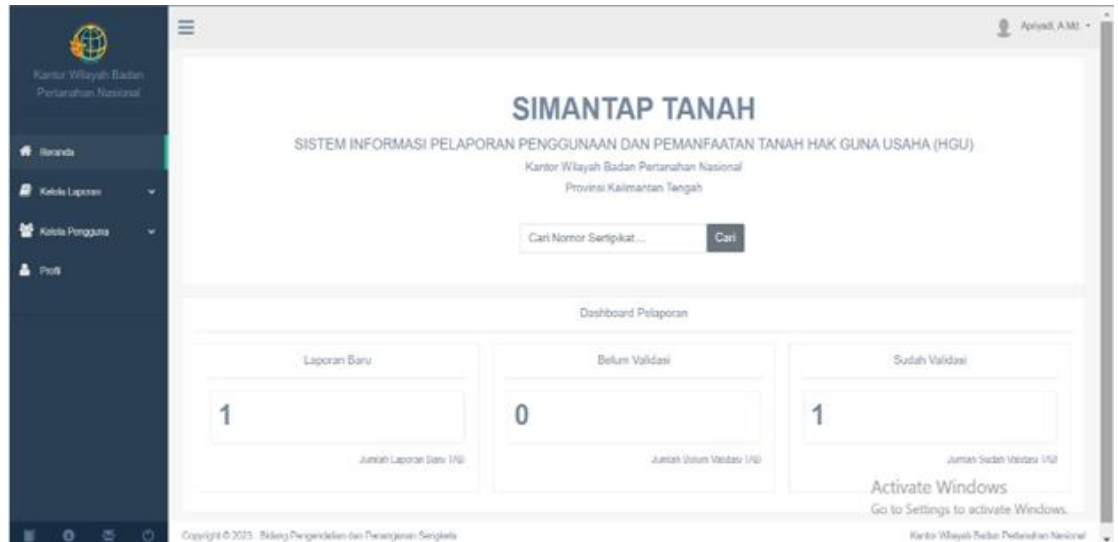
Gambar 3. 9 Fitur Aplikasi Simantap Tanah/ Interface Simantap Tanah.

3) Ujicoba Aplikasi (tanggal 18 Juni s/d 24 Juni 2023)

Bertempat di ruangan Kabid Pengendalian dan Penanganan Sengketa kanwil BPN Provinsi Kalimantan Tengah, dilakukan koordinasi dengan Sdr. Apriyadi, Amd. (pengelola sistem dan jaringan) yang bertugas membangun aplikasi "Simantap Tanah". Dimana dilakukan uji coba aplikasi "Simantap Tanah". Dan dari hasil ujicoba sudah berhasil di entry pemegang Hak Guna Usaha atau atau pembuatan Profil pemegang Hak Guna Usaha, yang merupakan langkah awal dalam rangka pengentrian laporan penggunaan dan Pemanfaatan tanah HGU.



Gambar 3.10 Ujicoba aplikasi simantap tanah.



Gambar 3.11 Fitur Aplikasi Simantap Tanah/ Interface Simantap Tanah.

4) Rapat Evaluasi “Simantap Tanah” (tanggal 25 Juni s/d 02 Juli 2023)

Bertempat di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah pada hari Selasa tanggal 27 Juni 2023 telah dilakukan rapat bersama Tim Efektif yang telah ditunjuk yang dihadiri oleh Bapak Kakanwil BPN Provinsi Kalimantan Tengah selaku Mentor, yang dihadiri oleh anggota Tim Efektif, dimana dalam rapat tersebut mengevaluasi aplikasi “Simantap Tanah” :

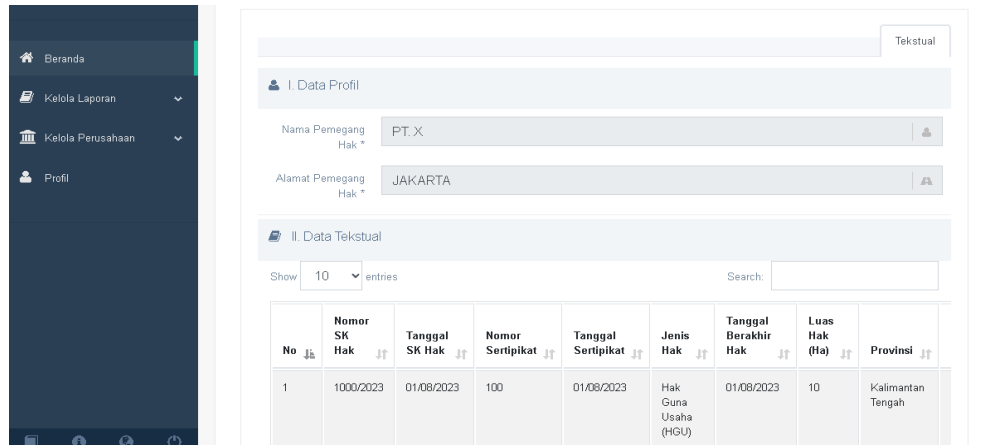
Tahapan kegiatan:

1. Menyampaikan undangan kepada Tim Efektif dalam rangka Aksi Perubahan Optimalisasi Monitoring dan Evaluasi Pelaporan Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah Hak Guna Usaha Melalui Aplikasi “Simantaf Tanah” secara langsung kepada anggota tim yang telah dibentuk
2. Dalam rapat membahas beberapa hal terkait evaluasi aplikasi “Simantaf Tanah”. Dimana dari masukan yang ada yang merupakan penguatan dari Mentor dan anggota tim, dimana salah satunya agar aplikasi ini juga dilengkapi dengan data spasial, Dan masukan terkait fitur-fitur yang sudah ada serta penambahan fitur yang dianggap perlu.



Gambar 3.12 Rapat ujicoba aplikasi Simantaf tanah.

No	Satker	Jumlah Sertipikat HGU	Indikasi Tanah Terlantar
1	Kantor Pertanahan Kota Palangka Raya	1	0
2	Kantor Pertanahan Kabupaten Barito Timur	1	1
3	Kantor Pertanahan Kabupaten Murung Raya	0	0
4	Kantor Pertanahan Kabupaten Pulang Pisau	0	0
5	Kantor Pertanahan Kabupaten Gunung Mas	0	0
6	Kantor Pertanahan Kabupaten Lamandau	0	0
7	Kantor Pertanahan Kabupaten Sukamara	0	0
8	Kantor Pertanahan Kabupaten Seruyan	0	0
9	Kantor Pertanahan Kabupaten Katingan	0	0

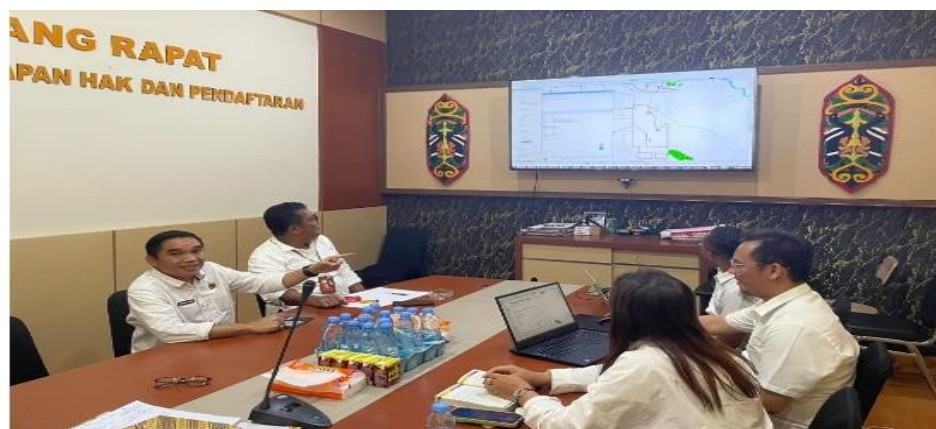


Gambar 3.13 Fitur hasil uji coba dan penginputan data

5) Penerapan Aplikasi “Simantap Tanah” (tanggal 03 Juli s/d 10 Juli 2023)

Bertempat di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah pada hari Selasa tanggal 07 Juli 2023 telah dilakukan uji coba penerapan Aplikasi "Simantap Tanah" yang dilakukan secara hibrid di Kanwil BPN Prov. Kalteng dan melalui link Zoom oleh admin di Kantah-kantah : Tahapan kegiatan 1 :

Uji coba penerapan aplikasi "Simantab Tanah" dihadiri para kabid dan Bapak Kakanwil BPN Provinsi Kalimantan Tengah (Bpk. Elias B. Thajadi) selaku Mentor.



Gambar 3.14 Rapat penerapan aplikasi Simantap Tanah

Tahapan kegiatan 2 :

Uji coba penerapan aplikasi "Simantap Tanah" juga dilakukan melalui link Zoom bersama admin di Kantah guna melakukan ujicoba fitur2 yang ada pada aplikasi "Simantap Tanah"



Gambar 3.15 Zoom penerapan aplikasi Simantap Tanah

c. Tahapan Pelaporan

Pada tahap pelaporan, terdapat 3 (tiga) kegiatan yang dilaksanakan pada minggu ke II bulan Juli yaitu dari tanggal 11 Juli 2023 s/d 31 Juli 2023, yakni:

- 1) Kompilasi Evidence "Simantap Tanah" (tanggal 11 Juli s/d 16 Juli 2023)

Dalam kompilasi evidence ini, dilakukan dengan mengumpulkan evidence-evidence sejak minggu pertama sampai minggu ke tujuh yang menunjukkan proses koordinasi dan kemajuan dalam pembuatan aplikasi "Simantap tanah"

- 2) Laporan Hasil Kegiatan Kepada Mentor (tanggal 17 Juli s/d 24 Juli 2023)

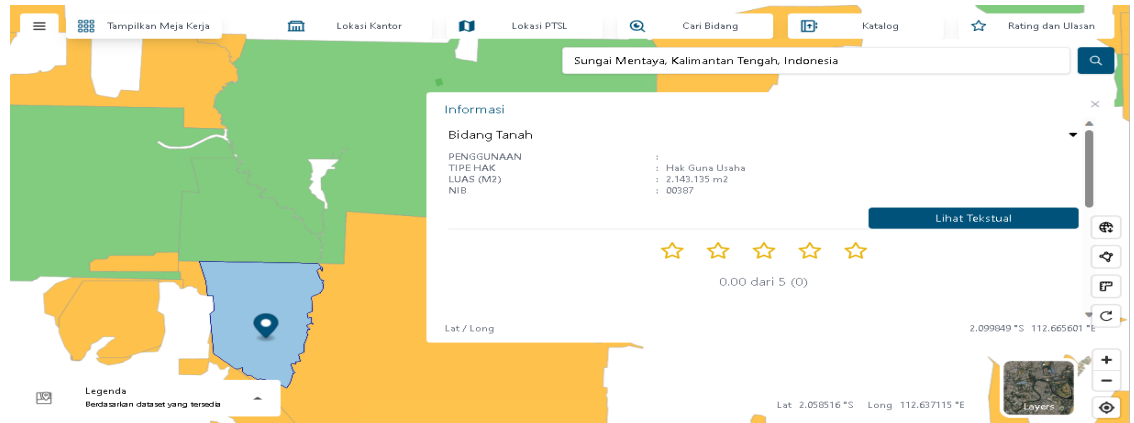
Bertempat di Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Tengah, dilakukan Koordinasi untuk melaporkan kepada mentor bahwa aplikasi "Simantap Tanah" sudah dilaksanakan dan sudah selesai dibuat dan sudah di ujicoba aplikasinya. Dimana

sebagaimana arahan mentor diawal rancangan aksi perubahan ini dibuat, agar aplikasi ini bukan hanya berupa laporan tekstual, tetapi juga harus bisa dikombinasi dengan laporan spasial. Dan aplikasi ini sudah terkoneksi secara spasial dengan aplikasi Bumi.atrbpn.

Sejalan dengan arahan Mentor Bpk. Elias B. Tjahajadi, Penguji Bpk. Yuli Mardiono, dan bpk. Yagus Sahli Hukum adat dan Hukum Agraria serta bapak Direktur penertiban dan pemanfaatan ruang Bpk. Andi Renald, yang meminta sistem informasi Monitoring dan evaluasi pelaporan penggunaan dan pemanfaatan tanah hak guna usaha melalui aplikasi "Simantap Tanah" selain berupa tekstual juga dikombinasi dengan Spasial, sehingga bisa langsung dipantau petanya dipeta dengan latar belakang citra.

Keuntungan Aplikasi Simatap Tanah ini antara lain :

1. Mendukung SPBE dan transformasi Digital.
2. Mendukung paperless.
3. Menyiapkan data base penggunaan dan Pemanfaatn HGU sehingga ketika dibutuhkan data bisa dengan cepat dicollect dari aplikasi dan informasi bisa segera di sajikan. karena selain laporan aplikasi ini juga menyediakan profil pemegang HGU dan data HGU.
4. Dapat termonitor HGU yg sudah dan belum melaporkan kegiatan pemanfaatan HGU nya.
5. Ada notifikasi pemegang mana yang sudah lapor atau belum lapor.
6. Rekapitulasi data dapat di rekap per kanwil /provinsi atau perkantah/kabupaten.
7. Membantu kementerian dalam pelaksanaan kegiatan monitoring tanah terlantar melalui database ini.



Gambar 3.16 Koneksi data Spasial pada aplikasi Simantap Tanah

3) Penyusunan Laporan (tanggal 24 Juli s/d 31 Juli 2023)

Bertempat di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah pada hari Selasa tanggal 24 Juli 2023 Telah disampaikan laporan Kepada Mentor (Bpk. Elias B. Tjahajadi/Kakanwil BPN Provinsi Kalteng) yang juga dihadiri anggota tim Efektif, dan Bapak Kakanwil menyambut baik telah selesainya Laporan aplikasi “Simantap Tanah”, dan telah memberi dukungan agar aplikasi ini dapat di implementasikan dan dapat dikembangkan lebih lanjut. Juga dilaporkan bahwa panduan “simatap tanah” sudah selesai dan dapat dijadikan panduan dalam penggunaan aplikasi “Simantap Tanah”.



Gambar 3.17 Panduan aplikasi Simantap Tanah

B. Manfaat Aksi Perubahan

Manfaat aksi perubahan yang akan dilakukan terbagi menjadi 2 (dua), yaitu manfaat secara internal dan manfaat secara eksternal.

1. Manfaat Internal

- a. Mengoptimalkan data base Pelaporan penggunaan dan pemanfaatan tanah Hak Guna Usaha pada Kanwil BPN Provinsi kalteng.
- b. Mempermudah Pelaporan penggunaan dan pemanfaatan tanah Hak Guna Usaha;
- c. Mengoptimalkan kinerja pada bidang pengendalian dan penanganan sengketa Kanwil BPN Provinsi Kalteng.
- d. Mendukung transformasi Digital Kementerian ATR/BPN.
- e. Menghemat ruang penyimpanan laporan fisik/manual.
- f. Meningkatkan kualitas pengendalian pertanahan.
- g. Meningkatnya kualitas pelayanan publik.

2. Manfaat Eksternal

- a. Meningkatnya kepercayaan serta kepuasan masyarakat pada Kanwil BPN Provinsi Kalteng.
- b. Terjaminnya kepastian dan perlindungan hukum kepada masyarakat.
- c. Terintegrasinya pelayanan pelaporan Hak Guna Usaha melalui sistem informasi
- d. Mempermudah koordinasi dalam pengendalian pertanahan.

C. Implementasi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan

Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan Standar kompetensi yang harus dipenuhi bagi *project leader* untuk mensukseskan aksi

perubahan yaitu Kompetensi Manajerial yang merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi, yaitu:

1. Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan menjalin, membina, mempertahankan hubungan kerja yang efektif, memiliki komitmen saling membantu dalam penyelesaian tugas dan mengoptimalkan segala sumberdaya untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Manfaat dengan adanya kerjasama ini antara lain :

- a) Melihat kekuatan/ kelemahan anggota, tim, membentuk tim yang tepat, mengantisipasi kemungkinan hambatan dan mencari solusi yang optimal;
- b) Mengupayakan dan mengutamakan pengambilan keputusan berdasarkan usulan-usulan anggota tim/ kelompok, bernegosiasi secara efektif untuk upaya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi target kinerja kelompok dan atau unit organisasi;
- c) Membangun aliansi dengan para pemangku kepentingan dalam rangka mendukung penyelesaian target kerja kelompok.

2. Pengelolaan Perubahan

Pengelolaan perubahan merupakan kemampuan menyesuaikan diri dengan situasi yang baru atau berubah dan tidak bergantung secara berlebihan pada metode dan proses lama, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan, memimpin usaha perubahan, mengambil

tanggung jawab pribadi untuk memastikan perubahan berhasil diimplementasikan secara efektif. Dengan adanya pengelolaan diharapkan maka diharapkan akan memperoleh manfaat diantaranya :

- a) Membantu orang lain dalam melakukan perubahan;
- b) Menyesuaikan prioritas kerja secara berulang-ulang jika diperlukan;
- c) Mengantisipasi perubahan yang dibutuhkan oleh unit kerjanya secara tepat;
- d) Memberikan solusi efektif terhadap masalah yang ditimbulkan oleh adanya perubahan.

Berdasarkan hasil penilaian sikap perilaku project leader dilihat dari komponen perilaku integritas, kerjasama, mengelola perubahan, terjadi kesepakatan antara mentor dengan mentee sebagai project leader untuk mendorong potensi pengembangan kompetensi yang diperlukan untuk mensukseskan aksi perubahan, yaitu dalam hal Kerjasama dan Mengelola Perubahan.

Untuk melaksanakan aksi perubahan dengan judul “Optimalisasi Monitoring dan Evaluasi Pelaporan Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah Hak Guna Usaha Melalui Aplikasi Simantaf Tanah Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah” telah dilakukan strategi pengembangan kompetensi sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Strategi Pengembangan Kompetensi

No	Para Pihak	Kegiatan Pengembangan Kompetensi	SASARAN/PESERTA PENGEMBANGAN KOMPETENSI	Waktu
1	Tim Efektif	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan coaching dan mentoring terkait implementasi aksi perubahan Membangun aliansi dengan para pemangku kepentingan dalam rangka mendukung penyelesaian target kerja kelompok. 	Anggota Tim Efektif - Kantor Pertanahan - GAPKI/Pemegang Hak Guna Usaha	Minggu ke-1 s/d Minggu ke- 4
2	GAPKI/Pemegang Hak Tanggungan	Koordinasi dan sharing informasi dan berkolaborasi dan memanfaatkan jejaring dengan stakeholder eksternal	- Kepala Bidang Pengendalian dan Penanganan Sengketa. - Kantor Pertanahan - GAPKI/Pemegang Hak Guna Usaha	Minggu ke-1 Minggu ke-6 Minggu ke-8
3	Tim Efektif	<ul style="list-style-type: none"> Mentoring Terkait Manajemen Aksi Perubahan Menyesuaikan prioritas kerja secara berulang-ulang jika diperlukan 	Anggota Tim Efektif - Kantor Pertanahan - GAPKI/Pemegang Hak Guna Usaha	Minggu ke-3 Minggu ke-5

D. Keterkaitan Dengan Mata Pelatihan Pilihan

Dalam mendukung penulisan Rancangan Aksi Perubahan dikaitkan dengan Mata Pelatihan Pilihan serta untuk menyempurnakan dalam implementasi Aksi Perubahan Penulis mengambil sekurang-kurangnya 3 (tiga) mata Pelatihan Pilihan yaitu:

1. Diagnosa Organisasi

Tujuan mendiagnosa adalah menemukan secara tepat permasalahan dalam organisasi termasuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya permasalahan tersebut dan merumuskan solusinya. Permasalahan organisasi tidak hanya dirasakan oleh pimpinan dan pegawai (internal) organisasi dan juga yang lebih penting pandangan dari eksternal (mitra kerja, klien, atau stakeholders lainnya). Dengan mata Pelatihan Pilihan Ini Penulis dapat menentukan diagnose permasalahan dalam organisasi serta menentukan stakeholder mana saja yang terkait dalam penyelesaian Permasalahan guna meningkatkan Kinerja Organisasi.

2. Manajemen Pemerintahan

Dalam pengembangan sumber daya aparatur yang berkualitas diperlukan pengembangan sifat-sifat antara lain; Kerjasama (*teamwork*). Setiap orang didalam masyarakat abad 21 mempunyai kesempatan untuk mengembangkan keunggulan spesifikasinya. Secara keseluruhan sumber daya aparatur yang telah dikembangkan kemampuan spesifiknya. Akan dapat membangun kemampuan teamwork yang pada gilirannya dapat menghasilkan berbagai produk yang lebih unggul. Industri-industri maju telah mengembangkan konsep teamwork bukan saja dapat menghasilkan produk yang tinggi mutunya tetapi menghasilkan produk yang semakin lama semakin disempurnakan, oleh sebab itu pelaksanaannya adalah personil yang terus-menerus meningkatkan keunggulannya. Dengan Mata Pelatihan Pilihan Ini Penulis dapat bekerjasama dalam menyelesaikan permasalahan dengan membentuk Tim Efektif serta Membangun Jejaring Kerjasama melalui tim efektif dengan stakeholder terkait dalam rangka mendukung penyelesaian Permasalahan.

3. Pengawasan Berbasis Resiko

Dengan Mata Pelatihan Pilihan Ini Penulis dapat mengidentifikasi hambatan untuk selanjutnya memetakan Potensi Resiko dalam Penyusunan Rencana Aksi Perubahan sehingga dapat dilakukan mitigasi terhadap potensi resiko yang mungkin terjadi.

Untuk lebih jelasnya keterkaitan mata pelatihan pilihan dengan aksi perubahan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

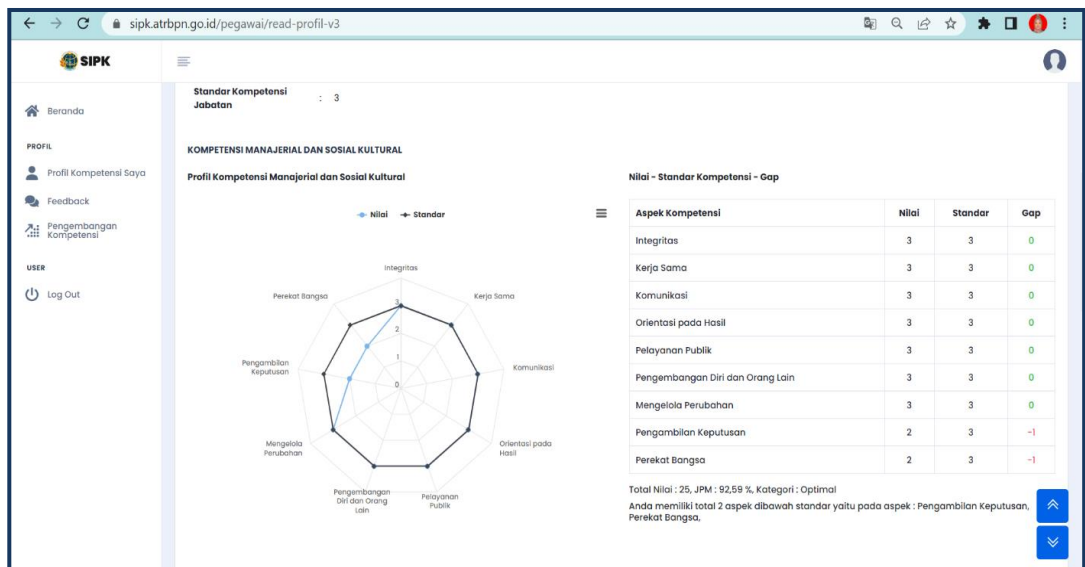
Tabel 3. 2 Keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan dengan Aksi Perubahan

No.	Judul Aksi Perubahan	Mata Pelatihan	Jalur Pembelajaran	Hubungan Dengan Aksi Perubahan	Sumber Pembelajaran
1.	Optimalisasi Monitoring dan Evaluasi Pelaporan Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah Hak Guna Usaha Melalui Aplikasi "Simantap Tanah" Pada Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Tengah	Diagnosa Organisasi	Self Learning dan Distance Learning (Synchronous)	Dengan mata Pelatihan Pilihan Ini Penulis dapat menentukan diagnose permasalahan dalam organisasi serta menentukan stakeholder mana saja yang terkait dalam penyelesaian Permasalahan guna meningkatkan Kinerja Organisasi	Buku Modul, Literatur Lain (internet)
2.		Managemen Pemerintahan	Self Learning dan Distance Learning (Synchronous)	Dengan Mata Pelatihan Pilihan Ini Penulis dapat bekerjasama dalam meyelesaikan permasalahan dengan membentuk Tim Efektif serta Membangun Jejaring Kerjasama melalui tim efektif dengan stakeholder terkait dalam rangka mendukung penyelesaian Permasalahan. Menuju Good Corporate Government	Buku Modul, Literatur Lain (internet)
3.		Pengawasan Berbasis Risiko	Self Learning dan Distance Learning (Synchronous)	Dengan Mata Pelatihan Pilihan Ini Penulis dapat mengidentifikasi hambatan untuk	Buku Modul, Literatur Lain (internet)

				selanjutnya memetakan Potensi Resiko dalam Penyusunan Rencana Aksi Perubahan sehingga dapat dilakukan mitigasi terhadap potensi resiko yang mungkin terjadi.	
--	--	--	--	--	--

E. Pelaksanaan Pengembangan Potensi Diri

Berdasarkan laporan hasil penilaian kompetensi jabatan pada pengembangan potensi yang perlu dikembangkan penulis oleh penulis dari 8 (delapan) kompetensi manajerial dan 1 (satu) sosial kultural di atas adalah pengambilan keputusan dan perekat kebangsaan.



Hasil Penilaian Kompetensi Manajerial Penulis
 Sumber : sipk.atrbpn.go.id

Beberapa cara untuk meningkatkan pengembangan kompetensi pengambilan keputusan diantaranya:

1. Pelatihan : Pelatihan adalah cara yang efektif untuk meningkatkan kompetensi manajerial. Mengikuti pelatihan-pelatihan atau *workshop*

yang dapat mengembangkan kemampuan pengambilan keputusan seperti *problem solving analysis, decision making*. Metode yang efektif digunakan adalah *lecturing*.

2. Penugasan Kerja : Pimpinan melibatkan dalam rapat dan meminta pendapat dalam pembuatan keputusan yang dilakukan.
3. *Coaching* dan mentoring: *Coaching* dan mentoring dapat membantu pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi manajerial mereka. Hal ini dapat dilakukan oleh atasan langsung atau pelatih yang ditunjuk.
4. Evaluasi kinerja: Evaluasi kinerja dapat membantu pegawai untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka dalam menjalankan tugas-tugas manajerial. Setelah itu, pegawai dapat memperbaiki kelemahan mereka melalui pelatihan atau *coaching*.
5. Pengalaman kerja: Pengalaman kerja dapat membantu pegawai untuk mengembangkan kompetensi manajerial mereka. Oleh karena itu, perlu diberikan kesempatan kepada pegawai untuk terlibat dalam proyek-proyek atau tugas-tugas yang melibatkan manajemen.
6. Pembelajaran/pengembangan mandiri: Selain melalui pelatihan, pegawai juga dapat meningkatkan kompetensi manajerial mereka melalui pembelajaran mandiri. Mereka dapat membaca buku, artikel, atau mengikuti kursus online yang berkaitan dengan manajemen. Pembelajaran melalui observasi terhadap role model dalam hal pengelolaan resiko dalam kepemimpinan serta dinamika pengambilan keputusan sebagai seorang pemimpin.

Beberapa hal yang sudah dilaksanakan penulis dalam rangka meningkatkan kompetensi manajerial dalam pengambilan keputusan diantaranya :

PENUGASAN PIMPINAN MEMIMPIN GELAR KASUS PERTANAHAN



PIMPINAN MELIBATKAN DALAM RAPAT DAN MEMINTA PENDAPAT DALAM PEMBUATAN KEPUTUSAN



Adapun perekat kebangsaan adalah konsep yang merujuk pada nilai-nilai dan identitas nasional yang mempersatukan suatu bangsa. Implementasi perekat kebangsaan dalam manajemen kepemimpinan kinerja dapat dilakukan dengan mengintegrasikan nilai-nilai kebangsaan dalam strategi manajemen dan kebijakan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat rasa kebangsaan dan kesatuan melalui

program-program yang mempromosikan persatuan dan kesatuan, seperti kegiatan-kegiatan yang memperkuat rasa nasionalisme, kegiatan-kegiatan sosial yang melibatkan seluruh anggota organisasi, serta program-program pelatihan yang meningkatkan pemahaman dan penghargaan terhadap keragaman budaya dan nilai-nilai kebangsaan.

Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga memainkan peran penting dalam memperkuat perekat kebangsaan dalam manajemen kinerja. Seorang pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan nilai-nilai kebangsaan akan membantu membangun rasa solidaritas dan kebersamaan dalam organisasi. Pemimpin juga harus mampu menjalin komunikasi efektif dengan bawahannya, sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, implementasi perekat kebangsaan dalam manajemen kepemimpinan kinerja dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan perekat kebangsaan diantaranya:

1. Melakukan observasi keberagaman yang ada di masyarakat (luar organisasi) dan membuat laporan hasil kegiatan.
2. Membuat program pengembangan sikap toleransi di masyarakat dengan berbagai kegiatan yang melibatkan kelompok masyarakat dengan budaya yang beragam.

Beberapa hal yang sudah dilaksanakan penulis dalam rangka meningkatkan kompetensi sosial kultural dalam perekat bangsa diantaranya :



Selain kegiatan diatas, penulis juga mengikuti webinar-webinar yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi manajerial dan sosial kultural, dengan harapan kegiatan tersebut dapat meningkatkan / mengatasi Gap yang ada pada unsur pengambilan keputusan dan perekat bangsa.




**PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/BADAN PERTANAHAN NASIONAL**

Sertifikat

Nomor : Dmc140jpm /WEBINAR/DL.02/PPSDM-ATR/BPN/2022

Diberikan kepada :

Ferdinan Adinoto, S.SiT., M.Si. .

telah mengikuti program pengembangan kompetensi

Feedback Penilaian Kompetensi

Yang diselenggarakan oleh PPSDM Kementerian ATR/BPN pada tanggal 3 November 2022 melalui Webinar yang meliputi 4 jam pelatihan.

Bogor, 3 November 2022
 KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

 Dr. AGUSTYARYAH, S.SiT., S.H., M.P.
 NIP. 19700811 199403 1 010




**PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/BADAN PERTANAHAN NASIONAL**

Sertifikat

Nomor : ATdSrIMF /WEBINAR/DL.02/PPSDM-ATR/BPN/2023

Diberikan kepada :

Ferdinan Adinoto, S.SiT., M.Si. .

telah mengikuti program pengembangan kompetensi

***Webinar Series BerAkhlaq
 Membangun Budaya Kerja Kompeten Menuju Profesionalisme Kerja***

Yang diselenggarakan oleh PPSDM Kementerian ATR/BPN pada tanggal 9 Februari 2023 melalui Webinar yang meliputi 4 jam pelatihan.

Bogor, 9 Februari 2023
 KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

 Dr. AGUSTYARYAH, S.SiT., S.H., M.P.
 NIP. 19700811 199403 1 010




**PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/BADAN PERTANAHAN NASIONAL**

Sertifikat

Nomor : 2RGVY3BBIXWEBINAR/DL.02/PPSDM-ATR/BPN/2022

Diberikan kepada :

Ferdinan Adinoto, S.SiT., M.Si. .

telah mengikuti program pengembangan kompetensi

***Membangun Nilai Integritas sebagai
 Upaya Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat***

Yang diselenggarakan oleh PPSDM Kementerian ATR/BPN pada tanggal 22 September 2022 melalui Webinar yang meliputi 4 jam pelatihan.

Bogor, 22 September 2022
 KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

 Dr. AGUSTYARYAH, S.SiT., S.H., M.P.
 NIP. 19700811 199403 1 010



Berikut *action plan* yang akan dilaksanakan oleh penulis dalam rangka meningkatkan kompetensi manajerial diantaranya :

Tabel 3.3 : Action Plan Pengembangan Kompetensi
An. Ferdinan Adinoto, S.SiT., M,Si.

No	Kompetensi Yang Dikembangkan	Metode Pengembangan	Keterangan	Jangka Waktu
1.	Pengambilan Keputusan	Penugasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ditugaskan untuk melakukan analisa atas permasalahan yang terjadi khususnya yang bersifat lebih rumit dan membutuhkan pemikiran lebih luas dan dari hasil analisa itu yang bersangkutan diminta untuk membuat alternatif keputusan yang akan disampaikan kepada pimpinan yang lebih tinggi. • Mengumpulkan data dan alternatif keputusan untuk disampaikan termasuk didalamnya kemungkinan baik dan buruknya jika keputusan tersebut akan di ambil 	6 bulan
		Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Problem Solving For Management dengan metode Experience dan Experimentation seperti role play dan diskusi dalam tim. 	6 bulan
2.	Perekat Bangsa	Penugasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Diminta untuk Menyusun program-program dimana melibatkan dan memanfaatkan keragaman masyarakat yang memiliki latar belakang yang berbeda. • Diberi tugas sebagai koordinator sebuah tim untuk menyelesaikan sebuah proyek dimana anggota tim memiliki keragaman latar belakang dan kompetensi. 	6 bulan

BAB IV

DISEMINASI, PUBLIKASI DAN KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

A. Penerapan Strategi Komunikasi

1. Penerapan Strategi Komunikasi

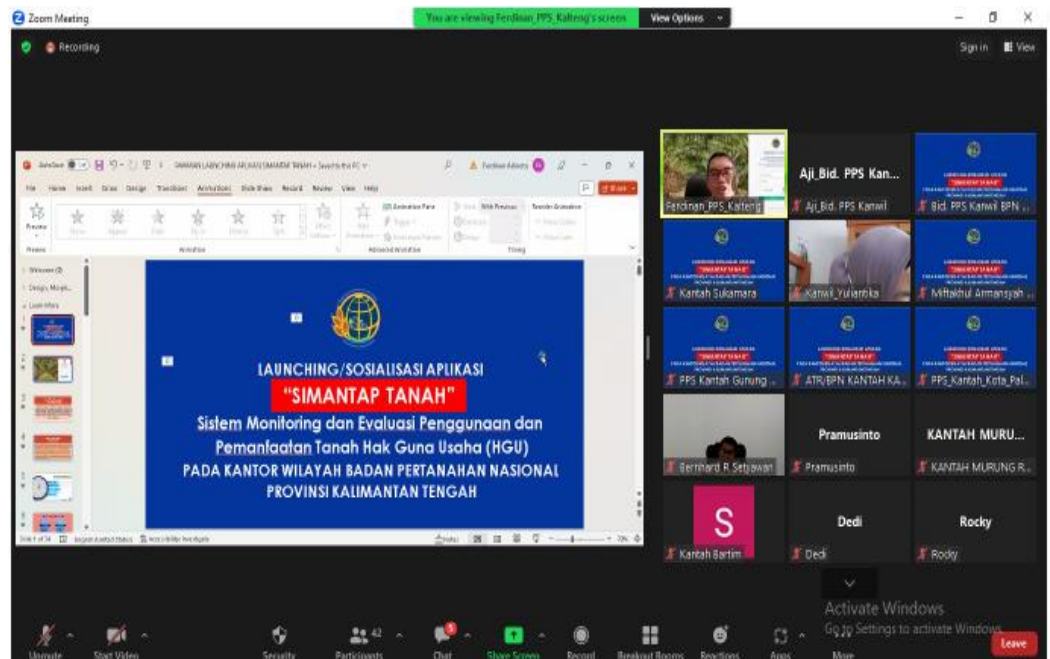
Dalam melaksanakan aksi perubahan tentunya *project leader* tidak bekerja sendiri, melainkan melibatkan pemangku kepentingan yang memiliki kompetensi untuk mendukung terwujudnya aksi perubahan ini. Tentunya dalam melaksanakan komunikasi terhadap *stakeholders* yang satu dengan yang lainnya memiliki strategi yang berbeda agar aksi perubahan dapat berhasil, secara umum strategi yang dilaksanakan atau yang digunakan dalam komunikasi ini yaitu pendekatan dalam menyampaikan tugas pokok fungsi atau pendekatan sesuai dengan keahlian dimasing-masing bidang oleh *stake holders*. Pendekatan ini menurut *project leader* lebih efektif dan efisien untuk mewujudkan aksi perubahan ini dikarenakan para *stake holders* secara tidak langsung juga melaksanakan tugas pokok fungsi mereka masing-masing sehingga pelaksanaan tugas pokok fungsi ini saling kolaborasi untuk mewujudkan aksi perubahan. Adapun publikasi aksi perubahan “Simantap tanah” telah dilakukan melalui :

1. Publikasi Aksi Perubahan Telah dilakukan melalui akun media sosial resmi Instagram Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Tengah.

Publikasi melalui IG Kanwil BPN Provinsi Kalteng



- Publikasi Aksi Perubahan ini juga dilakukan dengan mengadakan Launching aplikasi Simantap Tanah, melalui link zoom yang dihadiri oleh Kanwil BPN Prov Kalteng, Kantor Pertanahan Se-Kalteng, Kementerian ATR/BPN (direktorat Pengendalian dan penertiban tanah dan ruang), serta GAPKI (Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia).



3. Aksi Perubahan ini juga dipublikasikan melalui Twiter Kanwil BPN Provinsi Kalimantan Tengah.



B. Keberhasilan Mendapat Dukungan Adopsi/ Replikasi Aksi Perubahan

Aksi Perubahan telah mendapat dukungan dari seluruh stakeholder baik internal maupun eksternal, Dukungan itu merupakan bentuk apresiasi para pihak atas inovasi dalam monitoring dan evaluasi penggunaan dan pemanfaatan tanah Hak Guna Usaha, melalui aplikasi Simantap Tanah. Dukungan itu berasal dari antara lain :

1. Dukungan dari Plt. Dirjen Penetapan dan Pendaftaran Hak.
DR.Agus Suyadi, SH., M.Si.

**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG /
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
DIREKTORAT JENDERAL
PENETAPAN HAK DAN PENDAFTARAN TANAH**
Jalan Seleganggaraja Nomor 2 Jakarta Selatan 12014 Kotak Pos 1403 Telp. 021-7393939, 7228901 email : sura@kptpn.go.id

SURAT PERNYATAAN DUKUNGAN STAKEHOLDER
Yang bertandatangan di bawah ini:


Nama : Dr. Yagus Suyadi, S.H., M.Si.
Jabatan : Plt. Direktur Jenderal Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah
NIP : 196308171985031005
Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda (IV/c)

Dengan ini menyatakan memberikan dukungan secara penuh kepada Saudara Ferdinan Adinoto, S.SiT., M.Si. NIP. 19731025 199303 1 004 selaku Kepala Bidang Pengendalian dan Penanganan Sengketa (Penanggungjawab Aksi Perubahan) dari Unit Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah dalam Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan I Tahun 2023 yang diselenggarakan oleh Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, untuk melaksanakan Aksi Perubahan "Optimalisasi Sistem Monitoring dan Evaluasi Pelaporan Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah Hak Guna Usaha Melalui Aplikasi "SIMANTAP TANAH" pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah".

Jakarta, 3 Agustus 2023


(Dr. Yagus Suyadi, S.H., M.Si.)

2. Dukungan dari Direktur Pengendalian Hak Tanah, Alih Fungsi Lahan, Kepulauan dan Wilayah Tertentu.
DR.Ir, AndiRenald, ST., M.T., IPU.


**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG /
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
DIREKTORAT PENGENDALIAN HAK TANAH, ALIH FUNGSI
LAHAN, KEPULAUAN DAN WILAYAH TERTENTU**
Jalan Raden Patah 1 No. 1 Jakarta Selatan 12010 Telp. 021-7264510 www. ppptn.ahr-bptn.go.id

SURAT PERNYATAAN DUKUNGAN STAKEHOLDER
Yang bertandatangan di bawah ini:

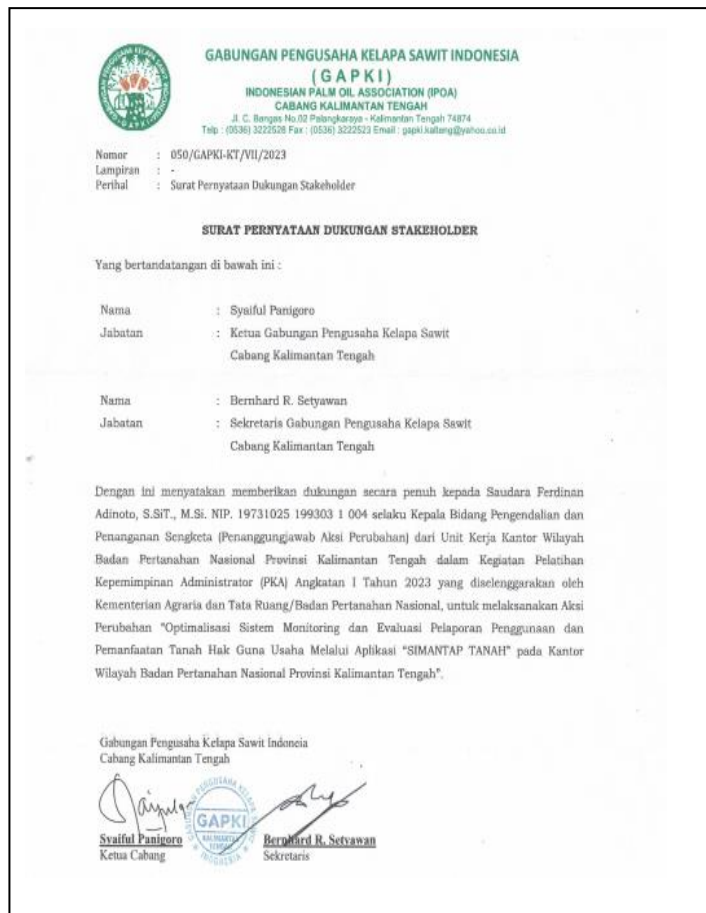
Nama : Dr. Ir. Andi Renald, S.T., M.T., IPU
Jabatan : Direktur Pengendalian Hak Tanah, Alih Fungsi Lahan, Kepulauan dan Wilayah Tertentu
NIP : 19671231 199803 1 031
Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda (IV/c)

Dengan ini menyatakan memberikan dukungan secara penuh kepada Saudara Ferdinan Adinoto, S.SiT., M.Si. NIP. 19731025 199303 1 004 selaku Kepala Bidang Pengendalian dan Penanganan Sengketa (Penanggungjawab Aksi Perubahan) dari Unit Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah dalam Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan I Tahun 2023 yang diselenggarakan oleh Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, untuk melaksanakan Aksi Perubahan "Optimalisasi Sistem Monitoring dan Evaluasi Pelaporan Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah Hak Guna Usaha Melalui Aplikasi "SIMANTAP TANAH" pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kalimantan Tengah".

Jakarta, 03 Agustus 2023


Dr. Ir. Andi Renald, S.T., M.T., IPU
19671231 199803 1 031

3. Dukungan dari Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI) Kalteng.
Syaiful Panigoro (ketua) dan Benhard Setyawan (Sekretaris)



Dalam hal adopsi Aksi Perubahan, Inovasi system informasi monitoring dan evaluasi penggunaan dan pemanfaatan tanah hak guna usaha ini melalui aplikasi “simantap tanah” ini dapat diadopsi oleh Kantor Wilayah/kantor pertanahan lain di Indonesia, dan dalam launching aplikasi yang telah dilaksanakan, beberapa pemegang Hak guna usaha sudah menanyakan apakah aplikasi ini akan di gunakan juga di provinsi lain, terkait hal tersebut aplikasi ini sangat terbuka untuk dapat diterapkan di daerah lain terkait pelaporan penggunaan dan pemanfaatan Hak guna usaha.

C. Keberlanjutan Aksi Perubahan

Seluruh *milestone* kegiatan jangka pendek telah selesai dilaksanakan dan menghasilkan capaian *output* jangka pendek.

Dalam implementasi aksi perubahan juga terdapat salah satu output kegiatan jangka menengah dan jangka panjang yang dapat dicapai. Untuk menjamin keberlanjutan aksi perubahan dan terwujudnya capaian *output-output* jangka menengah dan *output* jangka panjang, akan segera ditindaklanjuti pelaksanaan kegiatan-kegiatan pada *milestone* jangka menengah termasuk jangka panjang.

Tabel 4.1 Keberlanjutan Aksi Perubahan

No	Milestone Tahapan	Uraian	Waktu	Output
1.	Jangka Menengah	Terwujudnya Penggunaan aplikasi "Simantaf Tanah" dalam rangka monitoring dan evaluasi pelaporan penggunaan dan pemanfaatan tanah Hak Guna Usaha.	6 bulan	Penerbitan Surat Edaran dari Kementerian tentang penggunaan Aplikasi Simantaf Tanah / Penerbitan SOP
2.	Jangka Panjang	a. Mendukung terwujudnya Tertib Administrasi Pertanahan b. Mendukung tertib penggunaan dan pemanfaatan tanah. c. Terwujudnya pelayanan pertanahan yang transparan, tepat dan mudah.	1 tahun dan seterusnya	Terintegrasinya Aplikasi Simantaf tanah dengan aplikasi di kementerian./ Penertiban SOP

DAFTAR PUSTAKA

- Republik Indonesia. 1960. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1960 tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2009. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2002. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2014. Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2020. Peraturan Presiden Nomor 47 tahun 2020 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2012. Peraturan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Klasifikasi Arsip. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2012. Peraturan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengelolaan Unit Kearsipan Pada Lembaga Negara. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2017. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparat Sipil Negara. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2018. Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Klasifikasi Arsip. Sekretariat Negara. Jakarta.

Republik Indonesia. 2020. Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan. Sekretariat Negara. Jakarta.

Purwana, B. H., Irawati, T.,E., & Zakiyah, S., (2023). Modul Pelatihan Kepemimpinan Administrator Aksi Perubahan Kinerja Organisasi.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2021. *Smart ASN : Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2023. Modul Pelatihan Kepemimpinan Administrator Aksi Perubahan Kinerja Organisasi. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia

MODUL DIAGNOSA ORGANISASI PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS
Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia 2019

Modul manajemen Pemerintahan Endang M Kendana

Modul Pengawasan Berbasis Risiko Bagi Peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator Dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Lembaga Administrasi Negara 2021