

LAPORAN IMPLEMENTASI AKSI PERUBAHAN

PENINGKATAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI DENGAN METODE *KNOWLEDGE SHARING* MELALUI “PROGRAM SEURAMOE” PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI ACEH



Nama : Farah Diba, S.P.
NIP : 198603212009122002
Jabatan : Kepala Subbagian Hukum Kepegawaian dan Organisasi
Satuan Kerja : Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh

**PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS (PKP)
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
TAHUN 2023**

LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR

Laporan Implementasi Aksi Perubahan Kinerja Organisasi ini diajukan oleh peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Tahun 2023

Nama : Farah Diba, S.P.
NIP : 198603212009122002
Jabatan : Kepala Subbagian Hukum Kepegawaian dan Organisasi
Satuan Kerja : Kanwil BPN Provinsi Aceh

Judul Laporan Implementasi Aksi Perubahan Kinerja Organisasi:

**Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai Dengan Metode *Knowledge Sharing* Melalui
“Program Seuramoe” Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional
Provinsi Aceh**

Telah diseminarkan dan diterima sebagai salah satu syarat kelulusan pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Tahun 2023 yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional pada hari Selasa tanggal 08 Agustus 2023.

Menyetujui :

Banda Aceh, Agustus 2023
Mentor,

Tina Mestika, S.H.
NIP 197001101989032001

Bogor, Agustus 2023
Coach,

Nandang Isnandar, S.SiT.,M.T.
NIP 197502251994031001

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur senantiasa kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan Rahmat dan Hidayahnya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan Laporan Implementasi Aksi Perubahan yaitu Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai Dengan Metode *Knowledge Sharing* Melalui “Program Seuramoe” Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh. Penyusunan Laporan Implementasi Aksi Perubahan ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat dan kewajiban peserta untuk mengikuti Seminar Laporan Implementasi Aksi Perubahan pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan II Tahun 2023 yang dilaksanakan secara klasikal di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agraria dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional.

Selesainya Laporan Implementasi Aksi Perubahan ini tentunya tidak lepas dari dukungan dan arahan serta bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, saya menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara materil maupun moril sehingga penyusunan Laporan Implementasi Aksi Perubahan ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Bogor, 05 Agustus 2023

Farah Diba, S.P.
Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I.....	1
LAPORAN AKSI PERUBAHAN	Err
or! Bookmark not defined.	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan Aksi Perubahan.....	2
a. Jangka Pendek (<i>output</i>)	2
b. Jangka Menengah (<i>Outcome</i>)	2
c. Jangka Panjang (<i>Impact</i>) :.....	3
1.3 Manfaat Aksi Perubahan.....	3
1.4 Ruang Lingkup Aksi Perubahan	4
BAB II	5
RINGKASAN AKSI PERUBAHAN	5
2.1 Isu Yang Diangkat	5
2.2 Gagasan/Terobosan Inovatif	7
BAB III.....	18
DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN.....	18
3.1 Membangun Integritas dan Akuntabilitas Sumber Daya Manusia (SDM).....	18
3.2 Pengelolaan Budaya Kerja	20
3.3 Pengelolaan Tim	21
BAB IV	24
DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN.....	24
4.1 Capaian Tahapan Inovasi	24
4.2 Manfaat Aksi Perubahan.....	25
4.3 Implementasi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan.....	26
BAB V	31
KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN DALAM PERBAIKAN	31
KINERJA ORGANISASI	31
BAB VI.....	33
DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN	33
6.1 Keberhasilan Mendapat Dukungan Adopsi/Replikasi Aksi Perubahan.....	33
BAB VII	36

KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN.....	36
PENUTUP.....	37
1. Kesimpulan	37
2. Rekomendasi.....	37
DAFTAR PUSTAKA.....	38
LAMPIRAN-LAMPIRAN	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Rapat bersama Tim Efektif (Wakil Ketua dan Sekretaris)	19
Gambar 3. 2 Rapat bersama Tim Efektif.	19
Gambar 3. 3 Aula Seuramoe	21
Gambar 4. 1 Berkoordinasi dengan Mentor	24
Gambar 4. 2 Sosialisasi Program Seuramoe pada saat Apel	27
Gambar 4. 3 Undangan Studi Tiru ke Kantor Wilayah DJBC Aceh	28
Gambar 6. 1 Minat Pegawai Mengikuti Diklat.....	33
Gambar 6. 2 Undangan Kegiatan Seuramoe (sosialisasi Perka BKN No 3/2023)	34
Gambar 6. 3 Kegiatan Seuramoe	35
Gambar 7. 1 Surat Pernyataan Dukungan.....	36

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Gagasan Aksi Perubahan dengan Kriteria USG	5
Tabel 2. 2 Alternatif Penyelesaian Masalah dan Solusi Berdasarkan Akar Masalah	6
Tabel 2. 3 Tahapan Kegiatan	8
Tabel 2. 4 Pihak Pihak yang Berpengaruh.....	15
Tabel 3. 1 Tim Efektif.....	21
Tabel 4. 1 Report Kegiatan Seuramoe	28
Tabel 4. 2 <i>Feedback</i> peserta Seuramoe 1	29

DAFTAR BAGAN

Diagram 2. 1 Diagram <i>Fishbone</i>	6
--	---

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi/ lembaga perubahan yang terjadi bisa bersumber dari lingkungan eksternal dan internal. Organisasi/ lembaga perlu memfokuskan diri terhadap faktor internal yang menunjang keberhasilan organisasi/ lembaga. Salah satu faktor internal yang menjadi kunci utama dalam mencapai kinerja yang baik adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi/ lembaga dalam mengoptimalkan kinerja dalam mencapai visi dan misi serta pencapaian tujuan organisasi/ lembaga adalah sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas dan memiliki integritas yang tinggi. Ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana telah dikemukakan oleh Sugiyono (2008), antara lain: Pertama faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Kedua faktor dukungan organisasi, yaitu dukungan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Ketiga faktor dukungan manajemen, yaitu berupa strategi dalam membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, mengembangkan kompetensi pegawai, serta menumbuhkan motivasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal.

Sikap berbagi pengetahuan (*Knowledge sharing*) adalah serangkaian perilaku individu yang melibatkan berbagi pengetahuan dan keahlian terkait pekerjaan seseorang dengan anggota lain dalam organisasi. Perilaku berbagi pengetahuan (*Knowledge sharing*) dapat didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan Pegawai, pengalaman, dan keterampilan melalui seluruh departemen atau organisasi. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasarnya setiap Pegawai mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya.

1.2 Tujuan Aksi Perubahan

Aksi Perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui *knowledge sharing* dengan Program Seuramoe dengan rincian sebagai berikut:

a. Jangka Pendek (*output*)

Kegiatan *knowledge sharing* melalui program seuramoe mempunyai tujuan jangka pendek sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas sesuai dengan core value ASN yaitu BerAkhlak.
- 2) Pegawai mampu berpikir kreatif dalam menghadapi perubahan yang begitu cepat.
- 3) Pegawai mampu merubah cara pandang terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi.
- 4) Pegawai dapat berbagi informasi secara langsung terkait isu-isu pertanahan.
- 5) Pegawai dapat menggali minat bakat sesuai *passion* pegawai yang akan dipandu oleh ahlinya.
- 6) Tersedianya tempat counselling untuk pegawai, dan ajang pegawai untuk mendapatkan nutrisi hati dan pikiran dalam menghadapi perubahan-perubahan kebijakan dan setelah melaksanakan rutinitas.
- 7) Pegawai sayang diri, yaitu pegawai yang peduli terhadap pentingnya mengupgrade diri (data dan pengetahuan).

b. Jangka Menengah (*Outcome*)

Dalam jangka menengah kegiatan *knowledge sharing* ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1) Terwujudnya Pembangunan Zona Integritas dalam rangka meraih WBK dan WBBM melalui upaya pencegahan korupsi, dan peningkatan kualitas pelayanan publik sehingga birokrasi yang bersih melayani dapat terwujud dalam tata Kelola pemerintah yang baik (*good governance*).
- 2) Percepatan Penyelesaian Rencana Detail Tata Ruang (RDTR)
Penyusunan rencana tata ruang dalam hal ini RDTR semakin menjadi primadona dengan adanya isu percepatan investasi sebagaimana diatur dalam PP No. 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik karena

Rencana Detail Tata Ruang (RDTR) merupakan dasar/acuan dalam pemberian izin lokasi untuk investasi.

3) PTSL

Tercapainya target fisik dan keuangan PTSL yang terdiri dari bidang tanah dan yuridis sejumlah 94.930 (setelah AA). Kegiatan PTSL ini memudahkan masyarakat

untuk mendapatkan sertifikat tanah secara gratis dengan tujuan untuk menghindari sengketa serta perselisihan di kemudian hari. Reforma Agraria

4) Pengadaan Tanah

Tercapainya kegiatan menyediakan tanah dengan cara memberi ganti kerugian yang layak dan adil kepada pihak yang berhak.

5) Penyelesaian Sengketa Konflik Pertanahan

6) Penyelesaian sengketa tanah melalui pengadilan pasti akan melalui mediasi. Setiap permasalahan pertanahan maka akan diadakan mediasi agar para orang yang terkait dengan masalah tersebut dengan tujuan sengketa bisa diselesaikan dengan musyawarah. Jika tidak berhasil maka akan ditentukan dari data yang sudah ada.

c. Jangka Panjang (*Impact*) :

Dalam jangka panjang, kegiatan ini akan berdampak pada hasil yaitu meningkatnya kualitas kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari :

- 1) Indeks profesionalitas ASN (IPASN), merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya.
- 2) Capaian pelaksanaan kegiatan dan anggaran tahunan di dalam aplikasi *integrated Talent Management System* (iTMS) Kementerian ATR/BPN.

1.3 Manfaat Aksi Perubahan

a. Manfaat bagi Internal

- 1) Aksi perubahan ini memberikan manfaat untuk melatih aktualisasi kepemimpinan Pejabat Pengawas dalam pengendalian pelaksanaan kegiatan dengan pemanfaatan teknologi dan komunikasi.
- 2) Aksi perubahan ini memberikan manfaat untuk melatih dan meningkatkan kemampuan pejabat pengawas untuk membangun jejaring sosial dan melakukan

kolaborasi baik secara internal maupun eksternal dalam mengelola tugas-tugas pelayanan secara efektif dan efisien.

- 3) Meningkatkan indeks kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan pertanahan yang diselenggarakan.
- 4) Meningkatkan motivasi pegawai dalam mengembangkan kompetensi.

b. Manfaat bagi Eksternal

- 1) Mendapatkan informasi layanan secara cepat, tepat, akurat serta memudahkan dalam mengakses informasi dan layanan.
- 2) Mendapatkan layanan pertanahan (pelayanan publik) yang efisien secara waktu, tenaga dan biaya.

1.4 Ruang Lingkup Aksi Perubahan

Dalam rancangan aksi perubahan ini ruang lingkungannya adalah kegiatan dalam bentuk berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) antar pegawai yang melibatkan para ahli dibidangnya. Sasaran dari kegiatan ini adalah para pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh dengan tujuan pegawai dapat meningkatkan kualitas kinerja melalui kegiatan *Knowledge Sharing*. Kegiatan ini akan dikemas dalam Program Seuramoe sebagai wadah kegiatan

BAB II

RINGKASAN AKSI PERUBAHAN

2.1 Isu Yang Diangkat

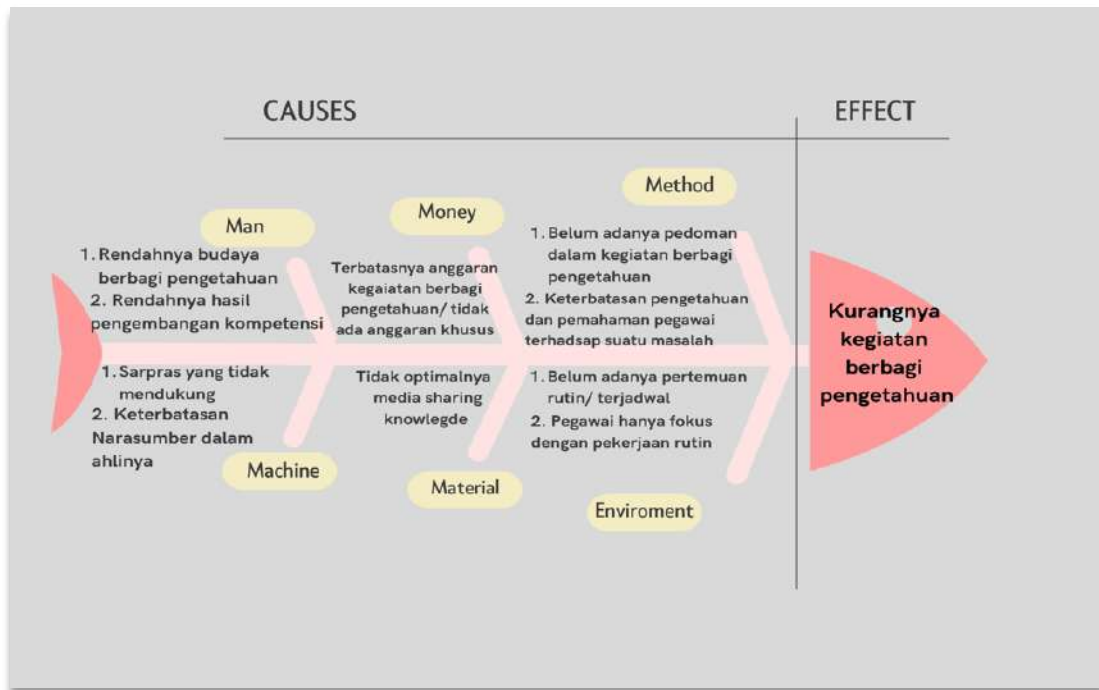
Dalam mengimplementasikan aksi perubahan, project leader telah melakukan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan pada rancangan aksi perubahan. Penyebab masalah yang paling dominan yang akan menghambat pencapaian tujuan dilakukan analisa USG (Urgency, Seriousness, Growth). Dari 3 (tiga) permasalahan utama tersebut, dilakukan pembobotan Skala Likert sekaligus menjadi dasar untuk mendapatkan 1 (satu) masalah untuk dibahas dan dicarikan solusinya dalam aksi perubahan.

Tabel 2. 1 Pemilihan Masalah Menjadi Gagasan Aksi Perubahan dengan Kriteria USG

No.	Isu	Nilai			Total Nilai	Peringkat
		U	S	G		
1.	Kurang maksimal penggunaan akun eoffice oleh pegawai.	3	3	4	10	III
2.	Rendahnya minat pegawai dalam mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi (terukur dari data IPASN Kanwil BPN Prov. Aceh).	4	3	4	11	II
3.	Kurangnya kegiatan berbagi pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>)	5	4	4	13	I

Dari pemilihan masalah tersebut diperoleh hasil bahwa masalah yang memiliki nilai paling tinggi adalah kurangnya kegiatan berbagi pengetahuan. Dari penilaian USG pada kriteria *Urgency*, masalah ini merupakan masalah yang sangat mendesak untuk segera diatasi. Dari kriteria kegawatan/*seriousness*, masalah ini dinilai sangat serius. Dari kriteria *Growth*, untuk saat ini kondisi tersebut memang tidak mengarah ke kondisi yang lebih buruk, namun jika dibiarkan maka kualitas kinerja tidak meningkat. Untuk mengetahui sebab akibat permasalahan yang menjadi isu utama maka dapat dianalisis melalui diagram *Fishbone* berbasis 5M yakni *Man, Money, Method, Machine, Material* dan *Enviroment*.

Diagram 2. 1 Diagram *Fishbone*



Berdasarkan diagram *Fishbone* di atas, berikut tabel alternatif penyelesaian masalah solusi berdasarkan akar masalah.

Tabel 2. 2 Alternatif Penyelesaian Masalah dan Solusi Berdasarkan Akar Masalah

No.	Komponen	Masalah	Solusi
1.	Man	<ul style="list-style-type: none"> 1. Rendahnya budaya berbagi pengetahuan 2. Rendahnya hasil pengembangan kompetensi 	Menyiapkan dan Memfasilitasi tempat, narasumber dan ketersediaan waktu untuk pegawai dalam berbagi pengetahuan (<i>knowledge sharing</i>) yang dapat meningkatkan semangat kerja, membantu pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja.
2.	Money	Terbatasnya anggaran kegiatan berbagi pengetahuan/ tidak ada anggaran khusus	Mengikutsertakan pegawai dalam program seminar/ workshop dan webinar yang diselenggarakan oleh pihak internal.
3.	Method	<ul style="list-style-type: none"> 1. Belum adanya pedoman dalam kegiatan berbagi pengetahuan 2. Keterbatasan pengetahuan dan pemahaman pegawai terhadap suatu masalah 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Membuat pedoman kegiatan berbagi pengetahuan 2. Menerapkan sistem pembelajaran dan <i>counselling</i> secara langsung dan dilaksanakan secara berkelanjutan

No.	Komponen	Masalah	Solusi
4.	Machine	1. Sarpras yang tidak mendukung 2. Keterbatasan Narasumber dalam ahlinya	Menyiapkan dan Memfasilitasi tempat, narasumber dan ketersediaan waktu untuk pegawai dalam berbagi pengetahuan (<i>knowledge sharing</i>) yang dapat meningkatkan semangat kerja, membantu pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja.
5.	Material	Tidak optimalnya media sharing knowlegde	Memaksimalkan sosialisasi melalui media sosial, media digital seperti Wa, website, portal, youtube, dan media seuramoe
6.	Enviroment	1. Belum adanya pertemuan rutin/ terjadwal 2. Pegawai hanya fokus dengan pekerjaan rutin	1. Menjadwalkan kegiatan berbagi pengetahuan 2. Memotivasi pegawai untuk terus membudayakan saling berbagi pengetahuan antar pegawai.

Sebagaimana dengan Elaborasi Strategi Gol Kementerian ATR/ BPN 2025 yang salah satu poinnya adalah Meningkatkan standar kompetensi SDM menuju birokrasi berstandar dunia yaitu dengan cara :

- a. Implementasi Land Management Paradigm ke dalam struktur kelembagaan.
- b. SOTK dan business process yang efektif dan efisien.
- c. Pemanfaatan e-learning.

2.2 Gagasan/Terobosan Inovatif

a. Uraian Ringkas Gagasan

Berdasarkan hasil identifikasi isu strategis dan masalah, analisis masalah dengan menggunakan *fishbone* diagram sampai dengan menemukan akar masalah dan solusinya, serta setelah dilakukan kelayakan inovasi, maka inovasinya adalah berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) melalui program seuramoe merupakan solusi dan inovasi dalam aksi perubahan ini.

Aksi perubahan ini merupakan sebuah kegiatan atau aktifitas yang melibatkan berbagai pihak, baik dari eksternal maupun dari internal. Kegiatan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) melalui program seuramoe menjadi alternatif karena kegiatan ini akan menjadi tempat pegawai berbagi pengalaman, pengetahuan dan kelimuan lainnya.

Kegiatan ini bertujuan untuk :

1. Menambah pengetahuan, keilmuan dan wawasan.
2. Mampu memajemen diri dalam bekerja.
3. Mengasah kemampuan sesuai dengan passion.
4. Mampu memetakan, menganalisa dan menyiapkan diri dalam mengembangkan potensi dan kompetensi diri baik dari teknis, maupun manajemen.

Nilai yang ditawarkan dalam kegiatan ini adalah :

1. Pegawai yang bersemangat dalam bekerja.
2. Pegawai yang sehat mental lahir dan batin.
3. Pegawai yang berkompeten di bidangnya.

Kegiatan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) ini akan dikemas dalam Program Seuramoe. Di dalam Program Seuramoe ini , kegiatan akan di atur tema yang akan dibahas atau diperbincangkan. Hal ini merujuk dari kebutuhan pengetahuan pegawai. Adapun mekanismenya akan diatur ssebagaimana mestinya. **Program Seuramoe mengusung tema “Sayangi dan peduli diri terhadap potensi dan kompetesni mu”.**

b. Tahapan Kegiatan

Tabel 2. 3 Tahapan Kegiatan Jangka Pendek, Jangka Menengah, dan Jangka Panjang

NO	KEGIATAN	PELAKSANA	JADWAL (2023)									A G U S T U S	SEPT s.d. DES	TARGET /OUTPUT	B I A Y A
			M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9				
			M e i	Juni			Juli								
1. TAHAPAN KEGIATAN JANGKA PENDEK															
A	TAHAPAN RENCANA AKSI PERUBAHAN														
1	Koordinasi dan Konsultasi	Project Leader	29											Draft SK Tim Efektif	Rp. 0.,

NO	KEGIATAN	PELAKSANA	JADWAL (2023)									A G U S T U S	SEPT s.d. DES	TARGET /OUTPUT	B I A Y A	
			M	M	M	M	M	M	M	M	M					M
			1	2	3	4	5	6	7	8	9					
			Mei	Juni			Juli									
	dengan Mentor & Coach															
2	Rapat Koordinasi dan Pembentukan tim Efektif	Mentor Dan Project Leader	31	1										SK Tim Efektif, Draft awal alur/proses kerja	Kegiatan	Rp. 400.000., (Konsumsi)
3	Membuat Konsep dan Ide Kegiatan Program Seuramoe	Project Leader dan Tim Efektif		1										Ide pengembangan program kegiatan	Pembagian tugas dan tanggung jawab	
4	Menyusun Time Line dan Jenis Kegiatan Program Seuramoe	Project Leader dan Tim Efektif		2										Timeline pelaksanaan Kegiatan		Rp. 400.000., (Konsumsi)

NO	KEGIATAN	PELAKSANA	JADWAL (2023)									A G U S T U S	SEPT s.d. DES	TARGET /OUTPUT	B I A Y A	
			M	M	M	M	M	M	M	M	M					M
			1	2	3	4	5	6	7	8	9					
			Mei	Juni			Juli									
5	Penyusunan Program dan pembuatan pedoman (konsep + timeline) kegiatan Program Seuramoe	Mentor, Project Leader dan Tim Efektif		2										Penyepakatan Program Kegiatan		
6	Koordinasi dan konsultasi dengan Stakeholder Eksternal	Project Leader dan Perwakilan Tim Efektif		5 sd 8										Rencana kegiatan, bentuk kerjasama	Rp.300.000. (Biaya Transport Lokal)	
7	Melakukan Studi Tiru	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, Kabid		9										Surat Tugas dan dokumen lainnya	Rp.1.500.000,(Biaya Transport Lokal)	
B	IMPLEMENTASI RENCANA AKSI PERUBAHAN															
1	Sosialisasi dan Implemintasi Aksi Perubahan kepada seluruh pegawai	Project Leader			12									Aksi pada apel senin pagi	Rp.500.00., (Banner stand)	

NO	KEGIATAN	PELAKSANA	JADWAL (2023)									A G U S T U S	SEPT s.d. DES	TARGET /OUTPUT	B I A Y A
			M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9				
			M e i	Juni			Juli								
														dan media	
2	Menyelenggarakan kegiatan <i>Knowledge Sharing</i> bersama Stakeholder eksternal	Project Leader, Tim Efektif, dan Stakeholder eksternal				16	23	30	7	14	21			Aksi kegiatan, dan hasil dokumentasi kegiatan	Rp. 3.000.000., (Honorarium eksternal dan Konsultasi)
3	Pendampingan khusus kepada para pegawai dalam <i>knowledge sharing</i>	Project Leader dan Stakeholder				16	23	30	7	14	21			Dokumentasi kegiatan	
C	MONITORING DAN EVALUASI														
1	Rapat monitoring dan evaluasi	Mentor, Project Leader, Tim Efektif				16	23	30	7	14	21			Laporan Hasil Kegiatan Pelaksanaan	
2	Laporan Monitoring dan Evaluasi	Project Leader, Tim Efektif									21			Laporan, Nomina tif	Rp. 250.000., (Fotocopy, jilid)

NO	KEGIATAN	PELAKSANA	JADWAL (2023)									A G U S T U S	SEPT s.d. DES	TARGET /OUTPUT	B I A Y A	
			M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9					
			M e i	Juni			Juli									
												Jumlah	Rp. 6.350.000			
2. TAHAPAN KEGIATAN JANGKA MENENGAH																
A.	Tahapan Rencana Aksi Perubahan															
1	Koordinasi dan Konsultasi dengan Biro Orpeg, dan PPSDM	Mentor dan Project Leader													Laporan hasil Mansos, Potensi, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai	Rp. 24.000.000 (Perjalanan Dinas ke Jakarta)
2	Koordinasi dan Kolaborasi kegiatan dengan Para Pembina (Kabid) dan JFPP Madya untuk kegiatan Program Seuramoe	Mentor, Project Leader, Tim Efektif													Strategi dan Aksi terhadap kegiatan rutin (ZI, PTSL, Sengket)	Rp. 400.000. (Konsumsi)

NO	KEGIATAN	PELAKSANA	JADWAL (2023)									A G U S T U S	SEPT s.d. DES	TARGET /OUTPUT	B I A Y A		
			M	M	M	M	M	M	M	M	M					M	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9						
			M e i	Juni			Juli										
B	Tahapan Implementasi Aksi Perubahan																
	1	Menyelenggarakan kegiatan <i>Knowledge Sharing</i> bersama para Pembina (Kabid, JFPP Madya)	Project Leader, Tim Efektif, dan Stakeholder Internal													Aksi dan Dokumen Kegiatan	Rp. 400.000, (Konsumsi)
C	Tahap Monitoring dan Evaluasi																
	1	Rapat Monitoring dan Evaluasi Program Seuramoe	Mentor, Project Leader, Tim Efektif													Dokumen Monev	Rp. 400.000, (Konsumsi)
	2	Laporan Monitoring dan Evaluasi Program Seuramoe	Project Leader, Tim Efektif													Laporan	Rp. 250.000, (Fotocopy, jilid)
														Jumlah			Rp. 25.450.000
3. TAHAPAN KEGIATAN JANGKA PANJANG																	
A	Tahapan Rencana Aksi Perubahan																

NO	KEGIATAN	PELAKSANA	JADWAL (2023)									A G U S T U S	SEPT s.d. DES	TARGET /OUTPUT	B I A Y A	
			M	M	M	M	M	M	M	M	M					M
			1	2	3	4	5	6	7	8	9					
			Mei	Juni			Juli									
	1	Rapat Koordinasi dan Persiapan untuk penjadwalan Program Seuramoe (kolaboarsi antara stakeholder internal dan eksternal)	Mentor, Project Leader, Tim Efektif, dan Stakeholder Internal dan eksternal												File dan tema yang akan dibahas dalam kegiatan Knowledge Sharing	Rp. 400.000., (Konsumsi)
B	Tahapan Implementasi Aksi Perubahan															
	1	Menyelenggarakan kegiatan Knowledge Sharing kolaborasi antara stakeholder internal dan eksternal	Project Leader, Tim Efektif, dan Stakeholder Internal dan eksternal												Aksi dan Dokumen Kegiatan	Rp. 3.000.000., (Honor Narsu m eksternal dan Konsumsi)
C	Tahap Monitoring dan Evaluasi															
	1	Rapat Monitoring dan Evaluasi	Mentor, Project Leader,												Dokumen Monev	Rp. 400.000.,

NO	KEGIATAN	PELAKSANA	JADWAL (2023)									A G U S T U S	SEPT s.d. DES	TARGET /OUTPUT	B I A Y A	
			M	M	M	M	M	M	M	M	M					M
			1	2	3	4	5	6	7	8	9					
	Program Seuramoe	Tim Efektif													(Konsumsi)	
2	Laporan Monitoring dan Evaluasi Program Seuramoe	Project Leader, Tim Efektif												Laporan	Rp. 250.000., (Fotocopy, jilid)	
													Jumlah	Rp. 4.050.000		

c. Tim Efektif dan stakeholder

Stakeholder didefinisikan sebagai perorangan maupun kelompok yang berasal dari dalam maupun di luar organisasi (*project/kegiatan*). Pada aksi perubahan ini stakerholder nya terdiri dari stakeholder eksternal yaitu Pejabat Pengawas, JFPP Madya, Muda, Trainer, Hyonoterphis, Psikolog dan Seluruh Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh.

Pihak-pihak yang berpengaruh (positif/ negatif) dan berkepentingan (kuat/lemah) serta hubungan kerja, baik secara kelompok maupun perorangan dalam pelaksanaan aksi perubahan ini diuraikan pada tabel di bawah ini :

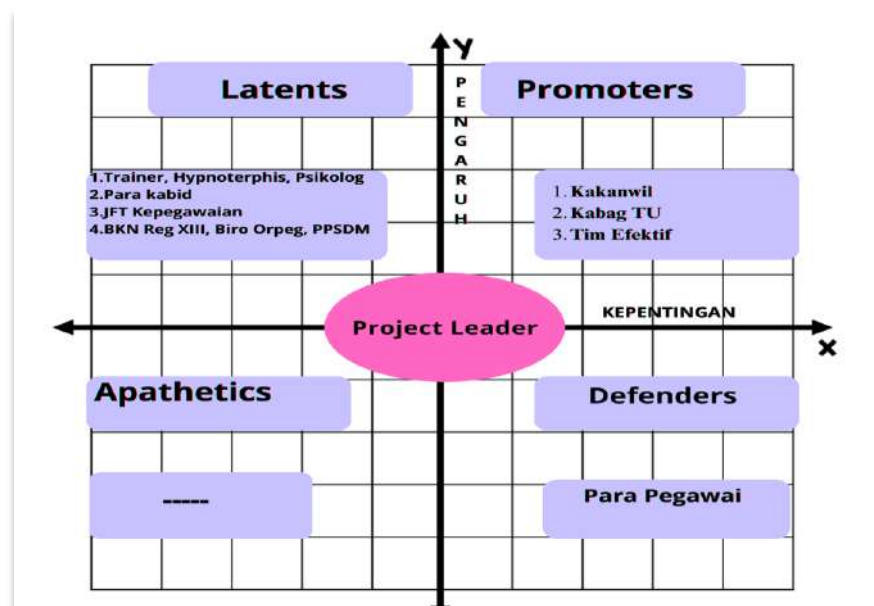
Tabel 2. 4 Pihak Pihak yang Berpengaruh

No	Stakeholder	Peran	Pengaruh	Hubungan Kerja
1	Kepala Bagian Tata Usaha	Memberikan arahan, membina dan memantau setiap progress dari aksi perubahan	Positif (+)	Mentor
2	Pejabat Pengawas, JFPP Madya, Muda	Memberikan dukungan penuh terlaksananya aksi perubahan	Positif (+)	Rekan Kerja Tim Aksi Perubahan

No	Stakeholder	Peran	Pengaruh	Hubungan Kerja
3	Biro Orpeg, PPSDM, LAN, BKN Reg XIII	Memberikan dukungan penuh terlaksananya aksi perubahan	Positif (+)	Rekan Kerja Tim Aksi Perubahan
4	Trainer, Hypnoterphis, Psikolog	Memberikan dukungan penuh terlaksananya aksi perubahan	Positif (+)	Rekan Kerja Tim Aksi Perubahan
5	Tim Efektif	Pendukung terlaksananya aksi perubahan	Positif (+)	Anggota Tim Aksi Perubahan
6	Seluruh Pegawai	Penerima manfaat layanan pertanahan	Positif (+)	Pengguna Layanan

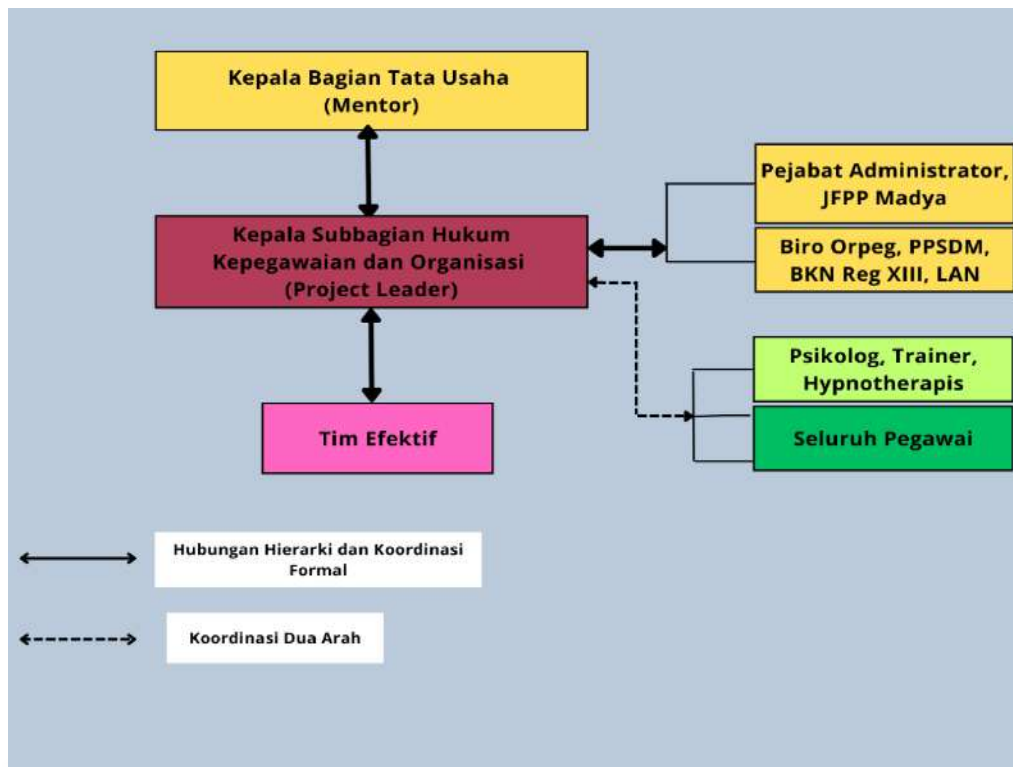
Stakeholder atau pemangku kepentingan dapat diartikan sebagai pihak yang terkait dengan isu permasalahan yang dibahas dalam Aksi Perubahan ini. *Stakeholder* dikelompokkan menjadi 4 (empat) kelompok dengan mempertimbangkan ciri-ciri sebagai berikut :

1. *Promoter* : memiliki kepentingan besar terhadap program dan juga pengaruh yang besar untuk membantu membuatnya berhasil
2. *Defender* : memiliki pengaruh yang kecil tetapi mempunyai kepentingan yang besar dalam kesuksesan Aksi Perubahan
3. *Latent* : memiliki pengaruh yang besar tetapi tidak memiliki kepentingan
4. *Apathetic* : kurang memiliki kekuatan maupun kepentingan.



Gambar 2. 1 Kuadran Dukungan Stakholders

Hubungan antara Stakeholder pada aksi perubahan ini dapat dilihat dari Net Map berikut:



Gambar 2. 2 Net Map Stakeholder

BAB III

DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN

3.1 Membangun Integritas dan Akuntabilitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Integritas dalam pelaksanaan aksi perubahan, terutama bagi Tim Kerja Aksi Perubahan merupakan pondasi yang kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Dalam konteks ini, integritas berarti mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan atau kejujuran karena hal tersebut akan mempengaruhi kualitas seorang Sumber Daya Manusia (SDM).

Sebuah organisasi, tidak hanya integritas yang akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia maupun kinerja. Nilai dari akuntabilitas seorang sumber daya manusia akan mempengaruhi hasil. Akuntabilitas memastikan bahwa setiap orang di organisasi mengetahui peran dan tanggung jawabnya dengan jelas. Dengan akuntabilitas yang jelas, kita dapat meningkatkan kinerja dan memastikan bahwa setiap tugas dan proyek dijalankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Jadi Integritas dan akuntabilitas adalah dua pilar penting yang harus ada dalam setiap organisasi yang ingin mencapai keberhasilan dan keberlanjutan.

Dalam menjalankan aksi perubahan ini, project leader membentuk tim efektif sebagaimana SK Tim Efektif terlampir, tim efektif mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing. Tim efektif dipilih berdasarkan tugas dan fungsi sesuai dengan rancangan aksi perubahan. Dalam pertemuan dengan para tim efektif sebagaimana daftar hadir terlampir, disampaikan bahwa :

1. Salah satu aset paling berharga yang dimiliki adalah sumber daya manusia. Kualitas dan kapasitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat menjadi kunci kesuksesan atau kegagalan.
2. Proses perubahan budaya kerja, harus dimulai dari diri sendiri.



Gambar 3. 1 Rapat bersama Tim Efektif (Wakil Ketua dan Sekretaris)



Gambar 3. 2 Rapat bersama Tim Efektif.

Hal ini menjadi pondasi bagi tim efektif agar terus menjadi sumber daya manusia yang lebih baik dan menjadi tauladan atau contoh bagi sumber daya manusia lainnya. Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, project leader bersama tim efektif segera menyusun rencana aksi perubahan dengan metode *Knowledge Sharing* melalui Program Seuramoe. Kegiatan ini merupakan kegiatan berbagi pengetahuan antar pegawai yang melibatkan para ahli dibidangnya.

Inovasi ini juga sebagai bentuk penguatan integritas dan akuntabilitas bagi setiap insan Aparatur Sipil Negeri dan Organisasi di lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh.

3.2 Pengelolaan Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan inovatif. Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh adalah salah satu unit kerja yang mempunyai nilai budaya kerja yang baik. Kualitas kinerja pegawai menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh terus ditingkatkan, hal ini akan berdampak pada kualitas kinerja pegawai dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Beberapa alasan mengapa budaya kerja penting adalah:

a. Motivasi dan Komitmen

Budaya kerja yang positif akan meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Kreativitas dan Inovasi

c. Budaya yang mendukung inovasi akan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan menghadirkan solusi baru.

d. Peningkatan Produktivitas

e. Budaya yang kolaboratif dan efisien akan meningkatkan produktivitas kerja.

f. Penciptaan Lingkungan Kerja yang Sehat

g. Budaya kerja yang saling mendukung akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan positif.

Hal tersebut di atas dapat diwujudkan apabila pimpinan dan seluruh jajaran mempunyai komitmen yang sama. Program Seuramoe ini menjadi jembatan atau

penghubung dalam mewujudkan hal tersebut. Dan kegiatan tersebut disatukan dalam satu tempat.



Gambar 3. 3 Aula Seuramoe

3.3 Pengelolaan Tim

Pengelolaan tim yang efektif adalah kunci untuk mencapai keberhasilan dan kualitas kinerja yang optimal dalam suatu organisasi. Tim efektif yang dibentuk telah sesuai dengan tugas dan fungsinya. Hal ini di tertuang dalam Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh Nomor 57/SK-11.UP02.01/V/2023 tanggal 29 Mei 2023 tentang Pembentukan Tim Efektif Program Seuramoe pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh Tahun 2023 sebagaimana uraian tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3. 1 Tim Efektif.

Ketua : Farah Diba, S.P.

No	NAMA	KEANGGOTAAN	URAIAN TUGAS
1.	Hana Faristi S.H.	Wakil Ketua	➤ Membantu ketua mengonsepsi ide kegiatan yang akan dilaksanakan
2.	Shafira Yunita, S.H	Sekretaris	➤ Menyusun laporan ➤ Notulen rapat/kegiatan

No	NAMA	KEANGGOTAAN	URAIAN TUGAS
			➤ Menyiapkan Undangan
3.	Vandiyana Perwita Kusuma, S.H	Anggota	➤ Menyusun dan koordinasi kegiatan yang dibutuhkan pegawai ➤ Mencari Pemateri kegiatan
4.	Meurah Kartika Saragih, S.H		
5.	Meutia Riskiyana Zuhra , S.H.	Anggota	➤ Menyiapkan konten yang akan dipublish ➤ Editor Foto dan video
6.	Husnul Izzati, S.E		
7.	Mawaddah Putri Soraiya, S.Psi	Anggota	➤ Mengurus administrasi keuangan kegiatan
8.	Reza Aulia, S.Si	Anggota	➤ Operator saat kegiatan ➤ Mengurus semua yang berkaitan dengan Teknologi Informasi

Strategi dan karakteristik dalam melaksanakan tugas dengan metode *Knowledge*

Sharing melalui program seuramoe adalah :

- a. Setiap tim harus memiliki tujuan yang jelas dan spesifik untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- b. Memastikan setiap anggota tim memiliki tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan.
- c. Komunikasi yang Terbuka dan Efektif.
- d. Anggota tim harus dapat menerima umpan balik dengan baik dan belajar dari pengalaman.
- e. Kolaborasi dan Kerjasama.

Strategi Pengelolaan Tim di Kanwil BPN Provinsi Aceh :

- a. Memastikan bahwa anggota tim memiliki keahlian dan kualifikasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab tim.
- b. Mengadakan pertemuan berkala untuk membahas progres, kendala, dan perencanaan tindakan selanjutnya.

- c. Menyediakan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota tim.
- d. Memberikan apresiasi dan penghargaan atas kontribusi positif yang diberikan oleh anggota tim.

Manfaat Pengelolaan Tim yang Efektif :

- a. Meningkatkan Kualitas Kinerja.
- b. Meningkatkan Efisiensi dalam pelaksanaan tugas.
- c. Mendorong Inovasi, kolaborasi dan kerjasama dalam tim akan mendorong munculnya ide-ide inovatif.

BAB IV

DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN

4.1 Capaian Tahapan Inovasi

Dalam melaksanakan tahapan kegiatan program seuramoe, *project leader* dan tim efektif harus memiliki program kegiatan. Tahapan kegiatan diawali dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

a. Persiapan

1) Berkoordinasi dengan Mentor

Project leader memberikan laporan kepada mentor tentang kegiatan yang akan dilaksanakan. Selanjutnya mentor memberikan arah secara rinci dan memberikan dukungan penuh terhadap program seuramoe dengan metode *knowledge sharing*.



Gambar 4. 1 Berkoordinasi dengan Mentor

b. Pembentukan Tim Aksi Perubahan

Pada Tahapan ini Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh dan melalui Kepala Bagian Tata Usaha telah mengesahkan tim efektif program seuramoe. Pengesahan tersebut digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan tugas sebagaimana isi dari surat keputusan tersebut.

4.2 Manfaat Aksi Perubahan

Kegiatan program seuramoe melalui *Knowledge sharing* memberikan manfaat bagi para pegawai, dimana pegawai dapat saling memperkaya pengetahuan dan keterampilan, serta mendukung pertumbuhan profesional satu sama lain.

a. Manfaat Program *Seuramoe*

1) Peningkatan Kompetensi

Knowledge sharing memungkinkan para pegawai untuk belajar dari pengalaman dan pengetahuan dari ahlinya. Dengan demikian, mereka dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2) Inovasi dan Kreativitas

Melalui kegiatan *knowledge sharing*, ide-ide inovatif dan kreatif dapat muncul karena adanya inspirasi dari berbagai sudut pandang.

3) Peningkatan Efisiensi

Dengan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, pegawai dapat menghindari melakukan kesalahan yang sudah pernah dilakukan sebelumnya dan mencari cara yang lebih efisien untuk menyelesaikan tugas.

4) Pengembangan Tim

Knowledge sharing dapat meningkatkan rasa saling percaya dan kerjasama di antara anggota tim. Ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan positif.

5) Mengatasi Hambatan

Pegawai dapat berbagi solusi untuk mengatasi hambatan dan tantangan yang dihadapi. Dengan demikian, masalah dapat diatasi lebih cepat dan efektif.

6) Pengurangan Beban Kerja

Melalui program seuramoe dengan metode *knowledge sharing*, pegawai dapat saling membantu dan mendukung dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat mengurangi beban kerja individual dan memastikan semua tugas terpenuhi dengan baik.

Berikut tabel sebelum dan sesudah seuramoe dilaksanakan :

No	Sebelum Seuramoe	Sesudah Seuramoe	Ket.
1.	Pegawai sibuk dengan rutinitas	Pegawai menyiapkan waktu khusus untuk <i>sharing session</i> dengan tema khusus.	
2.	Rendahnya budaya berbagi pengetahuan	Pegawai senang berbagi informasi atau hal-hal baru dalam kegiatan	

3	Keterbatasan pengetahuan dan pemahaman pegawai terhadap satu masalah atau hal-hal baru	Pegawai lebih terarah dengan hal-hal baru karena informasi bersumber dari ahlinya	
4	Tidak ada kegiatan atau pertemuan rutin/ terjadwal	Terjadwal waktu dan jenis kegiatan	
5	Pegawai tidak memiliki peta karir untuk menggali potensi dan Kompetensi	Pegawai memiliki rencana kegiatan diklat dalam periode 1 tahun	

b. Strategi Implementasi Program *Seuramoe*

- 1) Membangun Budaya *Knowledge Sharing*
- 2) Penting untuk menciptakan budaya yang mendukung dan mendorong *knowledge sharing* di seluruh organisasi. Ini dapat dilakukan dengan mengakui dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang aktif berbagi pengetahuan.
- 3) Menggunakan *Platform* Berbagi Pengetahuan
- 4) Memiliki *platform* khusus untuk berbagi pengetahuan seperti basis data pengetahuan, forum diskusi, atau grup khusus di intranet akan memudahkan akses dan penyebaran informasi.
- 5) Mengadakan Pelatihan *Knowledge Sharing*
- 6) Memberikan pelatihan tentang pentingnya *knowledge sharing* dan cara efektif untuk berbagi pengetahuan akan membantu pegawai dalam berpartisipasi aktif dalam program *seuramoe* tersebut.
- 7) Mengadakan Sesi *Knowledge sharing* Rutin
- 8) Menjadwalkan sesi rutin di mana pegawai dapat berbagi pengalaman, pengetahuan, dan ide akan memastikan kelangsungan program *seuramoe*.

4.3 Implementasi Pengembangan Kompetensi Dalam Aksi Perubahan

Setelah proses persiapan telah dilaksanakan dengan baik, dan sesuai dengan tahapan yang telah ditentukan. Untuk implementasi pengembangan kompetensi

pegawai yang dilaksanakan terutama dalam jangka pendek, yaitu selama 2 (dua) bulan masa implementasi aksi perubahan.

Selanjutnya *project leader* bersama tim efektif melakukan sosialisasi program seuramoe melalui kegiatan apel pagi pada hari Senin kepada seluruh pegawai.



Gambar 4. 2 Sosialisasi Program Seuramoe pada saat Apel

Setelah dilaksanakan kegiatan sosialisasi program seuramoe dengan metode *knowledge sharing*, *project leader* dan tim efektif melaksanakan kegiatan berikutnya yaitu studi tiru ke Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Aceh sebagaimana surat undangan di bawah ini. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Aceh dipilih karena telah memperoleh predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), dimana manajemen sumber daya manusia, pola pikir dan budaya kerjanya telah lebih baik.



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI ACEH
JELONG KOTA, LAYANAN 150025 SURABAYA, KWBCHN@CUSTOMS.GOV.ID

Nomor : S-48/WBC.01/2023 6 Juni 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (Satu) Halaman
Hal : Tanggapan atas Permohonan Studi Tiru Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas

Yth. Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh

Sehubungan dengan Surat Saudara nomor: UP-02.04/640-11/V/2023 tanggal 15 Mei 2023 perihal Permohonan Studi Tiru Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas, dengan ini disampaikan Kantor Wilayah DJBC Aceh bersedia menerima kunjungan Studi Tiru Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas pada tanggal 13 Juni 2023 dengan rundown acara terlampir pada surat ini.
Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Kantor Wilayah Direktorat
Jenderal Bea dan Cukai Aceh



ditandatangani secara elektronik
Safuari

Dokumen ini telah diandatangani menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik (BSEI), BSN. Untuk memastikan keaslian tanda tangan elektronik, silakan pinjam QR Code pada laman <https://office.kemkeu.go.id> atau unggah dokumen pada laman <https://ru.kemkeu.go.id/verifyPDF>

Gambar 4. 3 Undangan Studi Tiru ke Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Aceh.

Kegiatan studi tiru tersebut memberikan banyak pelajaran dan dapat disesuaikan dengan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh sebagaimana laporan kegiatan studi tiru (Notulen Kegiatan) terlampir.

Setelah dilaksanakan kegiatan studi tiru tersebut, project leader dan tim efektif melakukan tahapan berikutnya yaitu memulai kegiatan program seuramoe melalui *knowledge sharing*. Berikut tabel kegiatan *sharing session* yang telah dilaksanakan melalui program seuramoe :

Tabel 4. 1 Report Kegiatan Seuramoe

No	Kegiatan (Seuramoe)	Narasumber	Waktu	Keterangan
1	Kesehatan Mental dan Dunia Kerja	Ritz Consultans	26 Juni 2023	Bahan/ Materi terlampir
2	Membedah dan menyusun kembali Lembar Kerja Evaluasi pelaksana pembangunan zona integritas Kanwil BPN Prov. Aceh menuju WBK	Tim TPN Inspektorat Jenderal Kementeria ATR/BPN	04 Juli 2023	LKE before dan after

3	Strategi dalam membuat paparan pembangunan zona integritas	Tim Kreatif Kanwil BPN Aceh	11 Juli 2023	Draft paparan ZI
4	Menyusun strategi bersama Tim Kendali PTSL Kanwil BPN Aceh	Kepala Bidang PHPT dan Kabag TU	18 Juli 2023	Notulen rapat
5	Diskusi tentang PerKBKN No3/2023 tentang Angka Kredit, kenaikan pangkat dan jenjang jabatan fungsional.	Kanreg BKN XIII Aceh	03 Agustus 2023	Notulen kegiatan

Untuk tahap pertama, kegiatan sharing session melalui program seuramoe mengusung tema dan konsep acara yaitu “penyegaran”. Penyegaran ini dimaksud untuk menetralkan dan menyamakan visi dan misi kerja di zaman 4.0 menuju 5.0. Hasil kegiatan ini terlihat dari antusias dan *feedback* dari para peserta.

Tabel 4. 2 *Feedback peserta Seuramoe 1*

The image shows two screenshots of a 'Seuramo Report' form. The first form is from Muhammad Yogi Laksamana Maulana, S.ST, from Kantor Pertanahan Kota Subulussalam. He rated the Ritz Konsultan 7 and the facilities 10. He found the activity very useful and suggested a program for SDM development and planning. The second form is from Risky Ramayani, from Kantor Pertanahan Kota Nagan Raya. She rated the Ritz Konsultan 9 and the facilities 8. She found the activity very useful for increasing the creativity and skills of civil servants.

Indikator	Hasil Belajar	Kriteria Ketuntasan	Kat. Siswa
Indikator Persepsi (PAK)	Menyebutkan Kebutuhan Diri	Ada Kriteria Ketuntasan	Kategori Persepsi (K) dan Baku
Indikator Sikap (SAK)	Menyebutkan sikap yang baik dan buruk	Ada Kriteria Ketuntasan	Kategori Sikap (S) dan Baku
Indikator Pengetahuan (PAK)	Menyebutkan pengetahuan tentang Kebutuhan Diri	Ada Kriteria Ketuntasan	Kategori Pengetahuan (K) dan Baku
Indikator Keterampilan (PAK)	Menyebutkan keterampilan tentang Kebutuhan Diri	Ada Kriteria Ketuntasan	Kategori Keterampilan (K) dan Baku
Indikator Sikap (SAK)	Menyebutkan sikap yang baik dan buruk	Ada Kriteria Ketuntasan	Kategori Sikap (S) dan Baku
Indikator Persepsi (PAK)	Menyebutkan Kebutuhan Diri	Ada Kriteria Ketuntasan	Kategori Persepsi (K) dan Baku
Indikator Sikap (SAK)	Menyebutkan sikap yang baik dan buruk	Ada Kriteria Ketuntasan	Kategori Sikap (S) dan Baku
Indikator Pengetahuan (PAK)	Menyebutkan pengetahuan tentang Kebutuhan Diri	Ada Kriteria Ketuntasan	Kategori Pengetahuan (K) dan Baku
Indikator Keterampilan (PAK)	Menyebutkan keterampilan tentang Kebutuhan Diri	Ada Kriteria Ketuntasan	Kategori Keterampilan (K) dan Baku
Indikator Sikap (SAK)	Menyebutkan sikap yang baik dan buruk	Ada Kriteria Ketuntasan	Kategori Sikap (S) dan Baku

Selanjutnya kegiatan seuramoe dengan metode *knowledge sharing* dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pegawai sebagaimana tabel di atas.

BAB V

KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN DALAM PERBAIKAN KINERJA ORGANISASI

Dalam aksi perubahan ini yang menjadi tolak ukur adalah bagaimana project leader dapat mengakomodir kegiatan agar dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga peningkatan kualitas kinerja organisasi dalam hal indicator penilaian kinerja utama, indeks persepsi anti korupsi dan penilaian kepuasan atas pelayanan dari masyarakat dapat terwujud. Oleh karenanya dalam menguraikan aksi perubahan ini, sebagai referensi dan bahan pendukung dalam hal peningkatan kualitas kinerja pegawai dengan metode knowledge sharing melalui program seuramoe pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh project leader mengambil mata pilihan Manajemen Pemerintahan. (Modul Manajemen Pemerintahan, Edang M. Kendana) sebagai bahan acuan.

Saat ini dunia tengah memasuki era Revolusi Industri 4.0. World Economic Forum (WEF) menyebut Revolusi Industri 4.0 adalah revolusi berbasis Cyber Physical System yang secara garis besar merupakan gabungan tiga domain yaitu digital, fisik, dan biologi. Ditandai dengan munculnya fungsi-fungsi kecerdasan buatan (artificial intelligence), mobile supercomputing, akibatnya setiap insan birokrat diuntut untuk mampu beradaptasi dan harus memiliki kemampuan dalam memanfaatkan teknologi karena hampir semua pekerjaan saat ini berbasis aplikasi.

Peluncuran core values ASN 'Berakhlak' dan employer branding ASN 'Bangga Melayani Bangsa'. Ini merupakan pondasi baru berupa nilai-nilai dasar bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Tentunya hal ini harus ditanamkan kepada seluruh pegawai dalam melayani masyarakat sehingga tuntutan masyarakat kepada pemerintah dapat terwujud. Pada prinsipnya adalah untuk mewujudkan kualitas pelayanan publik yang baik maka harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki nilai-nilai 'Berakhlak'. Pelaksanaan aksi perubahan ini di mulai dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan tujuan akhir adalah peningkatan kualitas pelayanan publik/ masyarakat.

Tujuan yang ingin di capai dalam pelaksanaan inovasi tersebut sebagai upaya *persuasive* untuk mengajak pegawai gemar berbagi informasi sehingga dapat mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan core value ASN yaitu BerAkhlak, pegawai mampu berpikir kreatif dalam menghadapi perubahan yang begitu cepat, pegawai

mampu merubah cara pandang terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi, pegawai dapat berbagi informasi secara langsung terkait isu-isu pertanian, pegawai dapat menggali minat bakat sesuai *passion* pegawai yang akan dipandu oleh ahlinya, tersedianya tempat *counselling* untuk pegawai, dan ajang pegawai untuk mendapatkan nutrisi hati dan pikiran dalam menghadapi perubahan-perubahan kebijakan dan setelah melaksanakan rutinitas, pegawai sayang diri, yaitu pegawai yang peduli terhadap pentingnya mengupgrade diri (data dan pengetahuan).

Manajemen adalah Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi. Pembentukan ketiga inovasi tersebut intisari dari fungsi manajemen secara umum yaitu : *Planning*(perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating*(penggerakan), dan *controlling* (pengawasan). Keterkaitan aksi perubahan dengan judul peningkatan kualitas kinerja pegawai dengan *metode knowledge sharing* dengan program seuramoe dengan manajemen pemerintahan dapat dilihat dari 3 fungsi pemerintahan yakni pelayanan (service), pemberdayaan (empowerment) dan Pembangunan. Keterkaitan tersebut dihubungkan dengan bagaimana pemerintah memberikan pelayanan yang terbaiknya kepada masyarakat dengan cepat, murah, dan mudah baik pelayanan administrasi, jasa atau barang dan tujuan yang hendak di capai adalah mencerdaskan bangsa dengan merujuk pada tata kerja yang berimplikasi pada struktur birokrasi sederhana, *talent management*, *capacity building*, pembelajaran berbasis teknologi serta *Co- working space*. (*Fleksible working*).

Memiliki sumber daya manusia yang mampu beradaptasi cepat dengan perubahan akan memberikan efek terhadap kualitas kinerja pegawai dan berdampak pada kinerja organisasi. Membantu meningkatkan kontrol kualitas terhadap pelaksanaan, penerapan dan penyelesaian dalam menerapkan inovasi. Inovasi tersebut sebagai suatu pengawasan internal bagi pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh.

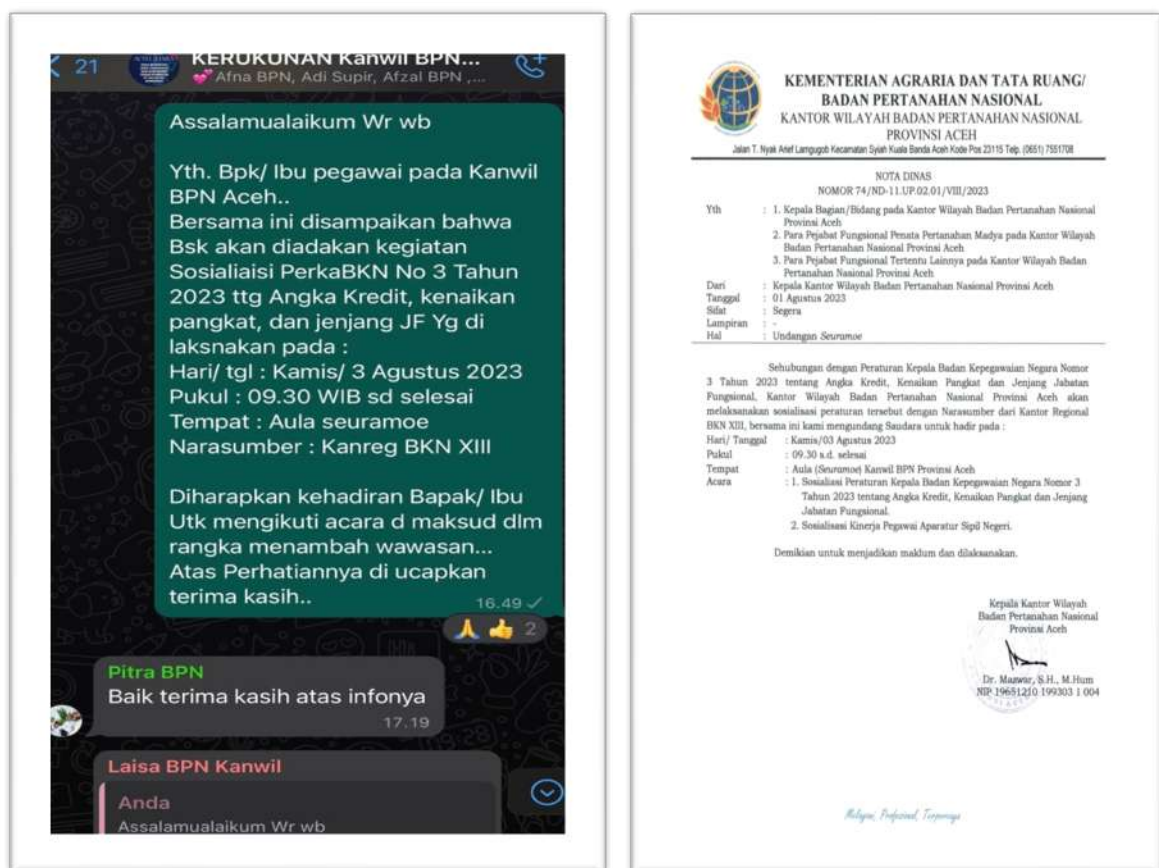
Sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perubahan akan sangat membantu dalam merealisasikan dan mewujudkan pembangunan Zona integritas menuju wilayah bebas korupsi (WBK) dan wilayah Birokrasi bersih melayani (WBBM) pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh. Semakin menguatkan hubungan antar pegawai dalam mewujudkan visi misi organisasi.

BAB VI

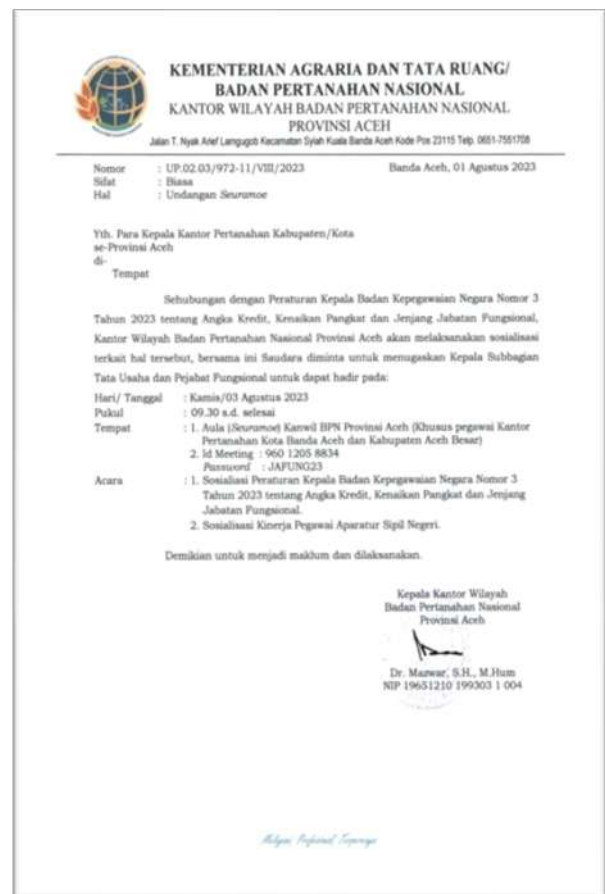
DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN

6.1 Keberhasilan Mendapat Dukungan Adopsi/Replikasi Aksi Perubahan

Inovasi kegiatan *sharing session* melalui program *seuramoe* merupakan inisiatif yang sengaja di bentuk untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Dalam jangka pendek kegiatan ini berdampak pada semangat pegawai dalam kegiatan membagi pengetahuan. Hal ini terlihat dari minat pegawai yang mengisi diklat yang sedang diikuti dan yang akan diikuti pada Tahun 2023 terlampir pada gambar berikut



Gambar 6. 1 Minat Pegawai Mengikuti Diklat



Gambar 6. 2 Undangan Kegiatan Seuramoe (sosialisasi Perka BKN No 3/2023)

Peran dan dukungan dari pimpinan telah diperoleh untuk melaksanakan kegiatan ini. Sosialisasi dan berbagi informasi terus dilakukan baik secara resmi ataupun tidak resmi. Berbagai cara dilakukan untuk penyebarluasan ide dan gagasan. Proses penyebaran informasi atau pengetahuan media sosial seperti pada Instagram dan kanal youtube Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh <https://www.instagram.com/kanwilbpnaceh/> dan <https://www.youtube.com/@KanwilBPNAceh>, seperti pada Gambar berikut



Gambar 6. 3 Kegiatan Seuramoe

BAB VII

KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

Program *seuramoe* dengan metode *sharing session* ini telah mendapat dukungan dari pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh, hal ini disampaikan melalui surat pernyataan dukungan sebagaimana surat berikut :

**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI ACEH**
Jalan T. Nyak Anief Langgob Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh Kode Pos 23115 Telp. 0651-7451708

PERNYATAAN DUKUNGAN

Pada hari ini Senin tanggal Sepuluh bulan Juli tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga. Kami yang bertanda tangan dibawah ini secara bersama-sama menyatakan dukungan kami atas Program *Seuramoe* dengan Metode *Knowledge Sharing* dalam rangka Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai.

No	Nama/NIP	Jabatan	Tanda Tangan
1.	M. Nazam, S.ST., M.M. NIP 1970071411951031002	Kepala Bagian Tata Usaha	[Tanda Tangan]
2.	Deflandi Gustian, S.T., M.H. NIP 196812051989091001	Kepala Bidang Survei dan Pemetaan	[Tanda Tangan]
3.	Evan Rahmairi, S.ST., M.H. NIP 197803021958031004	Kepala Bidang Penetapan Hak dan Pendaftaran	[Tanda Tangan]
4.	Mustafa M, S.S.T., M.M. NIP 197501061957031002	Kepala Bidang Penataan dan Pemberdayaan	[Tanda Tangan]
5.	Tina Mestika, S.H. NIP 197001101989032001	Kepala Bidang Pengadaan Tanah dan Pengembangan	[Tanda Tangan]
6.	Akhyar Sirajuddin, S.T., S.H. NIP 198105212006041004	Kepala Bidang Pengendalian dan Penanganan Sengketa	[Tanda Tangan]
7.	Vandiyana Perwita Kusuma, S.H. NIP 196501062006042001	Analisis Kepegawaian Pertama	[Tanda Tangan]
8.	Hana Faridi, S.H. NIP 196812062009122002	Analisis Kepegawaian Pertama	[Tanda Tangan]
9.	Meurah Kartika Saragih, S.E. NIP 199004172014022003	Analisis Kepegawaian Pertama	[Tanda Tangan]
10.	Yusnar Kurniawan, S.T., M.M. NIP 198909032015051001	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	[Tanda Tangan]
11.	Meunisa Riskiyana Zuhra, S.H. NIP 199502042019032004	Analisis Tata Usaha	[Tanda Tangan]
12.	Faisal, A.Md.Ak NIP 200004062022021001	Pranata Keuangan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara Terampai	[Tanda Tangan]
13.	Siti Andini, S.E. NIP 199905222022042002	Analisis Kenangan	[Tanda Tangan]
14.	Shafira Yunita, S.H	Calon Penata Pertanahan Pertama	[Tanda Tangan]
15.	Reza Aulia, S.Si	Pengelola Aplikasi	[Tanda Tangan]
16.	Hasnul Izzati, S.E	Asisten Pengadministrasi Umum	[Tanda Tangan]

Kepala Kantor Wilayah
Badan Pertanahan Nasional
Provinsi Aceh
Dr. Maswar, S.H., M.Hum
NIP 196312101993031004

Gambar 7. 1 Surat Pernyataan Dukungan

Perencanaan keberlanjutan inovasi didasarkan pada *output*, *outcome* dan *impact* yaitu tercapainya tujuan baik jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Untuk Output jangka pendek sudah terealisasi dengan kegiatan dan aktivitas *knowledge sharing*. Output jangka menengah yaitu terwujudnya pembangunan Zona Integritas hingga memperoleh predikat WBK, dan tercapainya nilai dashboard PSN yang baik. Sedangkan Output jangka panjang yaitu meningkatnya nilai Indeks Profesional ASN dan nilai kinerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh melalui aplikasi *integrated Talent Management System (iTMS)* Kementerian ATR/BPN.

Penting untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas program *seuramoe* dengan metode *knowledge sharing*. Perbaikan berkelanjutan juga harus dilakukan berdasarkan hasil evaluasi agar program *seuramoe* dapat berjalan dengan lebih baik.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil implementasi Aksi Perubahan yang telah dilaksanakan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh, dapat disimpulkan bahwa hasil akhir dari aksi perubahan adalah meningkatnya Nilai Indeks Profesional Aparatur Sipil Negeri (IPASN) dan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh dan meningkatnya nilai kinerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh yang dapat dilihat pada aplikasi *integrated Talent Management System* (iTMS) Kementerian ATR/BPN. Aksi perubahan dengan metode *knowledge sharing* melalui program seuramoe mendapat dukungan dan antusias dari para pegawai, hal ini terbukti dari kegiatan dan aktivitas seuramoe yang terjadi. Selanjutnya akan ada kegiatan program seuramoe yang akan spesifik ke para kebutuhan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari *ouput* yang dicapai walaupun *impact* nya belum terasa karena proses dari kegiatan tersebut masih memerlukan waktu.

2. Rekomendasi

Untuk Keberlangsungan kegiatan dan aktivitas program seuramoe maka sangat dibutuhkan saran dan pendapat dari seluruh pegawai, karena kebutuhan pegawai dalam meningkatkan kualitas kinerja berbeda-beda. Dan dukungan penuh dari pimpinan baik dari Bapak Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh dan Para Pejabat Administrator lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Kuzu, Ö. H., & Özilhan, D. (2014). The effect of employee relationships and knowledge sharing on employees' performance: An empirical research on service industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 1370–1374.
- McEvily, S. K., Das, S., & McCabe, K. (2000). Avoiding competence substitution through knowledge sharing. *Academy of Management Review*, 25(2), 294–311.
- Razak, N. A., Pangil, F., Zin, M. L. M., Yunus, N. A. M., & Asnawi, N. H. (2016). Theories of knowledge sharing behavior in business strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37, 545-553.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.



Persiapan Seuramoe dengan pihak konsultan

2. Dokumen Kegiatan Studi Tiru ke Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Cukai Aceh (Foto, Notulen Kegiatan)





Feedback dari peserta (Seuramoe Report)

Nama Kamu	Asal Kantor Pertanahan Kab/Kota	Apa perasaan kamu setelah mengikuti kegiatan ini?	Berikan rating untuk pemateri Ritz Konsultan (Nilai 1-10)	Berikan rating untuk fasilitas acara "Meeting Room, Konsumsi & Seminar Kit" (Nilai 1-10)	Apakah kegiatan semacam ini perlu dilanjutkan?	Saran tema atau materi untuk kegiatan seuramo berikutnya
Muhammad Yogi Laksamana Maulana, S.ST	Kantor Pertanahan Kota Subulussalam	Menyenangkan.. Happy..	7	10	Sangat perlu.. Kegiatan ini memberikan manfaat yg positif utk para peserta..	Program Pengembangan SDM dan Perencanaan Karir
Risky Ramayani	Kantah Nagan Raya	Lebih bersemangat, terbuka nya wawasan ttg kesehatan jiwa dan raga	9	8	Sangat perlu utk meningkatkan kreativitas sdm	Peningkatan kreativitas dan kompetensi sdm
Sri Wahyuni	Langsa	Senang dan bahagia serta menambah wawasan	9	10	Perlu	Peningkatan kapasitas sumber daya manusia vol 2
Cut Mutiawati	Kanwil BPN Provinsi Aceh	Senang	8	8	Sangat perlu	

Nama Kamu	Asal Kantor Pertanahan Kab/Kota	Apa perasaan kamu setelah mengikuti kegiatan ini?	Berikan rating untuk pemateri Ritz Konsultan (Nilai 1-10)	Berikan rating untuk fasilitas acara "Meeting Room, Konsumsi & Seminar Kit" (Nilai 1-10)	Apakah kegiatan semacam ini perlu dilanjutkan?	Saran tema atau materi untuk kegiatan seuramo berikutnya
Laisa Karnita	Kanwil BPN Provinsi Aceh	Senang dan bersemangat	8	10	Perlu dan rutin dengan tema menarik	Character Building utk Kanwil BPN Aceh Teratas
Riska Yuningsih	Aceh Tamiang	Senang dan lebih semangat lagi dalam menjalankan tugas	10	10	Sangat perlu agar lebih meningkatkan lagi kinerja didalam kantah masing-masing	Materi terkait Nasib PPNPN yang ada di Seluruh Kantah Aceh
Iwan Setiawan	Kantor Pertanahan Kabupaten Pidie	Bahagia, senang semangat dan Ilmu	7	10	Sangat Perlu	Saleum
Kia	Kanwil	Senang, rasanya kaya hormon endorphine nya keluar. Udah lama ga kerja dalam tim dalam suasana fun (mis. Kegiatan outbound spt pada kegiatan seuramoe)	6	6	Perlu. Karena kegiatan pelatihan/sosialisasi sudah menjemukan, jadi kt perlu suasana yg berbeda, yg sifatnya utk merekatkan dan refresh, tdk monoton yg berisi pekerjaan	Leadership yg nantinya disisipkan games tapi dalam games itu Kabid/kakan/atasan harus ikut main supaya ada bounding sama bawahan
Novi Zelviana	Kantor Pertanahan Kab Aceh Barat	Lebih bersemangat	7	8	Perlu dilanjutkan dan juga harus diterapkan di kantah	
Rafika dina	Kantor wilayah bpn prov aceh	Bersemangat	6	6	Perlu untuk mengetahui tingkat stress pribadi	Baik
Merinda	Kantah kab. Aceh besar	Im single happy	10	10	Perlu banget utk merenggangkan kepenatannsm baku hantam kerjaan d kantor dan juga oerlu x utk kenal dan jumpa sama kawan2 dr kantah lain	Sesuatu yg menarik yg bs buat kita semangat kerja lagi
Muhammad Arief	Kantah Kab Aceh Timur	Menyenangkan	8	8	Belum tentu	Materi Lebih ke kepegawaian

Nama Kamu	Asal Kantor Pertanahan Kab/Kota	Apa perasaan kamu setelah mengikuti kegiatan ini?	Berikan rating untuk pemateri Ritz Konsultan (Nilai 1-10)	Berikan rating untuk fasilitas acara "Meeting Room, Konsumsi & Seminar Kit" (Nilai 1-10)	Apakah kegiatan semacam ini perlu dilanjutkan?	Saran tema atau materi untuk kegiatan seuramo berikutnya
Maulana Lubis						
Linda Imaniah	Kantor pertanahan kota sabang	Sangat menyenangkan	10	10	Perlu	Menjalin silaturahmi antara hko sw-aceh
Muhammad Rizal	Kantah Kab. Bireuen	Sangat lega, tau bagaimana mengapresiasi diri sendiri, lebih paham menghargai waktu dan pekerjaan	8	10	Perlu karna ini termasuk kegiatan yang mampu membangun karakteristik pegawai dan mampu membuat pegawai lebih paham dalam hal pekerjaan dan perasaan sehingga merasa sangat dihargai.	Mungkin lebih ke hard skill
Restunika Fitri	Kantah Aceh Tengah	Fresh dan happy	8	9	Perlu bgt..	Lbh sering aja diadakan kegiatannyaðŸˆ¸
Fahri Dedi	Aceh Selatan	Terhibur sekaligus bermakna	10	10	Sangaaaaaattt perlu	Baiknya di adakan juga kegiatan seperti ini bagi petugas loket pelayanan
Mudiya Rahayu	Kantor Pertanahan Kabupaten Aceh Singkil	Legahhhhh, dan banyak pelajar yang baru	10	10	Yesss, sering sering kalo bisaaaa	Lebih seruh untuk mental
Titi hayati	Kota lhokseumawe	Happy.. sangat seruuu ðŸˆ¸	8	8	Sangat perlu kalau bisa outdoor seperti tahun2 sebelum covid	Kita main outdoor dong kayaknya lebih seruuu
Vandiyana	Kanwil aceh	Lebih bersemangat dan bahagia	9	10	Dilanjutkan batch 2 dengan materi menarik lainnya	Lebih ke teknis tentang kepegawaian
Resa Tresna Prasetia	Pidie Jaya	Having Fun	8	9	Sangat Perlu	Manajemen, Regulasi dan Administrasi Kepegawaian

Nama Kamu	Asal Kantor Pertanahan Kab/Kota	Apa perasaan kamu setelah mengikuti kegiatan ini?	Berikan rating untuk pemateri Ritz Konsultan (Nilai 1-10)	Berikan rating untuk fasilitas acara "Meeting Room, Konsumsi & Seminar Kit" (Nilai 1-10)	Apakah kegiatan semacam ini perlu dilanjutkan?	Saran tema atau materi untuk kegiatan seuramo berikutnya
Muhammad Razzaq Ananda	Bener Meriah	Sangat menyenangkan	9	9	Perlu	Perbanyak sesi curhat terkait dengan beban pekerjaan di kantor, solusi atas masalah serta tindakan yang harus diambil.
Husnul	Kanwil	Alhamdulillah sesuai dengan yang saya tulis di pohon harapan, lebih aktif dan semangat lagi dalam hal apapun :)	9	9	Perlu dong	Sarannya menyusul yaa hhehe
Novie Indriani Darnius	Aceh Tenggara	Senang, terhibur, bermanfaat	9	10	Perlu	
Hariririski	Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh	Senang	10	10	Harus, dan sering sering	Yang Happy aja deh pokoknya
Yushar	Kanwil BPN Aceh	Happy	10	9	Lebih sering di lakukan	Self Reward
elvin	gayo lues	jadi lebih bersemangat	8	9	iya	bisa ditambah durasi harinya
Desy Asrina	Kantah Kab. Aceh Jaya	Bahagia	10	10	perlu	tema mengenai konflik dengan rekan kerja
Farah diba	Kanwil	Happy	10	10	Sgt perlu	;))

2) Seuramoe 2



Lembar Kerja Evaluasi (LKE) sebelum dan sesudah revisi

Nilai	%	Catatan/Keterangan/Penjelasan Revisi TPI
45.42	75.70%	
22.39	74.64%	
3.00	75.11%	
0.50	100.00%	
1.00		Kanwil BPN Provinsi Aceh telah membentuk Tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas, dibuktikan dengan: 1. SK Pembentukan Tim Pembangunan Zi; 2. SK Pembentukan Tim Pembangunan Zi REVISI; 3. Bagan Struktur Tim Pembangunan Zi; 4. Penentuan anggota Tim Pembangunan Zona Integritas dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas, dimana penanggung jawab dari setiap Pokja merupakan Kepala Bagian dan para Kepala Bidang untuk memastikan keterwakilan dari seluruh unsur dalam unit kerja. Hal ini dibuktikan dengan: 1. Nota Dinas Undangan Rapat Pembentukan Tim Pembangunan Zi; 2. Daftar Hadir; 3. Notulensi Rapat; 4. SK SOP Penentuan Anggota Tim Pembangunan Zi; 5. Foto Dokumentasi.

Jawaban TPI	Nilai	%	Catatan/Keterangan/Penjelasan Revisi TPI
	45.42	75.70%	
	22.39	74.64%	
	3.00	75.11%	
	0.50	100.00%	
Ya	1.00		Unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas dengan membuat dan melaksanakan: 1. SK Kepala Kantor Pertanahan tentang Pembentukan Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WHBM; 2. Perubahan SK Kepala Kantor Pertanahan tentang Pembentukan Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WHBM; 3. Struktur Organisasi Zona Integritas. Penentuan anggota Tim dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas dengan melalui proses sebagai berikut: 1. Nota Dinas/Surat Undangan Rapat 2. Daftar Hadir; 3. Dokumentasi Kegiatan; 4. SK Tata Cara Pemilihan Tim Pembangunan Zona Integritas/SOP
A	1.00		

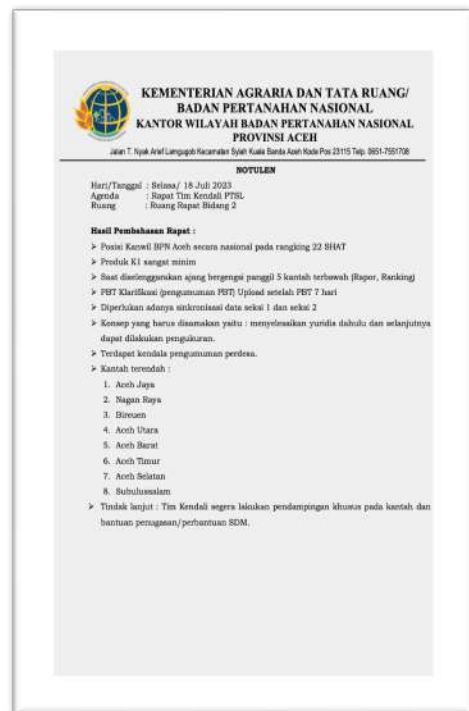
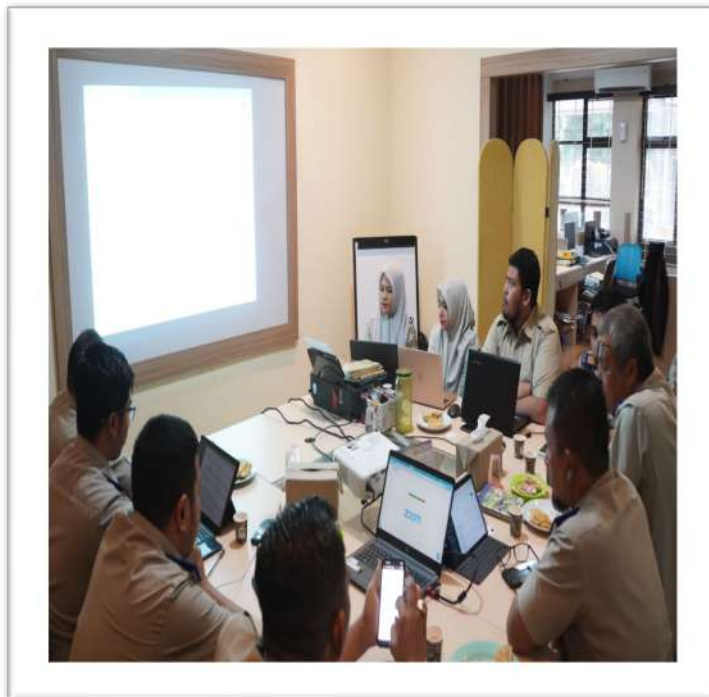
1) Seuramoe 3

Draft penyusunan paparan/ slide pembangunan Zona Integritas





2) Seuramoe 4 (Foto Kegiatan dan Notulen Rapat)
 Rapat Tim Kendali PTSL Kanwil BPN Prov. Aceh



3) Seuramoe 5 (Foto dan Notulen)

Sosialisasi Perka BKN No 3 Tahun 2023 Oleh Pemateri BKN Kanreg Regional XIII Aceh



NOTULEN

Hari/Tanggal : Kamis, 03 Agustus 2023
 Waktu : 09.30 WIB - Selesai
 Tempat : Aula Terbuka Kanwil BPN Provinsi Aceh
 Tema : Seuramoe (Berkaitan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional dan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negeri)

Hasil Pembahasan:
Muhammad Syarif

Perka BKN Nomor 3 Tahun 2023 ini merupakan aturan turunan dari permenpan 1 tahun 2023, yang biasanya aturan turunannya paling cepat disiapkan 2 tahun namun peraturan ini disiapkan lebih cepat karena urgensitas.

Wawasan Poin

- Perka BKN No 3 Tahun 2023 ini merupakan petunjuk teknis Perka BKN Nomor 1 tahun 2023
- Perka BKN No 3 tahun 2023 :
 - Tidak menggunakan lagi butir kegiatan yang digunakan adalah ruang lingkup dimana kita bekerja
 - Masih menggunakan AK untuk kenaikan pangkat dan jabatan dari koefisien predikat hasil kinerja, SKP predikat baik AK yang diperoleh adalah AK koefisien. Nilai sangat baik hitungannya 150 persen, tidak perlu menggunakan DDPAK
 - Predikat AK adalah atasan langsung pejabat hasil kinerja yang menetapkan AK
- Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional :**
 - Pengangkatan pertama - PNS
 - AK 0 saat diangkat menjadi JF, SKP selama jd CPNS bisa dikonversi ke AK 12,5 per tahun sudah ada pengakuan dan dilanjutkan ke tahun berikutnya.
 - Pertindahan dari jabatan lain melalui Uji Kompetensi, nilai kandidat ke jabatan fungsional dan AK yang lama bisa dibawa dan diteruskan sayarannya jenjang fungsionalnya sama dan setara (Kahid-Madya, Pelaksanaan Pertama) sesuai dengan pendidikan dan pangkat terakhir pegawai.
 - Penyesuaian diberikan sesuai dengan pangkat dan golongan
 - Prerogasi apabila menduduki es IV dengan pangkat IV/a terlampat kinerja yang sangat baik tidak harus setara bisa ke JF Madya namun syaratnya harus dipenuhi. AK dirapikan berdasarkan koefisien hasil kinerja dan AK dasar.
- Ketertarikan Jenjang Jabatan**
 - Harus bisa ujian kompetensi (jika ada pindah jabatan fungsional masing-masing)
 - Keterwakilan kebutuhan jabatan

Kenaikan Pangkat:

- Paling singkat 2 tahun dalam pangkat terakhir, namun pada realitanya paling cepat 3-4 tahun
- Memenuhi AK kumulatif kenaikan pangkat
- Nilai predikat kinerja paling rendah baik dalam 2 tahun terakhir
- Formasi CPNS yang baru diangkat ke JF, tidak boleh naik pangkat reguler
- Kenaikan pangkat setinggi lebih tinggi Apabila tidak tersedia kebutuhan, maka dapat dipindah ke jabatan fungsional lain yang sesuai kebutuhan
- Kenaikan pangkat berdasarkan pendidikan (Penyesuaian ijazah) golongan kurang dari III/a, ujian UPWP kalau bisa memenuhi AK. AK jumlah hanya dihitung 25% dari AK koefisien.
- Tahun depan 6 kali kenaikan pangkat, perhitungan kinerja akan dilakukan secara periodik.
- Tahun 2020-desember 2022 tercapai pada permenpan 13 tahun 2019 masih menggunakan PAK koefisien - Januari mulai dengan AK koefisien
- Konversi AK ada opsi lain di BKN pusat (Siapa utk memulihkan user)

Tanya Jawab

Q : Jika TB JF nya dibenturkan, apakah JF melanjutkan kuliah masih disatu area apakah JFnya diberhentikan atau masih bisa dilanjutkan? @Herinda-ABES

A : TB harus meninggalkan tugas jabatan, SE Merpan 28/2021 Itu belajar tidak ada lagi, yang ada Tugas Belajar, di dalam SK akan ditunjukkan akan meninggalkan tugas jabatan atau tidak, maka apabila meninggalkan tugas JF nya harus diberhentikan terlebih dahulu. Kuliah jarak jauh tidak meninggalkan tugas diperbolehkan apabila tidak mengganggu jam kerja

Q : Pada saat penyetaraan pangkat III/a prediksidan D3 tahun 2021, sedang kuliah. AK 145 hasil penyetaraan, apakah tahun depan bisa ditambah AK tahun ini dan dapat naik pangkat ke III/b? Bagaimana mendapatkan AK penyesuaian ijazah? @Restu - Aoch Trenggaj

A : AK ke III/b 50, bisa naik pangkat tahun depan. PAK 2021 sd des 2022 dihitung kembali lanjutan dari 145 ditambah 12,5 AK diperoleh 170 kalau dimigrasi ada

Q : Imposing petugas ukur ke pemula pemadastrasi, secara reguler naik pangkat tahun ini, gimana caranya naik pangkat? @Anugrah-Singkil

A : Batas nilai maksimal JF pelaksanaan 7,8 tidak boleh melebihi AK yang ditentukan pedoman peraturan nomor 13 Tahun 2019, tidak bisa naik pangkat jika bin memenuhi AK.

Q : AK maksimal mengharuskan dari kinerja yang lebih besar namun tidak bisa dinilai @Anugrah-Singkil

A : Tetap diambil batas maksimalnya, tergantung tim penilai menerima atau diberikan lebih.

Q : CPNS 2016, JF 2020, belum bisa naik pangkat. AK 145,79 ditambah predikat baik 158,9 jadi 58, naik pangkat tahun depan bisa AK bisa diteruskan atau tidak? apakah ada aturan yang mengatur semua instansi pembina harus membuat Ujikom (Jajas-Banda)

A : Kalau jenjang jabatannya sama dapat diteruskan AK sebelumnya kalau tidak sama maka akan dimulai lagi dari 0, instansi pembina diwajibkan membuat unit penyelenggaraan Ukon omnahal permenpan 1/2023 maka instansi pembina harus menyelenggarakan Ukon

Q : JF dapat peringatan pendidikan yang tidak perlu UPKP/IPG apakah bisa? @Hana-Banda

A : Bisa namun ada syaratnya, AK KP sudah terpenuhi maka tidak perlu lagi UPKP, UPKP diperuntukkan untuk JF yang AK belum terpenuhi. Ujian UPKP membantu untuk keaksaraan AK.